

ＳＣ制度に関する疑義

- Ｑ 常時使用労働者５０人以上はどのようにカウントするのですか。
- Ａ 別紙「常時使用労働者５０人以上の考え方」
- Ｑ 事業者と実施者とはどのような関係ですか。
- Ａ ①事業者は、衛生委員会の審議結果を踏まえ、ＳＣ制度の実施規定を定め、実施者及び実施事務従事者を選任し、実施者にＳＣ検査等を委託する。
- ②実施者は、事業者の委託を受けて、ＳＣ検査等を（実施事務従事者に指示して）実施する。
- ③実施者は、ＳＣ検査等の結果のうち、受検者数、面接指導労働者数等及び同意した者のＳＣ検査結果等を事業者に提供する。
- Ｑ 産業医は何をするのですか。
- Ａ ①実施者の有無に関係なく、衛生委員会に出席又は関与し、調査表（調査項目）の決定及び高ストレス者を選定する基準などＳＣ制度の実施に関して意見を述べる。又実施者（共同実施者）になることを望まれる。
- ②実施者である産業医は、ＳＣ検査を実施し、その結果から面接指導を必要とする者を選定する。
- ③実施者でない産業医または面接指導を行わない産業医は、上記①のほか、面接指導を受けた者の医師の意見に対し意見を述べることが望まれる。（嘱託産業医、実施者としての医師、面接指導の医師の３者は、それぞれ別のこともあり得る。）
- Ｑ 実施者と実施事務従事者の明示はどのようにするのですか。
- Ａ ①事業場の嘱託産業医が実施者
- 事業者の労働者を実施事務従事者にする場合
 - ・実施事務従事者及びその職務内容を明らかにしておく。
 - 実施事務従事者（分析のみを含む）を外部に委託する場合
 - ・委託契約で実施事務従事者を明示する。
 - 嘱託産業医とＳＣ制度を個別に別契約を締結する場合
 - ・嘱託産業医契約の一部とするか、外部機関としての医師への委託とするか明らかにする。
- Ａ ②外部機関に委託する。
- 実施者及び実施事務従事者とも外部機関の場合
 - ・委託契約で、実施者及び実施事務従事者を明示する。
 - 実施者は外部機関で、事業者の労働者を実施事務従事者にする場合
 - ・委託契約で実施事務従事者の職務内容（指示事項）を明らかにしておく。

- 実施者は外部機関で、分析のみを再委託（実施事務従事者）する場合
・事業者との委託契約で、再委託の実施事務従事者を明示する。

Q 書類の保存はどこがするのか。

A ①SC検査結果の保存（労働者の同意なし）は、実施者又は保存を指名された実施事務従事者（事業場内外を問わない）が行う。

（保存規定はないが、5年保存が望ましい。）

- ・実施者が保存の事務を適切に行うよう、事業者が必要な措置を行う。

（労働安全衛生規則第52条の11）

②SC検査結果の保存（労働者の同意あり）は事業者、5年保存が義務
（労働安全衛生規則第52条の13第2項）

③面接指導結果の記録の保存は事業者、5年保存が義務
（労働安全衛生規則第52条の18第1項）

- ・面接指導の申し込みは同意とみなされるのでSC検査結果を含む。

④集団ごとの分析の結果は保存規定なし。事業者の5年保存が望ましい。

Q 実施規程は就業規則になりますか。

A ①就業規則にするかどうかは自由である。就業規則の中で「別に定める」の文言があれば就業規則の一部になる。

②メンタルヘルス対策の「事業場における心の健康づくり計画」の一部として位置づけるのが望ましい。

③衛生委員会の審議を経て、事業者が定めて労働者に周知する必要あり。

Q 人事担当者を実施事務従事者にしてよろしいか。

A ①人事担当者は、人事権を持たなければ実施事務従事者になれますが、守秘義務の厳格化と労働者の理解が必要になります。

②次の理由で実施事務従事者になることのリスクがあります。

- ・SC検査結果等の個人情報の保護が困難な場に直面する可能性がある。
- ・不利益取り扱いに関与した疑いを持たれる。
- ・労働者特に高ストレスが予想される者が受検しない理由になり得る。

Q 受検勧奨や面接指導勧奨はだれがするのですか。

A ①受検勧奨は、事業者、実施者等どちらもできる。

②面接指導の勧奨は実施者又は実施事務従事者が行う。

事業者は個人を特定せず全労働者対象に勧奨することはできる。

Q SC検査は、不調者の早期把握ではないとのことですが、メリットは何ですか。

A ①労働者のメリット ー健康の保持増進、ディーセントワーク

②事業者のメリット ー人材の確保と定着、生産性の向上

③両者のメリット ー働きやすい職場づくり

別紙

○常時使用労働者50人以上の考え方

	(例) 人数	常時使用 労働者	SC検査 対象者	備 考
		該当の有無(○ ×)		
		(例)人数		
労働者(以下を除く)	30	○	○	
		30	30	
パート・アルバイト (週労働時間3/4以上)	5	○	○	
		5	5	
パート・アルバイト (週労働時間3/4未満)	5	○	×	2/1以上は実施が望ましい
		5	0	
派遣労働者	5	○	×	派遣元が実施
		5	0	
出向者(先)	2	○	(注)	(注)出向契約内容により、元又は先 が実施
		2	(注)	
海外出張者 出向/出張可	1	○	○	出張明け後適切な時期に実施
		1	1	
育児休業者、休職者	1	○	○	復職後、定期実施の際
		1	1	
役員	3	×	×	役員報酬のみ
		0	0	
兼務役員	1	○	○	賃金を支払われる者
		1	1	
請負事業者の労働者	20	×	×	請負事業者が実施
		0	0	
嘱託産業医	1	×	×	専属産業医はカウントされる。
		0	0	
合計	74	50	38+(注)	

※1産業医選任義務のある事業場は、ストレスチェック検査の実施義務あり

※2出先の長は、その事業場の使用者であるが、役員でなければ直近上位組織の労働者