

## ストレスチェック制度関係Q &amp; Aからの抜粋

## 19 労働基準監督署への報告

Q19 - 1 労働基準監督署への報告対象について、通常の産業医面談で終了し、ストレスチェック後の法定の面談に移行しなかった場合は、ストレスチェック制度による医師面談に該当せず、報告の必要はないということでしょうか。

A 報告いただくのは法第66条の10に基づく面接指導の実施人数であり、通常の産業医面談の人数ではありません。

Q19 - 2 ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告様式には産業医の記名押印欄がありますが、産業医がストレスチェックに関与していない場合も記載する必要があるのでしょうか。

A 産業医の職務にはストレスチェックと面接指導に関する事項が含まれており、少なくとも報告の内容は産業医にも知っておいていただくべきものなので、産業医がストレスチェックに関与していなくても報告内容を確認の上で産業医欄に記名押印していただきたいと思えます。

Q19 - 3 ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告については罰則があるのでしょうか。また、50人未満の事業場においてストレスチェックを実施した場合には報告義務はあるのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は労働安全衛生法第100条に基づくものであり、違反の場合には罰則があります。50人未満の事業場については、報告義務はありません。

Q19 - 4 本社と所在地が異なる事業場において、ストレスチェックを本社の産業医を実施者として実施しましたが、労働基準監督署への報告中「検査を実施した者」はどう記入すべきでしょうか。

A 「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」として記入していただきたいと思えます。

Q19 - 5 面接指導を労働者によって産業医が実施する場合と他の医師が実施する場合がありますが、その場合に「面接指導を実施した者」はどう記入すべきでしょうか。

A 主として面接指導を実施する者について記入していただきたいと思えます。

Q19 - 6 ストレスチェックを実施しなかった場合も、労働基準監督署に報告を行う必要はあるのでしょうか。報告しなかった場合は、罰則の対象となるのでしょうか。

A ストレスチェックを実施しなかった場合も、労働安全衛生法第100条及び労働安全衛生規則第52条の21の規定に基づき、「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)」を所轄の労働基準監督署長に提出する義務があります。

また、提出しなかった場合は、労働安全衛生法第120条第5項の規定に基づき、罰則の対象となります。

Q19 - 7 労働基準監督署への報告について、労働安全衛生規則では、事業場ごとに報告しなければならない旨の規定はされていませんが、本社でまとめて報告するという方法も可能でしょうか。

A 労働基準監督署への報告については、事業場ごとに、管轄の労働基準監督署まで提出していただく必要がありますので、本社でまとめて報告することはできません。

Q19 - 8 労働基準監督署への報告方法について、全社員を対象に、年に複数回ストレスチェックを実施している場合、どのように報告すればよいのでしょうか。実施の都度報告するのでしょうか。

A 労働基準監督署への報告は、1年に1回、法令に定められている事項の実施状況を報告していただくためのものですので、全社員を対象に複数回実施している場合は、そのうち1回分について報告していただくようお願いします。実施の都度、複数回報告していただく必要はありません。

Q19 - 9 労働基準監督署への報告方法について、部署ごとに実施時期を分けて、年に複数回ストレスチェックを実施している場合、どのように報告すればよいのでしょうか。実施の都度報告するのでしょうか。

A 1年を通じて部署ごとに実施時期を分けて実施している場合は、1年分をまとめて、会社全体の実施結果について報告していただく必要があります。実施の都度、複数回報告していただく必要はありません。ご報告いただく際、「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載いただくようお願いします。

Q19 - 10 労働基準監督署への報告様式の記載方法について、在籍労働者数は、どの数を記載すればよいのでしょうか。派遣労働者やアルバイト・パートも含めた全ての在籍従業員数でしょうか。

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。

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。

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。

Q19 - 11 労働基準監督署への報告様式の記載方法について、派遣先事業場において、派遣労働者にもストレスチェックを実施した場合、労働基準監督署に報告する様式の「検査を受けた労働者数」の欄には、派遣労働者の数も含めて報告する必要があるでしょうか。また、義務対象外のパートやアルバイト（勤務時間が正社員の4分の3未満の者）にもストレスチェックを実施した場合、同様に報告対象となるでしょうか。また、「面接指導を受けた労働者数」の欄についてはいかがでしょうか。

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「検査を受けた労働者数」の欄に記載するのは、ストレスチェックの実施義務の対象となっている者のうち、ストレスチェックを受けた人数となりますので、派遣先における派遣労働者や、義務対象外のパート・アルバイトについては、ストレスチェックを受けていたとしても、様式に記載する人数に含めていただく必要はありません。