

事業場の皆様へ 確認しましょう！

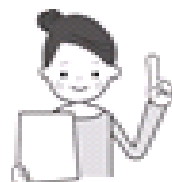
産業医を選任していますか？
代表者が産業医を兼務していませんか？

労働安全衛生規則が改正されました（平成28年3月31日公布）

法人の代表者等を産業医として選任することは禁止になります。（平成29年4月1日施行）

check

産業医を選任していますか？



常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、事業者は産業医を選任しなければなりません。

（労働安全衛生法第13条、労働安全衛生法施行令5条）

産業医の選任、選任している産業医の変更の際には、所轄の労働基準監督署に届け出が必要です。

（労働安全衛生規則第2条第2項、同規則第13条第2項）

check

法人の代表者等が産業医を兼務していませんか？



産業医は、事業者に対し、労働者の健康に関わることについて、勧告を行うことができます。（労働安全衛生法第13条第3項）

しかし、法人の代表者等^{（※）}が、自らの事業場の産業医を兼務している場合、労働者の健康管理と事業経営上の利益が一致しない場合も想定されることから、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあり、適切ではありません。

もし、法人の代表者等を産業医として選任している場合は、早期に改善しましょう。

〔※ 法人の代表者又は事業経営者（事業者の代表者）

（例）代表取締役、国庫法人又は社会福祉法人の理事長

事業場においてその事業の実施を統括管理する者（事業場の代表者）

（例）病院又は診療所の院長、老人福祉施設の施設長



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

ストレスチェックの実施義務の対象になる「常時50人以上の労働者を使用する事業場」の定義 1

- 本条(労働安全衛生法施行令第2条)で「常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する」とは、日雇労働者、パートタイマー等の臨時的労働者の数を含めて、常態として使用する労働者の数が本条各号に掲げる数以上であることをいうものであること。(昭47・9・18基発602)
- (派遣中の労働者についての取扱い)派遣中の労働者に関しての・・・産業医の選任の義務・・・当該事業場の規模の算定に当たっては、派遣先の事業場及び派遣元の事業場双方について、それぞれ、派遣中の労働者の数を含めて、常時使用する労働者の数を算出するものであること。・・・派遣先事業者・・・当該事業場の規模の算定に当たっては、派遣先の事業場について、派遣中の労働者の数を含めて、常時使用する労働者の数を算出するものであること。(昭61・6・6基発333、昭63・10・1基発652)

ストレスチェックの実施義務の対象になる 「常時50人以上の労働者を使用する事業場」の 定義 2

- 常時10人以上の労働者を使用するとは、時としては10人未満になることはあっても、常態として10人以上の労働者を使用しているという意味…常時は8人であっても、繁忙期等においてさらに2、3人雇い入れるという場合は、含まれない。
(平22年版-労働法コメンタール3-労働基準法 [下] 892p)

- “マニュアル” 4p

衛生管理者や産業医の選任義務と同様、常時50人以上の労働者を使用する事業場にストレスチェック制度の実施義務があります。この場合の「労働者」には、パートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。

- “マニュアル” 98p

ストレスチェックの実施義務や実施状況の報告義務がある「常時50人以上の労働者を使用する事業者」に該当するか否かを判断する際には、パートタイム労働者や派遣先における派遣労働者も含めて事業場の労働者の数を数えます。

ストレスチェックの実施義務の対象になる 「常時50人以上の労働者を使用する事業場」の 定義 3

• Q & A Q0-13

A 労働安全衛生法第66条の10に基づくストレスチェックは、労働安全衛生法施行令第5条に示す「常時50人以上の労働者を使用する事業場」に実施義務が課されています。この場合の「常時使用している労働者が50人以上いるかどうか」の判断は、ストレスチェックの対象者のように、契約期間(1年以上)や週の労働時間(通常の労働者の4分の3以上)をもとに判断するのではなく、常態として使用しているかどうかで判断することになります。

したがって、例えば週1回しか出勤しないようなアルバイトやパート労働者であっても、継続して雇用し、常態として使用している状態であれば、常時使用している労働者として50人のカウントに含めていただく必要があります。

ストレスチェックの実施対象になる 「常時使用する労働者」1

“通達”

第3 細部事項(労働安全衛生規則関係)

3 心理的な負担の程度を把握するための検査(第52条の9から第52条の15まで関係)

(1) ストレスチェックの実施方法(第52条の9関係)

イ 事業者がストレスチェックを行うべき「常時使用する労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者であること。

① 期間の定めのない労働契約により使用される者(期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む)であること。

② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

なお、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3未満である短時間労働者であっても、上記①の要件に該当し、1週間の労働時間数が、当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の概ね2分の1以上である者に対しては、ストレスチェックを実施することが望ましいこと。

ストレスチェックの実施対象になる 「常時使用する労働者」2

“マニュアル”

対象となる労働者

- ストレスチェックの対象者となる「常時使用する労働者」とは、次のいずれの要件をも満たす者をいいます（一般定期健康診断の対象者と同様です）。

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。
- ② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

なお、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3未満である労働者であっても、上記の①の要件を満たし、1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数のおおむね2分の1以上である者に対しても、ストレスチェックを実施することが望まれます。

※ 派遣先事業場における派遣労働者の扱いは、後述「12（2）派遣労働者に関する留意事項」（P112）を参照してください。

※ ストレスチェックの実施時期に休職している労働者については実施しなくても差し支えありません。

「心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書」(様式第6号の2)の「在籍労働者数」

- “マニュアル” 98p

・・・様式第6号の2の「在籍労働者数」欄には、ストレスチェックの実施時点(実施年月の末日現在)でのストレスチェックの実施義務の対象となっている者の数(常時使用する労働者)を記載する必要がある(1週間の所定労働時間数が、通常の労働者の3/4未満であるパートタイム労働者や、派遣先における派遣労働者は含めない)ので、注意してください。

- Q&A Q19-10

A 労働基準監督署への報告は、法令に定められている事項の実施状況を確認するためのものです。したがって、労働基準監督署に報告いただく様式の「在籍労働者数」の欄に記載するのは、ストレスチェックの実施時点(実施年月の末日現在)でのストレスチェック実施義務の対象となっている者の数(常時使用する労働者数)となります。

具体的には、正規労働者及び以下の条件をどちらも満たすパート・アルバイトの数を記載していただくこととなりますので、派遣先における派遣労働者や、以下の条件に満たないパート・アルバイトは在籍労働者数に加えていただく必要はありません。

① 期間の定めのない労働契約により使用される者(期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。)であること。

② その者の1週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

ストレスチェック実施義務がある「常時使用する労働者数が50人以上」は1週間の所定労働時間数が通常の労働者の3/4未満であるパートタイム労働者や、派遣先における派遣労働者を含め、常態として雇用(使用)している者の数で判断する。

「在籍労働者数」

ストレスチェックの実施時点(実施年月の末日現在)でストレスチェックの実施対象になる常時使用労働者の数を記載。

1週間の所定労働時間数が通常の労働者の3/4未満であるパートタイム労働者や、派遣先における派遣労働者は含めない。

様式第6号の2(第52条の21関係)(表面)

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書

80501		労働 保険 番号	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>									
対象年	7:平成 → <input type="text"/> <input type="text"/> 年分 <small>1:平成は括弧</small>	検査実施年月		7:平成 → <input type="text"/> <input type="text"/> 年分 <small>1:平成は括弧</small>								
事業の 種 類	事業場の名称											
事業場の 所在地	郵便番号()		電話 ()									

		在籍労働者数	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人 <small>括弧で記入する</small>
検査を実施した者	<input type="checkbox"/>	1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。)、保健師、看護師又は精神保健福祉士 3:外部委託先の医師、保健師、看護師又は精神保健福祉士	検査を受けた労働者数 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人 <small>括弧で記入する</small>
面接指導を実施した医師	<input type="checkbox"/>	1:事業場選任の産業医 2:事業場所属の医師(1以外の医師に限る。) 3:外部委託先の医師	面接指導を受けた労働者数 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 人 <small>括弧で記入する</small>
集団ごとの分析の実施の有無	<input type="checkbox"/>	1:検査結果の集団ごとの分析を行った 2:検査結果の集団ごとの分析を行っていない	

折り返す場合は、④の所を谷に折り曲げる

「検査を受けた労働者数」「面接指導を受けた労働者数」は「在籍労働者数」(ストレスチェックの対象労働者数)の”内数”になること。

産 業 医	氏 名 所属医療機関の 名称及び所在地	①
-------------	-------------------------------	---

年 月 日

事業者職氏名

労働基準監督署長殿



備考

- 1 □□□で表示された枠（以下「記入枠」という。）に記入する文字は、光学的文字・イメージ読取装置（OCIR）で直接読み取りを行うので、この用紙は汚したり、穴をあけたり、必要以上に折り曲げたりしないこと。
- 2 記入すべき事項のない欄及び記入枠は、空欄のままとすること。
- 3 記入枠の部分は、必ず黒のボールペンを使用し、枠からはみ出さないように大きめのアラビア数字で明瞭に記入すること。
- 4 「対象年」の欄は、報告対象とした心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「検査」という。）の実施年を記入すること。
- 5 1年を通し順次検査を実施した場合、その期間内の検査の実施状況をまとめて報告すること。この場合、「検査実施年月」の欄には、報告日に最も近い検査実施年月を記入すること。
- 6 「事業の種類」の欄は、日本標準産業分類の中分類によって記入すること。
- 7 「在籍労働者数」の欄は、検査実施年月の末日現在の常時使用する労働者数を記入すること。
- 8 「検査を実施した者」の欄は、労働安全衛生法第66条の10第1項の規定により検査を実施した医師等について該当する番号を記入すること。検査を実施した者が2名以上あるときは、代表者について記入すること。選択肢2の「事業場所属の医師（1以外の医師に限る。）」には、同じ企業内の他の事業場所属の医師が含まれること。選択肢3の「外部委託先」には、健康診断機関や外部専門機関が含まれること。
- 9 「検査を受けた労働者数」の欄は、報告対象期間内に検査を受けた労働者の実人数を記入することとし、複数回検査を受けた労働者がいる場合は、1名として数えて、記入すること。
- 10 「面接指導を実施した医師」の欄は、労働安全衛生法第66条の10第3項の規定により面接指導を実施した医師について、該当する番号を記入すること。
- 11 「面接指導を受けた労働者数」の欄は、労働安全衛生規則第52条の15の規定により医師等が面接指導を受けることが必要と認めたもののうち、申出をして実際に医師による面接指導を受けた者の数を記入すること。
- 12 「集団ごとの分析の実施の有無」の欄は、労働安全衛生規則第52条の14の規定に基づき検査結果の集団ごとの分析の実施の有無について、該当する番号を記入すること。
- 13 「産業医の氏名」の欄及び「事業者職氏名」の欄は、氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができること。