

ストレスチェック制度について

法律：H26.06.25 公布 安衛法一部改正

省令：H27.04.15 厚生労働省令第 94 号

告示：H27.04.15 厚生労働省告示第 251 号

指針：H27.04.22 発表

通達：H26.06.25 厚生労働省労働基準局長 基発 0625 第 4 号

I. 制度の概要と準備

1. 対象事業所：労働者数 50 人以上の事業所

労働者数 50 人未満の事業所は当面の間努力義務

2. 対象労働者：「常時使用する労働者」；次の①②の両方に該当する者

- ① 期間の定めのない労働契約により使用される者（契約期間が 1 年以上の者、
契約更新により 1 年以上の使用が予定されている者および 1 年以上引き続き使用
されている者を含む）
- ② 週労働時間が、当該事業所で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

3. 施行日：平成 27 年 12 月 1 日

平成 27 年 7 月 1 日から 1 年以内に初回実施。以降 1 年以内に 1 回、定期に実施すること。

4. 目的

- ① 一次予防：労働者のメンタルヘルス不調の未然防止
- ② 労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ③ ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

5. 事業所における準備

- ① 事業者（ストレスチェック制度の実施責任者）による方針決定と表明
- ② （安全）衛生委員会においてストレスチェック制度の実施方法や実施状況、およびそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議（具体的項目は次の通り）
 - 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
実施者、共同実施者、実施代表者、その他の実施事務従事者の専任、明示等
 - 3) ストレスチェック制度の実施方法
使用する調査票、高ストレス者の選定基準、ストレスチェックの実施頻度・時期、面接指導申出方法等
 - 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扱い
 - 6) ストレスチェック結果の記録の保存方法
 - 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取扱いの防止
- ③ 当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に周知させること
- 1) ストレスチェック制度担当者：衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など・・・ストレスチェック制度の実施計画の策定、実施の管理等
 - 2) ストレスチェック実施者
医師（産業医）または保健師
看護師、精神保健福祉士のうち厚生労働大臣が定める一定の講習修了者
 - 3) 実施事務担当者
産業保健スタッフ。事務職員：実施者の補助（調査票の回収、データ入力等）
- 2)および3)は個人情報を取り扱うため守秘義務あり
また、検査を受ける労働者について、解雇などの直接的な人事権を持つ監督者は検査の実施、事務に従事してはならない。
- 4) 実施頻度
毎年1回定期的に実施すること

Ⅱ. ストレスチェックの実施

1. ストレスチェックは1年以内ごとに1回以上、定期に実施（一般の定期健康診断と同時の実施も可能）

2. 実施者には、事業場の状況を日頃から把握している産業医等になることが望ましい

3. ストレスチェックの受検の勧奨

事業者は、実施者からストレスチェック受検者リストを入手し（この場合労働者の同意は不要）、労働者の受検の有無を把握の上未受検者に対してストレスチェックの受検を勧奨することができる。

4. ストレスチェック項目：3つの領域が必須

- ① 職場における当該労働者の心理的な負担に関する項目
- 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

標準項目は、「職業性ストレス簡易調査票（57項目）」とするが、これを参考に各企業が独自に項目を選定することも可能

5. 高ストレス者の選定

労働者のストレスの程度を点数化して評価し、評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認する。

高ストレス者とは、次の①または②のいずれかの要件を満たす者をいう。

- 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で、「心理的な負担の原因」＋「労働者への支援」に関する項目の評価点数の合計が著しく高い者

6. ストレスチェック結果の通知

事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行った医師等から当該検査の結果に

関し次の①～③の内容を含んで通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等はあらかじめ当該検査を受けた労働者の同意なく検査結果を事業者に提供してはならない。なお同意取得のタイミングは結果を個々人に通知後でなければならない。また事業者が面接指導の申出をした場合は、同意があったものとみなす。

- ① 個人ごとのストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの
- ② 個人ごとのストレスの程度を示したもので、高ストレス者に該当するかどうかの表示
- ③ 面接指導の要否

7. ストレスチェック結果通知後の対応

高ストレス者として面接指導を受ける必要があると判断された者で、面接指導の申出を行わない労働者に対して、実施者は申出の勧奨を行うことが望ましい。

8. 記録の保存

事業者が労働者の同意を得て検査結果の提供を受けた場合、当該検査の結果の記録を作成して5年間保存すること。

同意が得られない場合には、実施者が5年間保存することが望ましい。この場合事業者

は保存が適切に行われるよう必要な措置（保存場所の指定、保存期間の設定、セキュリティの確保等）を講ずる義務がある。

Ⅲ. 面接指導の実施

1. 労働者の申出があった後遅滞なく（おおむね1ヶ月以内に）実施。当該事業所の産業医が実施することが望ましい。

2. 事業者は、労働者から面接指導の申出があったときは、ストレスチェックの結果を提出させるか、実施者に面接指導の要件に該当するか否かを確認することができる。

3. 面接指導の実施方法

ストレスチェック項目以外の確認事項

- ① 勤務の状況
- ② 心理的な負担の状況
- ③ 心身の状況

4. 事業者が面接指導する医師にあらかじめ情報提供すべき事項

- ① 労働時間
- ② 労働密度
- ③ 深夜業の回数と時間数
- ④ 作業態様、作業負荷の状況、勤務の状況
- ⑤ 職場環境等に関する情報

5. 面接指導の結果の記録

事業者は、面接指導の結果に基づき面接指導の結果の記録を作成して5年間保存する

こと。この記録は、第3項のほか次の事項を含むものとする。

- ① 実施年月日
- ② 当該労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 医師の意見

ただし、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや医学的な情報を記載すべき趣旨ではない。

6. 事業者は面接指導後遅くとも1ヶ月以内（緊急に就業上の措置を講ずる必要がある場合には可能な限り早く）に面接指導を実施した医師から意見を聴取すること。

必要があると求める場合には、当該労働者の実情を考慮し、労働者とも話し合いの上就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずること。これらの状況については衛生委員会へ報告すること。

IV. 集団ごとの集計・分析

- 1. 事業者は、ストレスチェックを職場環境の改善につなげるために、10人以上の一定の集団（業務内容、職場環境を共有する部・課単位）ごとに分析させ、分析結果に基づき職場環境の改善に努めること。
- 2. 集団ごとの集計・分析結果を事業者に提供する場合、当該集団の労働者個人の同意を得る必要はない。ただし、分析・集団の単位が10人を下回る場合には全ての労働者の同意が必要である。

V. 不利益な取扱いの禁止

- 1. 面接指導の申出に対する不利益取扱いは法律で禁止
- 2. 以下の行為の禁止
 - ① ストレスチェックを受けないことを理由とした不利益取扱い
 - ② ストレスチェック結果の提供に同意しないことを理由とした不利益取扱い
 - ③ 高ストレスと評価された労働者が面接指導の申出を行わないことを理由とした不利益取扱い
 - ④ 面接指導の結果を理由とした以下の取扱い

- 1) 解雇
 - 2) 雇用契約の不更新
 - 3) 退職勧奨
 - 4) 不当な動機、目的によると判断される配置転換、職位（役職）変更
 - 5) 労働契約法等の労働関係法令の定めに反する措置を講ずること
- ⑤ 医師の意見と著しく内容・程度の異なる労働者の不利益となる措置を講ずること

VI. プライバシーの保護

VII. その他の留意事項

1. 派遣労働者の取扱い

派遣労働者個人に対するストレスチェックの実施、本人通知、面接指導については、法令上、派遣元が実施責任を負う。一方、集団的な分析については、派遣先の努力義務とする。

2. 外部機関への委託

事業者はストレスチェックを外部機関に委託する場合は、あらかじめその機関の実施体制や情報管理の適切さなどを十分確認することが望ましい。

VIII. 労働基準監督署への報告義務

ストレスチェック制度に関する労働基準監督署への報告書については、平成28年4月1日以降に提出すること。様式は労働安全衛生規則様式第6号の2（参考様式はこちら）。正式には平成28年3月下旬に厚生労働省ホームページ「安全衛生関係主要様式」で公表される予定。

以 上