

ここに
注目！

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のNewsでご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/>)

労働安全衛生関係

平成27年12月 1 日施行

ストレスチェック制度に係る省令・指針のポイント

厚生労働省は、平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、新たに「心理的な負担の程度を把握するための検査」（以下、「ストレスチェック」もしくは「検査」）を設け、医師や保健師等にストレスチェック検査と面談指導を実施させることを事業者（常時50人以上の労働者を使用する事業者）の義務とする制度を導入し、平成27年12月1日に施行するとした。

今回のストレスチェックに関して、事業者が実施しなければならない主な事項は、①ストレスチェック検査の実施、②検査結果に基づいた面接指導、③医師の意見聴取および必要な就業上の措置——の大きく三つである。

ここでは、省令および指針から、そのポイントとなる事項と実施に関する留意点を解説する。

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令
(平27. 4.15 厚労令94)

心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
(平27. 4.15 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第1)

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）
(平27. 5. 1 基発0501第3)（通達）

「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」について（平27. 5. 1 基発0501第7）（通達）

木村一美 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.省令のポイント

[1]ストレスチェックの実施方法

事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に、次に掲げる事項について検査を行わなければならない。

- ①職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- ②当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- ③職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

<通達事項>

- ・「常時使用する労働者」とは

次のイおよびロのいずれの要件をも満たす者。

イ 期間の定めのない労働契約により使用される者であること※

※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年以上である者なら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、1年以上引き続き使用されている者を含む。

ロ 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

[2]ストレスチェックの実施者

検査の実施は誰でもできるものではなく、次の者が実施者として定められている。

- ①医師
- ②保健師
- ③厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師、

精神保健福祉士

ただし、検査を受ける労働者について解雇、昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査実施の事務に従事できない[図表1]。なお、③については、施行日の前日（平成27年11月30日）において、3年以上労働者の健康管理等の業務に従事した経験を有する看護師または精神保健福祉士は、検査に必要な知識を有する者として、厚生労働大臣が定める研修を受けなくても、検査を実施することができる。

<通達事項>

(1)「解雇、昇進または異動に関して直接の権限を持つ」とは

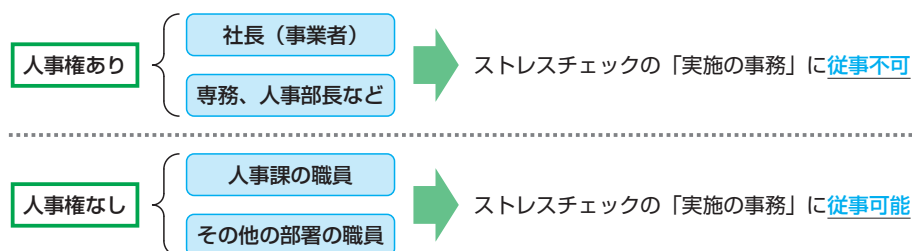
当該労働者の人事を決定する権限を持つことまたは人事について一定の判断を行う権限（人事権）を持つことをいい、人事を担当する部署に所属する者であっても、こうした権限を持たない場合は、該当しない。

(2)「解雇、昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者」が従事できない事務

労働者の健康情報を取り扱う事務をいい、例えば、以下の事務が含まれる。

- ①労働者が記入した調査票の回収※、内容の確認、データ入力、評価点数の算出等の検査結果を出力するまでの労働者の健康情報を取り扱う事務
※封筒に封入されている等、調査票の内容を把握できない状態になっているものを回収する事務を除く。
- ②検査結果の封入等、検査結果を出力した後の労働者に結果を通知するまでの労働者の健康情報

図表1 ストレスチェックの「実施の事務」に従事できる者、できない者



資料出所：厚生労働省「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」

を取り扱う事務

③検査結果の労働者への通知の事務※

※封筒に封入されている等、検査結果を把握できない状態になっているものの配布等の事務を除く。

④面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対する面接指導の申し出の勧奨の事務

⑤検査結果の集団ごとの集計・分析に係る労働者の健康情報を取り扱う事務

(3)「解雇、昇進または異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者」が「従事できる事務

労働者の健康情報を取り扱わない事務をいい、例えば、以下の事務が含まれる。

①事業場における検査の実実施計画の策定

②検査の実施日時や実施場所等に関する実施者との連絡調整

③検査の実施を外部機関に委託する場合の外部機関との契約等に関する連絡調整

④検査の実実施計画や実施日時等に関する労働者への通知

⑤調査票の配布

⑥検査を受けていない労働者に対する受検の勧奨

[3]ストレスチェック結果の記録の作成、労働者の同意の取得等

事業者が検査を実施した医師等から労働者の検査結果の提供を受ける場合は、書面または電磁的記録により、労働者の同意を得た上で、当該検査の結果の記録を作成し、これを5年間保存しなければならない。それ以外の場合は、事業者は、検査を行った医師等による検査結果の記録の作成、検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存が適切に行われるよう、必要な措置を講じなければならない。

<通達事項>

(1)「ストレスチェック結果の記録」とは

労働者ごとの検査結果そのものまたは労働者ごとの検査結果を一覧などにしてまとめたものをいう。

(2)「必要な措置」について

記録の保存を担当する者の指名、記録の保存場所の指定、保存期間の設定および記録が実施者および本人以外に閲覧されないようなセキュリティの確保が含まれる。

[4]検査結果の通知

検査結果は検査を実施した医師等から直接労働者本人に通知しなければならない。

[5]検査結果の一定規模の集団ごとの集計・分析

事業者は、医師等の検査の実施者に対して、一定規模の集団ごとに検査結果を集計、分析させ、その結果を勘案し、必要と認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮した上で、心理的な負担を軽減するための措置を講ずるよう努めなければならない。

<通達事項>

・「一定規模の集団」とは

職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりをもった部、課などの集団であり、具体的に集計・分析を行う集団の単位は、事業者が当該事業場の業務の実態に応じて判断する。

[6]面接指導の対象者および実施方法

労働者は検査結果の通知を受けた後、面接指導の申し出を遅滞なく行うとともに、事業者は、労働者から申し出があった場合は、遅滞なく面接指導を実施しなければならない。

また、面接指導が実施された場合、事業者はその結果の記録を作成し、5年間保存しなければならない。

<通達事項>

(1)面接指導を受けることを希望する旨の労働者からの申し出方法

書面や電子メールで行い、事業者は、その記録を5年間保存することが望ましい。

(2)面接指導の申し出を行った労働者の検査結果の事業者への提供に係る同意について

面接指導の申し出を行った労働者については、検査結果の事業者への提供に同意したものとして

取り扱って差し支えなく、その場合は、その旨をあらかじめ労働者に周知する必要がある。

(3)「労働者は検査結果の通知を受けた後、面接指導の申し出を遅滞なく行う」の「遅滞なく」とはおおむね1カ月以内をいう。

(4)「事業者は、労働者から申し出があった場合は、遅滞なく面接指導を実施」の「遅滞なく」とは申し出後、おおむね1カ月以内をいう。

[7]面接指導の結果についての医師からの意見聴取

面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

<通達事項>

(1)「遅滞なく」とは

遅くとも面接指導を実施してからおおむね1カ月以内に行うこと。なお、労働者の心理的な負担の程度等の健康状態から緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに行われる必要があること。

(2)「医師からの意見聴取」について

面接指導を実施した医師から意見を聴取することが適当である。

(3)面接指導を実施した医師が、当該労働者の事業場の産業医等でない場合

面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた労働者の所属する事業場の産業医等でない場合には、当該事業場の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴取することが望ましい。

[8]労働基準監督署への定期報告

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期的に「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6号の2）」を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

<通達事項>

・検査結果等報告書の提出時期について

各事業場における事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えない。

2.指針のポイント

指針では、省令において事業者に義務づけられた事項に関して、適切かつ有効にそれらが実施されるよう具体的に定めている。

[1]ストレスチェック制度の基本的な考え方

事業者による労働者のメンタルヘルスケアの取り組みは、大きく分けて次の三つに分けられる。

- ①一次予防：メンタルヘルス不調となることを未然に防止すること
- ②二次予防：メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行うこと
- ③三次予防：メンタルヘルス不調になった労働者の職場復帰の支援を行うこと

ストレスチェック制度は、一次予防の段階を強化し、ストレスチェックの実施および面接指導を行うことで、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止につなげることを目的としている。

[2]ストレスチェック受検の勧奨

一次予防を行うためには、すべての労働者がストレスチェックを受けることが望ましい。よって、事業者は実施者からストレスチェックを受検した労働者のリストを入手する等の方法により、受検の有無を把握し、受検していない労働者に対して、受検を勧奨できる。この場合、受検の有無の情報を事業者に提供するに当たり実施者は労働者の同意を得る必要はない。

[3]ストレスチェック制度の手順

ストレスチェック制度の取り組み手順としては、[図表2]の手順に沿って行う。

[4]衛生委員会の役割

ストレスチェックを円滑に行うためには衛生委員会の役割が重要である。事業者は衛生委員会において検査の実施方法や実施状況を踏まえて改善等の調査審議を行わなくてはならず、またその結果を踏まえてストレスチェック制度の規程等を設け、その内容を労働者に周知させる必要がある。

衛生委員会において調査審議すべき事項は下記のとおりである。

- ①ストレスチェック制度の目的に係る周知方法
- ②ストレスチェック制度の実施体制
- ③ストレスチェック制度の実施方法
- ④ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法
- ⑤ストレスチェックの受検の有無の情報の取り扱い
- ⑥ストレスチェック結果の記録の保存
- ⑦ストレスチェック、面接指導および集団ごとの集計・分析の結果の利用目的および利用方法
- ⑧ストレスチェック、面接指導および集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加および削除の方法
- ⑨ストレスチェック、面接指導および集団ごとの集計・分析に関する情報の取り扱いに関する苦情の処理方法
- ⑩労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
- ⑪労働者に対する不利益な取り扱いの防止

[5] ストレスチェックの実施方法

ストレスチェックは調査票を用いて、規定され

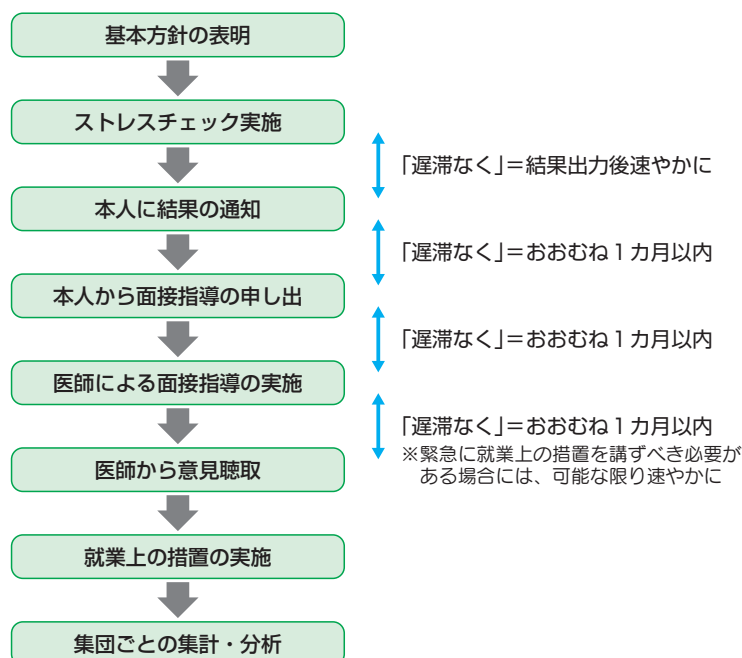
た三つの領域（1.[1]参照）に関する項目により検査を行い、その結果を点数化することで評価し、その結果を踏まえて医師の面接指導の要否を確認する。検査すべき内容は三つの領域に関する項目が含まれているものであれば、事業者の判断により選択することができるが、調査票としては「職業性ストレス簡易調査票」を用いることが望ましい。

また、検査結果により高ストレス者と選定される基準は次のとおり。

- ①「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が高い者
- ②「心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目」の評価点数の合計が一定以上高い者であって、かつ、他の2領域に関する項目の評価点数の合計が著しく高い者

上記のほか、検査実施者以外の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士、産業カウンセラー、臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行い、その結果を参考として高ストレス者を選定する方法も可能である。

図表2 ストレスチェックから就業上の措置までの流れ



[6]対象労働者の要件の確認方法

面接指導を受けさせるに際して、事業者は申し出があった労働者が面接指導の対象者となるかどうかを当該労働者から検査結果を提出させて確認または実施者から該当の有無の確認により面接指導の必要性を確認できる。

[7]面接指導結果に基づく就業上の措置に関する事項

検査の結果に基づき、労働者の就業場所の変更や異動、労働時間の短縮等の措置を講ずる場合は、あらかじめ労働者の意見を聴き、労働者の了解を得られるよう努めなければならない。また、必要に応じて産業医を同席させた上で話し合いの場を持つことが適当である。

産業医等との連携はもちろんのこと、就業上の措置を行うに当たっては、当該事業場の関係部門等との連携や理解を得ることも必要である。

[8]労働者の健康情報の保護

事業場においてメンタルヘルス不調の防止や職場環境の改善につなげるためには、労働者の健康情報を適切に保護することが重要であり、事業者が不正に労働者の秘密を入手してはならない。

省令（52条の10第2項）で定められているように、直接の人事権を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の実務に従事することはできないが、単に人事を担当する職員であるならば①秘密の保持義務を課すこと、②実施の事務は実施者の指示により行うこと、③知り得た情報を事務とは関係ない業務に利用しない等を周知させた上で事務に従事させることができる。

また、労働者への結果通知は、封書または電子メール等で当該労働者に直接通知し、当該労働者以外が把握できない方法で通知しなくてはならない。

[9]事業者への結果提供

事業者への結果提供は労働者の同意を得なくてはできないことになっているが、同意を得る場合は、ストレスチェックの実施前または実施時に労働者に個別に同意を得てはならず、本人にストレスチェック結果を通知した後に同意を取得しなければならない。同意を得るに当たっては、労働者に強要する行為等をしてはならない。

労働者に個別に同意を得てはならず、本人にストレスチェック結果を通知した後に同意を取得しなければならない。同意を得るに当たっては、労働者に強要する行為等をしてはならない。

[10]労働者に対する不利益な取り扱いの防止

事業者は労働者のストレスチェックの結果や面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならず、また次に定めるところにより、労働者の不利益な取り扱いを防止しなければならない。

- ①労働者が面接指導を申し出たことを理由に不利益な取り扱いをしてはならず、また、検査結果のみを理由とした不利益な取り扱いも行ってはならない
- ②労働者がストレスチェックを受検しない等を理由として不利益な取り扱いをしてはならない
- ③面接指導の結果を理由として、解雇、退職勧奨等の不利益な取り扱いをしてはならない

3. ストレスチェック実施における留意点

平成27年12月からスムーズにこの制度を導入するための一番のポイントは、社内でのどのような連携体制を作り、制度を運用していくかにかかっている。この体制がしっかり構築されていなければ、個人情報漏えいや労働者に対する不利益な取り扱い等、問題が発生する可能性も大いに考えられる。特に、従業員や管理職にメンタルヘルスに関する知識が不足していることで、これらの問題が深刻化することも考えられる。そのためにも導入準備として、ストレスチェック制度に関する勉強会等で周知徹底することも併せて検討すべき事項であろう。

今回の制度はメンタルヘルスの早期発見によるリスクの低減が目的であり、企業にとってもメリットは大きいことでもある。施行までの時間も限られているため、早期から事前準備に取り組むことが賢明であろう。