

# 改正労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度について

平成27年9月11日(金) 15:00~17:00

日比谷コンベンションホール

主催：一般財団法人医療関連サービス振興会



## 講師

大淵 和代

(おおふち かずよ)

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課  
職業性疾病分析官

## はじめに

ただ今ご紹介いただきました、厚生労働省の大淵と申します。本日はこのような機会をいただきまして誠にありがとうございます。このストレスチェック制度につきましては、昨年6月に労働安全衛生法の改正が行われまして、今年の12月1日から施行ということで、残り3か月をきったところでございますが、私どももいろいろな場を通じて説明、周知等をさせていただいております。

それでは、スライドにまいります。



## 労働安全衛生法の改正

資料1が、ただ今申し上げました昨年6月の労働安全衛生法の改正です。労働安全衛生法は、働く方の職場での安全、健康を守るための法律であり、昨年6月の改正内容は資料1に書いてあるとおりです。化学物質関係やメンタル的な健康管理が加わりました。また、皆さま方に関連の深いところでは、3番目の受動喫煙防止措置も努力義務として加わりまして、こちらは今年の6月から施行されています。（資料1）

### 労働安全衛生法の改正（平成26年6月25日公布）

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するための改正

#### 1. 化学物質のリスクアセスメントの実施

- 一定の危険性・有害性が確認されている化学物質による危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施を事業者の義務とする。

#### 2. ストレスチェック及び面接指導の実施

- 常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）の実施を事業者に義務付け（労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務）
- 検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することを事業者の義務とする。

#### 3. 受動喫煙防止措置の努力義務

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講じることを事業者の努力義務とする。

#### 4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

- 重大な労働災害を繰り返す企業に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示することができる。（計画作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合などに、大臣が勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができる。）

#### 5. 第88条第1項に基づく届出の廃止

- 規模の大きい工場等で建設物、機械等の設置、移転等を行う場合の事前届出（法第88条第1項）を廃止。

#### 6. 電動ファン付呼吸用保護具の型式検定

- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。

#### 7. 外国に立地する検査機関の登録

- 国際的な動向を踏まえ、ポイラーなど、特に危険な機械等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない機関も登録可能とする。

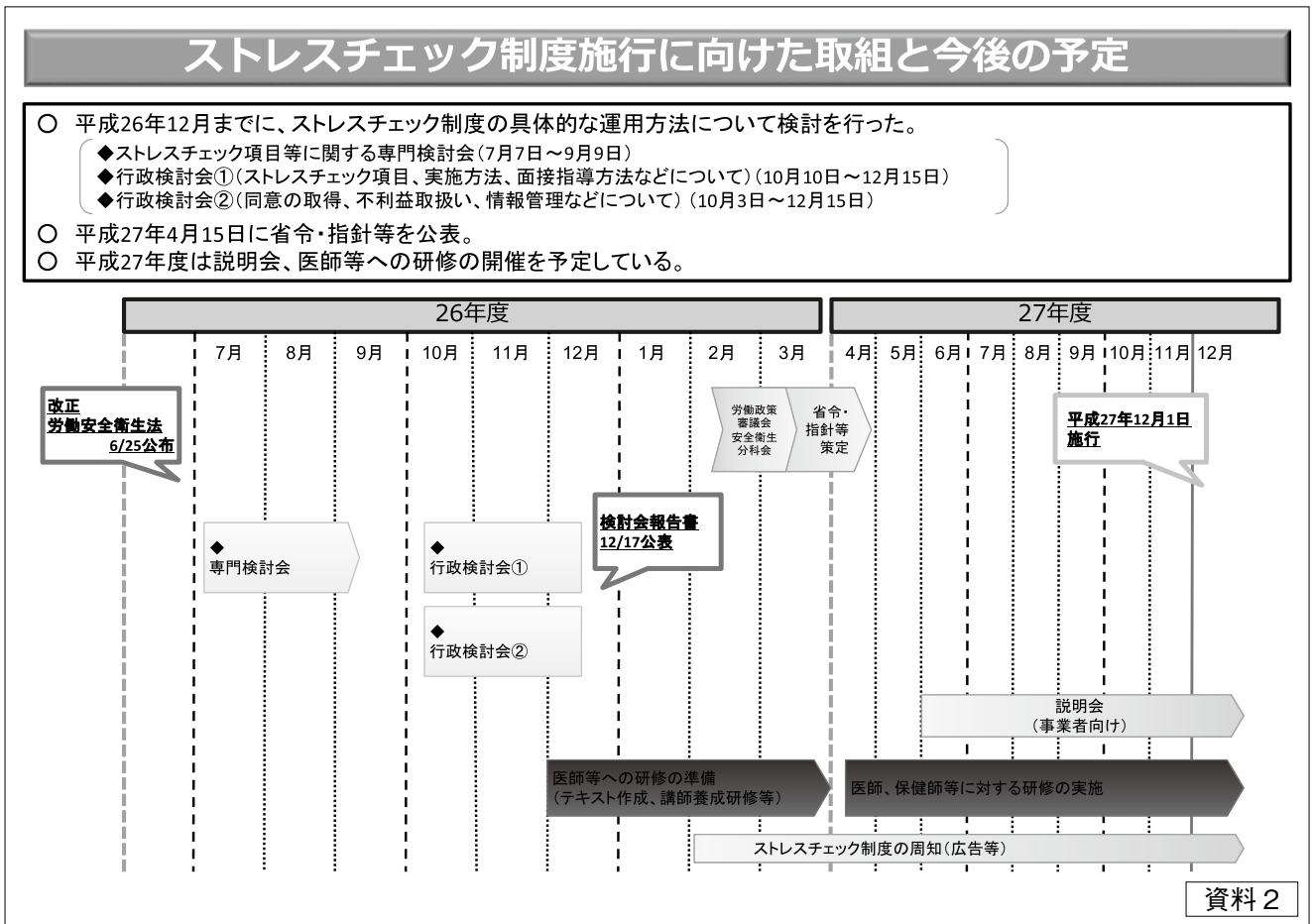
施行期日：5、6は平成26年12月1日、3・4・7は平成27年6月1日、2は平成27年12月1日、1は平成28年6月までの政令で定める日

資料 1

## ストレスチェック制度施行に向けた取組と今後の予定

資料2は、ストレスチェック制度施行に向けた取組と今後の予定です。昨年6月に法改正がありましたけれども、法律だけ作れば制度が動くということではなく、その法律の下に省令、つまり役所が定める規則、そして、さらにその下に具体的なやり方を示す指針等を作る必要があるということで、昨年の夏から秋にかけて検討会を開催しまして、12月に報告書を公表しました。報告書に基づいて具体的な省令や指針等の中身について、厚生労働省の審議会で議論しまして、最終的には、今年の4月15日に省令、指針等を公表したということです。

今年の12月1日が施行ですけれども、施行に向けて関係する事業者の方への説明会、あるいは、このストレスチェック制度を実施する医師や保健師等に対する研修会を施行に向けて実施しているところです。(資料2)



## ストレスチェック制度の創設

ストレスチェック制度について、法律に一番の骨になるところが書いてありますので、法律の概要からお話をさせていただきます。

今回の趣旨を一言で言うと、ストレスチェックの実施が事業者の義務となったということです。制度の目的としては、メンタルヘルスの一次予防を主な目的と書いています。メンタルヘルス対策については、「一次予防」、「二次予防」、「三次予防」という言葉を使って説明をしており、一次予防は、労働者のメンタルヘルスの不調、つまり、疾病になることの未然防止です。二次予防は早期発見です。三次予防は、疾病になった方の職場復帰支援です。今回の法改正の目的は、一次予防(労働者のメンタルヘルス不調の未然防止)です。結果的に、これをやることによって病気の方を

発見するという二次予防に当たる場合もありますが、本来の目的は一次予防です。

一次予防の具体的な内容として、労働者自身のストレスへの気づきを促し、自分にどのぐらいストレスがあるのかを確認することによって、ストレスが高いと分かればどうやってストレスを減らしていこうかといったことについても取り組めるということです。

それから、個々人だけ

の問題ではなくて、職場の風土の問題としてストレスが高める原因がある場合に、職場環境を改善することによって、働く方のストレスを下げていこうということも目的としています。

資料3に法律に書いてある事項のポイントとして4つ記載しています。詳細は後ほどご説明しますが、ここでも簡単に説明しておきます。

まず、1番目のポイントです。常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが事業者の義務となります。ただし、事業場の規模によって「義務」か「努力義務」かというのを分けております。「事業場」というのは、工場とか支店とか営業所というような単位をイメージしていただくと分かりやすいと思うのですが、労働者数が50人未満の事業場は当分の間努力義務、50人以上の場合には義務ということです。今でも、衛生管理者や産業医の選任の義務規定が50人以上でかかっておりますけれども、同じラインでストレスチェックが義務になるかどうかを決めております。

法律の2番目のポイントです。検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されるということです。労働者の健康については、皆さま方の事業所でも健康診断というのをやっていると思うのですが、ストレスチェックと健康診断との違いは、ストレスチェックでは、診断結果が直接本人に通知されるということです。事業者が内容を知りたいという場合には本人の同意が必要です。

法律の3番目のポイントとして、ストレスチェックの検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施するということが事業者の義務となるということです。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。

法律の4番目のポイントは、面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務ということです。労働者の仕事の仕方の見直しや職場環境の見直しについて、面接指導を行った医師から意見を聴いて、必要があれば就業上の措置、具体的には、働き方や仕事の内容を見直す等の措置を講じます。(資料3)

## ストレスチェック制度の創設

### ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

■ 施行日 平成27年12月1日

#### 本制度の目的

- ・一次予防を主な目的とする(労働者のメンタルヘルス不調の未然防止)
- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- **常時使用する労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施することが事業者の義務となります。**(労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務)
- **検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。**
- **検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。**
- **面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。**

資料3

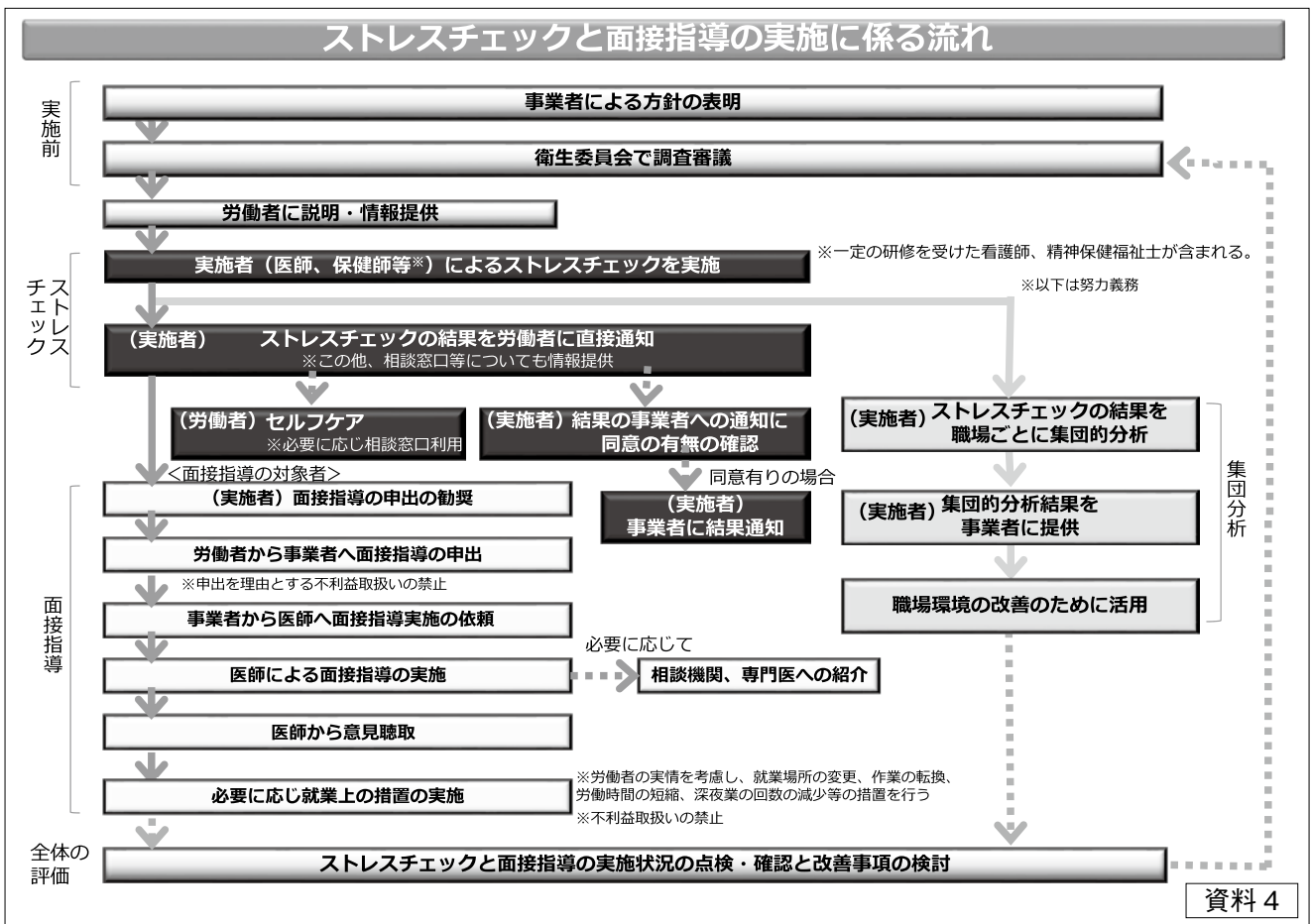
## ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ

今、法律の内容を説明させていただきましたけども、それを具体的なスキームとして整理したのが資料4の図で、大きく4つの段階があります。

まず、ストレスチェックと面接指導を進める時に、「実施前」の準備という段階がございます。一定の準備を経てから「ストレスチェック」、調査票を配って労働者に回答をしていただきます。その後、ストレスが高いという方については医師による「面接指導」があります。

資料4の図で、左側の方は労働者個人に関係する流れです。途中から右側に分かれているのが集団の流れです。労働者の働く場を部や課という集団として捉えて、集団的分析を行うということも入っております。この集団的分析は、資料3でご説明した法律の4つの項目の中には入っておらず、後ほど説明する資料の中に出てきますが、義務ではなく努力義務という形で導入されます。

ポイントをもう1回言いますと、実施前の準備、ストレスチェック、面接指導というのは個人の流れ、それから、集団に関してはストレスチェックの結果を受けた集団的分析という流れがある、ということをおまじつさせていただきます。(資料4)



## はじめに(主な用語の説明)

続きまして、これから説明する中身について、主な用語を簡単に確認します。

まず、「ストレスチェック制度」です。「ストレスチェック」という言葉は、法律の中の言葉としては「心理的な負担の程度を把握するための検査」を指しています。この「ストレスチェック」に「制度」という言葉を付けて「ストレスチェック制度」と言った時には、単にストレスチェックの実施だけ

ではなくて、それ以降の面接指導や就業上の措置、あるいは、集団分析といった一連のものを含んだ取組全体として定義付けております。

ストレスチェックについて、法令上で「実施者」や「実施事務従事者」という言葉が出てきますので確認しておきます。「実施者」というのは、ストレスチェックを実施する人ということで、一定の資格の方でないとストレスチェックは実施できないことになっております。具体的には、医師、保健師などです。医師、保健師については資格を持っているだけでよろしいのですが、医師、保健師以外に、厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士もストレスチェックの実施者になれます。また、ストレスチェックに関係する者として、実施者だけではなくて、「実施事務従事者」というものを指針の中で示しております。実施者の指示によってストレスチェック制度の実施事務、具体的には個人情報等の管理等に携る方のことを、実施事務従事者という言葉で定義して使っております。

たくさん法令が出てくるのですが、「法律・省令・指針・通達」というふうに使わせていただきます。「法律」というのは、本日のタイトルにもなりました労働安全衛生法で、「省令」というのは各役所が定める規則で、労働安全衛生規則のことです。「指針」は、ストレスチェック制度について具体的なやり方を示したもので、正式なタイトルは資料5に書いてあるような非常に長いものですが、本日の説明では、「指針」あるいは「ストレスチェック指針」と呼びます。さらに、これらの法令の意味とか解釈等を示したものとして「通達」が出ております。

労働安全衛生法の一部を改正する法律は、今年の6月25日に公布されましたが、法律以外の省令、指針等は今年の4月15日に公表されております。(資料5)

### はじめに (主な用語の説明)

#### ストレスチェック制度

ストレスチェックの実施、その結果に基づく医師による面接指導、面接指導結果に基づく就業上の措置、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析など、労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組全体をいう。

#### 実施者と実施事務従事者

##### (実施者)

医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士であって、ストレスチェックを実施する者をいう。

##### (実施事務従事者)

実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は結果の保存（事業者に指名された場合に限る）等を含む。）に携わる者をいう。

#### 法律・省令・指針・通達

**法律** 労働安全衛生法  
**省令** 労働安全衛生規則  
**指針** 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  
**通達** 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) (平成27年基発0501第3号)

資料5

## 本日の説明の流れ

本日の説明の流れです。先ほど資料4で説明しましたが、①制度導入前の準備、②ストレスチェックの実施、③面接指導の実施、④集団ごとの集計・分析、といった流れの順に説明しまして、補足として、不利益な取扱いの防止やプライバシーの保護、その他の留意事項等についても説明してまいります。(資料6)

### 本日の説明の流れ



資料 6

## I. 制度導入前の準備

### ストレスチェック制度の導入

まず、制度導入前の準備ということでございまして、資料4のフローチャートの一段目の部分(実施前)で、具体的にはどんな準備が必要かということについて説明をしております。これから先は、法律、省令、指針、あるいは、通達の中から条文を抜書きしたものに、口頭で補足説明をさせていただきます。

まず、ストレスチェックについての基本的な考え方が指針の中に書いて

あります。ここでは、一次予防が目的ですということと、今回義務化されたのはストレスチェックだけですけれども、本来は、二次予防、三次予防も含めたメンタルヘルス対策全体の中で取り組むべきものということです、つまり、ストレスチェック制度だけをやればよいということではなくて、総合的にメンタルヘルスの取り組みをしてくださいということを、基本的な考え方として示しております。

それから、実施に当たっての留意事項も指針の中に書いてあります。資料7ではまず、ストレスチェックについては、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいということが書いてあります。比較のために申し上げますと、健康診断については、事業者側には実施の義務、

### ストレスチェック制度の導入

#### ■ ストレスチェック制度の基本的な考え方

##### 指針

新たに創設されたストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する**一次予防を目的としたもの**であり、事業者は、各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

#### ■ ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

##### 指針

事業者、労働者、産業保健スタッフ等の関係者が、次に掲げる事項を含め、制度の趣旨を正しく理解した上で、互いに協力・連携しつつ、ストレスチェック制度をより効果的なものにするよう努力していくことが重要である。

- ① **全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましい。**
- ② 面接指導を受ける必要があると認められた労働者は、**できるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましい。**
- ③ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務であるが、事業者は、できるだけ実施することが望ましい。

資料 7

労働者側には受ける義務があることが法律に書いてあるのですが、ストレスチェックは、事業者側の実施の義務は書かれていますが、労働者側の受検義務は書かれておりません。労働者側の受検義務について書かなかつたのは、メンタルヘルスについて既に医療機関等を受診している方にまでストレスチェックを受けさせるのは負担が大きいためです。ただし、資料7には、職場でメンタルヘルスを進めていくためには、できるだけ全員の労働者の方に受けていただくのが望ましいということも書いております。したがって、会社の中で受検を強制してはいけないうのですけれども、できるだけ多くの方に受けていただけるように受検勧奨をしてください。

2番目として、面接指導を受ける必要があると認められた労働者は、できるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましいということです。面接指導は、本人の申出によって行うものですが、できるだけ申出をしてくださいということです。中には、会社側にメンタルについて知られるのは望まないということで、申出を行わないというケースもあるかと思うのですが、きちんと情報が守られるのだということを説明していただいて、面接指導を受けてきちんとフォローができることが望ましいという趣旨です。

3番目として、集団分析についてです。法令上は努力義務ということですが、本来の制度の目的から考えるとやっていただきたいということで、その趣旨を書いております。（資料7）

それから、導入前の準備の中で大事なところとして、衛生委員会等における調査審議があります。衛生委員会等における調査審議の部分は、今回、法律を改正をしたということではなく、元々労働安全衛生法の中に、50人以上の事業場では衛生委員会を設けるやどんな内容を衛生委員会で調査審議するかが定められており、その1つとして、「労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項」が含まれていました。

### ストレスチェック制度の導入

**■ 衛生委員会等における調査審議**

**法律**

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

**省令**

第22条 法第18条第1項第四号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

十 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

**指針**

- 事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法や実施状況及びそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることが必要である。
- 事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、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対して周知するものとする。

資料8

また、省令につきましては、法律でいう「労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項」には、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立」が含まれるということが、元々書かれております。

指針につきましては、衛生委員会等でストレスチェック制度の実施方法や実施状況及びそれを踏まえたフォローについて調査審議しましょうということ、それから、衛生委員会での調査審議の結果を踏まえて、事業場ごとにストレスチェック制度の実施に関する規程を定めて、それをあらかじめ労働者に対して周知しましょうということをうたっております。（資料8）



どんなことを調査審議するかについて、資料9に、①から⑪まで書いてあります。この制度をどのように周知するか、制度を実施するに当たっての実施体制をどうするか、具体的な実施方法ということで、たとえば調査票をどんなものを使うかということを決めていただいて、また、重要なこととして、労働者に対する不利益取扱いの防止も含めて話し合っ、必要なものについて規程を定めていただきます。(資料9)

### ストレスチェック制度の導入

**■ 衛生委員会等における調査審議**

**指針**

- 調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めるものとする。
  - 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
    - ・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選任、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、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
  - ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
  - ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・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な取扱いの防止

**資料 9**

次に、実施体制の整備です。衛生委員会等における調査審議のところでも出てきましたけれども、どんな体制を整備していくかということです。

まず、法律上、ストレスチェックを実施する義務があるのは事業者ですけれども、事業者がすべてやるという趣旨ではなくて、ストレスチェック制度を進めるための様々な担当者をきちんと決めてやりましょうということです。まず、「ストレスチェック制度担当者」は、実施計画を策定したり実施の管理をしたりする者です。次に、法令上出てくる「実施者」ということで、医師や保健師、あるいは研修を受けた看護師等が、実際の実務にあたります。実務の際に必要な場合には、実施者の補助をする「実施事務従事者」を選んでいただきます。

資料10では3段階で書いてありますが、会社によっては、例えば、計画を作る方と実務をやる方が同じ場合もあるかと思いますが、事業者自体が計画を作る場合もあるかと思いますが、必要な事項について、適宜責任分担をしてやっていただくということです。(資料10)

### ストレスチェック制度の導入

**■ ストレスチェック制度の実施体制の整備**

**指針**

- **ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するものであり、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく**実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。****
- 当該実務担当者には、**衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名することが望ましいが**、ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、**労働者の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。**

事業者	ストレスチェック制度の実施責任 方針の決定	
ストレスチェック制度担当者 <small>(衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など)</small>	ストレスチェック制度の実施計画の策定 実施の管理 等	
実施者(産業医など) ↓ 指示	ストレスチェックの実施(企画及び結果の評価) 面接指導の実施	ストレスチェックの「実施の事務」 ※個人情報を扱うため 守秘義務あり
実施事務従事者 <small>(産業保健スタッフ、事務職員など)</small>	実施者の補助(調査票の回収、データ入力等)	

**資料 10**

## Ⅱ. ストレスチェックの実施

では、今度は具体的なストレスチェックの実施ということで、資料4のフローチャートの2段目の部分(ストレスチェック)について説明をしてまいります。

まず、法律上はどうなっているかということ、「事業者は労働者に対して厚生労働省令で定めるところによりストレスチェックを行わなければならない」ということです。法律の中で、「厚生労働省令で定めるところにより」と書いてありますが、省令の中身が資料11の2段目です。

まず、実施の頻度は、「1年以内ごとに1回」ですから、今までやってきていただいている一般定期健康診断と同じ形です。「次に掲げる事項について検査を行う」ということで、3つの領域をあげています。1つ目は心理的な負担の原因、2つ目は心理的な負担による心身の自覚症状、3つ目は他の労働者による当該労働者への支援です。この3つの領域について、それぞれ調査項目を設けて検査をするということです。

関係する通達の中での補足で、ここで言います「常時使用する労働者」の範囲について示しています。期間の定めのない労働契約により使用される者、それから、週当たりの労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上の時間数ということで、2つの条件の両方を満たす者を「常時使用する労働者」と言っております。ただ、これは最低限なので、これよりも広い範囲、たとえば従業員全員についてストレスチェックをやりますよということであれば、法律を上回っていることとなりますので特に問題はございません。(資料11)

### ストレスチェックの実施

#### ■ ストレスチェックの実施方法

##### 法律

第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

##### 省令

第52条の9 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、定期的に、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（契約期間が1年以上の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 週労働時間数が、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。

資料 11

ストレスチェックの調査票につきましては、法令上は、「これを使わなければならない」という調査票はありませんが、どんなものを使ったらよいかの参考という趣旨で、指針の中に「職業性ストレス簡易調査票」の57項目を示しています。

まず、A、B、C、Dという項目になっております。先ほどのストレスチェックについては、3つの領域について質問しなければならないということになりますと、Aの項目は、心身的な負担の原因を確認する項目です。Bの項目は、心理的な負担による心身の自覚症状を確認する項目です。Cの項目は、上司とか同僚といった周りからのサポートについての項目です。Dの項目は、満足度についてです。仕事の満足度とか家庭生活の満足度は、先ほどの3分野には含まれていないのですが、参考として尋ねる形となっております。最終的に調査票を評価する時は、満足度については点数化はしませんが、満足度も含めた調査票をモデル的なものということを示しております。

先ほど申し上げましたように、これを絶対使わなければいけないということではないので、衛生委員会等で話し合っ、適切な調査票、つまり、3領域について必ず確認する調査票を使っていたということになります。(資料12)

### 「職業性ストレス簡易調査票」の項目 (57項目)

**A** あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない
2. 時間内に仕事が処理しきれない
3. 一生懸命働かなければならない
4. かなり注意を集中する必要がある
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない
7. からだを大変よく使う仕事だ
8. 自分のペースで仕事ができる
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない
12. 私の部署内で意見のくい違いがある
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない
14. 私の職場の雰囲気は友好的である
15. 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない
16. 仕事の内容は自分にあっている
17. 働きがいのある仕事だ

**B** 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

- |             |               |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた     |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ      |
| 3. 生き生きする   | 9. だるい        |
| 4. 怒りを感じる   | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい  | 11. 不安だ       |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない    |

- |                  |               |
|------------------|---------------|
| 13. ゆううつだ        | 22. 首筋や肩がこる   |
| 14. 何をするのも面倒だ    | 23. 腰が痛い      |
| 15. 物事に集中できない    | 24. 目が疲れる     |
| 16. 気分が晴れない      | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事が手につかない    | 26. 胃腸の具合が悪い  |
| 18. 悲しいと感じる      | 27. 食欲がない     |
| 19. めまいがする       | 28. 便秘や下痢をする  |
| 20. 体のふしぶしが痛む    | 29. よく眠れない    |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする |               |

**C** あなたの周りの方々にうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

あなたが困った時、次の人たちはどのくらい頼りになりますか？

4. 上司
5. 職場の同僚
6. 配偶者、家族、友人等

あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

【回答肢(4段階)】

- A そうだ/まあそうだ/ややちがう/ちがう  
 B ほとんどなかった/ときどきあった/しばしばあった/ほとんどいつもあった  
 C 非常に/かなり/多少/全くない  
 D 満足/まあ満足/やや不満足/不満足

**D** 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

※労働省委託研究「労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究」(平成7年度～11年度)(班長 加藤正明)

資料 12

続きまして、ストレスチェックの実施方法の続きです。ストレスチェックでは、3つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価する、そして、その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の確認を行います。

補足として、まず調査票は、今申し上げたように事業者の判断により選択する、つまり、衛生委員会等で話し合った上で決めていただくということです。先ほど示したモデル的な調査票は、過去にこの調査票でたくさんの方に受検していただいて、適切な評価ができるということが実証されているものですので、そういったものを使っていただくことが望ましいということを示しておりますが、他のものでも適切な調査票だということの確認が取れていれば使っていただいて構いません。(資料13)

資料13の指針の中で、「高ストレス者を選定し」という記載がございます。まず、ストレスチェックが終わったら点数付けをして、その人のストレスが高いかどうかを判断するという作業を、「選定」という言葉を使っています。一定の要件を満たす方を高ストレス者と判断するという定義になっております。

要件として2つの基準があり、1つ目のグループは、「心理的な負担による心身の自覚症状」に関する点数が高い方、一定の点数以上の方は、高ストレス者と判断します。2つ目のグループとしては、「心身の自覚症状」の点数は資料14の①のグループよりは多少低いけれども、「心理的な負担の原因」の点数と「周囲のサポート」の点数の合計が高い方についても、高ストレス者と判断するというようになっております。(資料14)

**ストレスチェックの実施**

■ ストレスチェックの実施方法

**指針**

(ストレスチェックの定義)

- 法第66条の10第1項の規定によるストレスチェックは、調査票を用いて、規則第52条の9第1項第1号から第3号までに規定する**3つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価**するとともに、その**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**するものをいう。

**指針**

(ストレスチェックの調査票)

- 事業者がストレスチェックに用いる調査票は、規則第52条の9第1項第1号から第3号までに規定する3つの領域に関する項目が含まれているものであれば、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、**事業者の判断により選択することができるものとする。**
- なお、事業者がストレスチェックに用いる調査票としては、別添の「**職業性ストレス簡易調査票**」を用いることが望ましい。

資料13

**ストレスチェックの実施**

■ ストレスチェックの実施方法

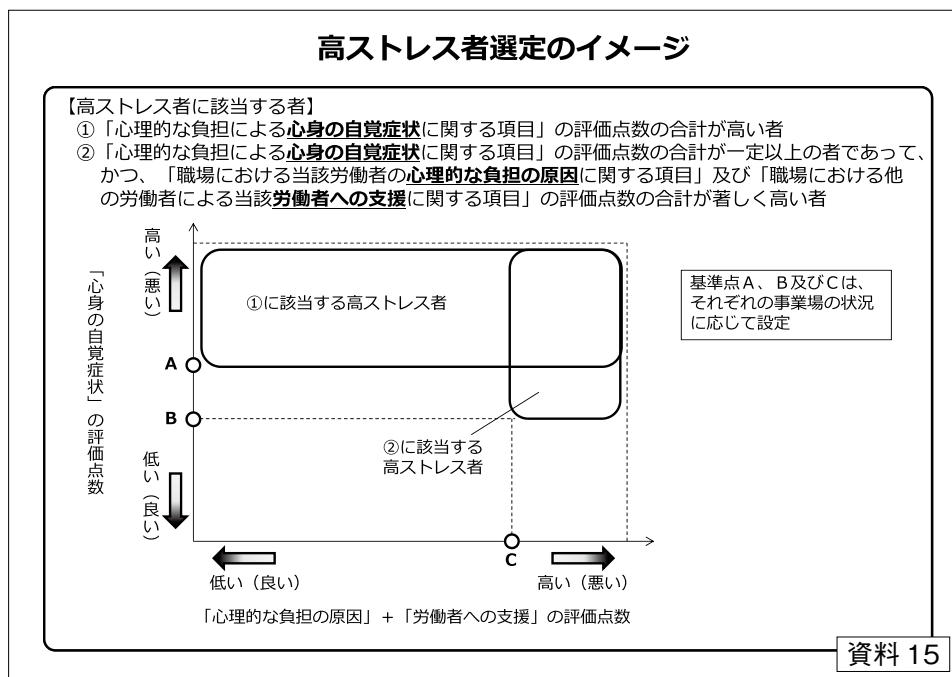
**指針**

(高ストレス者の選定)

- 次の①又は②の**いずれかの要件を満たす者を高ストレス者**として選定するものとする。
  - 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の者であって、かつ、「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」及び「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」の評価点数の合計が著しく高い者
- 実施者による具体的な高ストレス者の選定は、上記の選定基準のみで選定する方法のほか、選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとに**その他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは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選定する方法**も考えられる。この場合、当該面談は、法第66条の10第1項の規定によるストレスチェックの実施の一環として位置づけられる。

資料14

今の話は言葉だけではわかりにくいので図(資料15)も示します。まず、資料15のグラフの縦のところが「心身の自覚症状」の点数で、下が低い点、上が高い点ということで、心身の自覚症状の点数が一定の、資料15のグラフではA点よりも高い方が資料15の①の条件に該当する方です。それから、資料15の②といたしまして、心身の自覚症状は①に該当する方よりは若干低いけれども、「心理的な負担の原因」とか「労働者への支援」で点数が高い方、この部分の方も、高ストレスというように判断しますということです。



資料15のグラフのA点、B点、C点について数字が書いていないのはどうしてかという疑問をお持ちになると思います。どういうふうを設定するのかは法令上では示しておらず、各事業場の衛生委員会等で話し合っていて決めていただくことになっております。そう言われても、どうやって決めたらよいか迷うかと思えます。国では過去にたくさんの方にこういった検査を受けていただいて、その結果から、例えば、「受けた方全体の10%ぐらいの方が高ストレスと判断される」と設定した場合は、資料15のグラフに記載のA、B、Cの点がどうなるかという資料を別途示しております。A、B、Cの点の設定につきましては、そういったものを参考にしながら、各事業場の点数の基準等を決めてください。(資料15)

ひとつ前のスライドに戻りまして、今の説明が高ストレス者を点数で選ぶということなのですが、場合によっては、点数だけで選ぶほかに、医師、保健師、看護師、あるいは、精神保健福祉士、カウンセラーといった専門家によって、労働者に補足的な面談を行って、面談の結果も踏まえて高ストレスかどうかを判断する方法もあります。(資料14)

それから、ストレスチェックの「その他の留意事項」ということで書いています。先ほどから何回か健康診断についても話をしていますが、ストレスチェックを実施する時期については、健康診断と同時期に実施していただくことも可能で、特に制約はありません。健康診断の時には、自覚症状や他覚症状を問診票でチェックするというのがあるかと思うのですが、その際にストレスチェックを併せて実施すること等も考えられます。ただし、注意しないといけない点があります。健康診断とストレスチェックとで調査票を分けていただく必要がありますし、法令上の取扱いとして、健康診断は労働者に受検義務がありますけれども、ストレスチェックは必ずしも受検義務がありません。それから、結果の取扱いが、ストレスチェック結果は本人同意がなければ事業者側には伝わらないという違いがありますので、情報管理をきちりしていただくことが必要になってまいります。

それから、今とは違う観点の注意事項です。事業者は、ストレスチェックについて受検を勧奨することができます。ストレスチェックには、労働者の受検義務はないのですが、できるだけたくさんの方に受けていただきたいところから、事業者は、ストレスチェックを受けたかどうかをリスト等を入手して確認して、まだ受けていない方については、受検勧奨できるとなっています。ただし、勧奨する際にも強制になってはいけませんので、やり方については注意する必要があります。

それから、通達ではちょっと細かい内容も含まれております。健康診断も同じなのですが、ストレスチェックは、従業員について、必ずしも一度にするわけではなくて、例えば、1年間で誕生日の月ごとに分けて実施する事業場もありますが、このように実施の時期をずらしながらすることも、特に問題ありません。ただし、集団分析等をする時には、同一の集団に属する者についてはできるだけ同じ時期に実施することが望ましい、ということも通達の中で示しております。

それから、1年に複数回ストレスチェックをしても問題なく、年に何回するかというようなことも含めて衛生委員会等で決めてください。(資料16)

### ストレスチェックの実施

**■ ストレスチェックの実施方法（その他の留意事項）**

**指針** (健康診断との同時実施)

事業者は、**ストレスチェック及び法第66条第1項の規定による健康診断の自覚症状及び他覚症状の有無の検査（問診）を同時に実施することができるものとする。**ただし、この場合において、事業者は、ストレスチェックの調査票及び健康診断の問診票を区別する等、労働者が受検・受診義務の有無及び結果の取扱いがそれぞれ異なることを認識できるよう必要な措置を講じなければならないものとする。

(ストレスチェックの受検の勧奨)

事業者は、実施者から**ストレスチェックを受けた労働者のリストを入手する等の方法**※により、**労働者の受検の有無を把握し、ストレスチェックを受けていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧奨することができるものとする。**

※ストレスチェックを受けた労働者のリストを実施者が事業者に提供する際に、労働者の同意取得は不要。

**通達** (時期を分けて実施する方法)

1年を通じて労働者ごとに時期をずらしながら実施する方法も考えられるが、一定規模の集団ごとの集計・分析を実施することができるよう、**少なくとも集計・分析の単位となる集団については同じ時期に一齐に実施することが望ましい。**

(複数回の実施)

**1年以内ごとに複数回ストレスチェックを実施しても差し支えないこと。**この場合、実施頻度や実施時期について、衛生委員会等において調査審議を行った上で実施することが望ましいこと。

資料16

続きまして、ストレスチェックの「実施者」について補足します。先ほども説明したとおり、実施者は、医師、保健師、それから、厚生労働省大臣が定める研修を修了した看護師又は精神保健福祉士です。どんな研修が必要かというのは、告示で研修内容等を定めております。なお、この法律が施行される前日、今年の11月30日までの時点で、既に労働者の健康管理に関する業務に3年以上従事している看護師、又は、精神保健福祉士の方は、厚生労働大臣が定める研修を受けずにストレスチェックの実施者となっていただくことが可能です。

実施者の役割と、実施事務従事者、つまり補助する方の役割が、どんなふう整理されるかを示します。実施者に必ずやっていただきたいことは2つです。1つは、どんな調査票を選定するかについて、また、どのように評価をして高ストレス者を判断するかという選定基準について、事業者に対して専門的な見地から意見を述べることです。もう1つは、一定の基準で高ストレス者と判断された労働者について、最終的にその方が面接指導を受ける必要があるかないかを判断することです。実施事務従事者は、専門的な判断はできないという整理をしており、調査票の回収、結果の集計、又は、受検者との連絡調整等の事務につきましては、必ずしも専門的な業務ということではないので、実施事務従事者に行わせることができます。(資料17)

ストレスチェックの実施	
<p>■ ストレスチェックの実施者（実施者になれる者とその役割）</p>	
法律	<p>第66条の10 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。</p>
省令	<p>第52条の10 法第66条の10第1項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者とする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一 医師</li> <li>二 保健師</li> <li>三 検査を行うために必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は精神保健福祉士</li> </ul> <p>※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又は精神保健福祉士は、厚生労働大臣が定める研修を受けなくても実施者となれる（附則）。</p>
指針	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 実施者は、ストレスチェックの実施に当たって、当該事業場におけるストレスチェックの調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について事業者に対して専門的な見地から意見を述べるとともに、ストレスチェックの結果に基づき、当該労働者が医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認しなければならないものとする。</li> <li>○ 調査票の回収、集計若しくは入力又は受検者との連絡調整等の事務は実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができる。</li> </ul>

資料17

続きまして、同じく実施者に関連することで、「実施の事務に従事できない者」についてです。労働安全衛生法関係では、このような規定はこれまであまりないのですが、今回導入されております。検査を受ける労働者について解雇、昇進又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、検査の実施の事務に従事してはならない、つまり、人事権限を持つ方はストレスチェックの実施者にはなれないということです。

少し補足しますと、人事部にいたら全員が該当するわけではなくて、資料18に記載の省令第52条の10に書いてあるように、人事を決定するところについて一定の判断を行う権限を持つ者が該当します。人事部にいても事務処理だけ行うというようなことであれば、この禁止規定には該当しません。資料18の図でも書きましたが、人事権がある者とは、社長は当然で、さらに、専務、あるいは、人事部長というような方は実施の事務には従事できません。一方、人事権のない人事課の他の職員やその他の部署の職員であれば、実施の事務に従事することができます。(資料18)

具体的にどんな業務に従事できるのか、できないのかというところを、通達で補足しております。例えば、「人事に関して直接の権限を持つ方は従事できない事務」ということで、基本的な考え方としては、労働者の健康情報を取扱う事務については従事できないということです。例を挙げれば、記入した調査票の回収とか内容の確認はできない、ということです。一方、人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者であっても従事可能な業務もあります。労働者の健康情報を取扱わない業務、例えば、ストレスチェックの実施計画を作るとか、実施日時についての関係者との連絡調整といったものはできますし、名前や個人の結果が書かれていない調査票を配るといことも問題ありません。(資料19)

### ストレスチェックの実施

**■ ストレスチェックの実施者 (実施の事務には従事できない者)**

**省令**  
第52条の10 (略)  
2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又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、検査の実施の事務に従事してはならない。

**通達**  
○ 「解雇、昇進又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又は人事について一定の判断を行う権限を持つことをいい、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、該当しないものであること。

人事権あり	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">社長(事業者)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">専務、人事部長など</div>	➡	ストレスチェックの「実施の事務」 に従事不可
-----			
人事権なし	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">人事課の職員</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-bottom: 5px; text-align: center;">その他の部署の職員</div>	➡	ストレスチェックの「実施の事務」 に従事可能

資料 18

### ストレスチェックの実施

**通達** ■ ストレスチェックの「実施の事務」  
(人事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扱う事務をいい、例えば、以下の事務が含まれること。

- 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ストレスチェック結果を出力するまでの労働者の健康情報を取扱う事務。
- ② ストレスチェック結果の封入等のストレスチェック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を取扱う事務。
- ③ ストレスチェック結果の労働者への通知\*の事務。
- 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出勧奨。
- ⑤ ストレスチェック結果の集団ごとの集計に係る労働者の健康情報を取扱う事務。  
\*封筒に封入されている等、内容を把握できない状態になっているものを回収又は通知する事務を除く。

■ その他の事務  
(人事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)

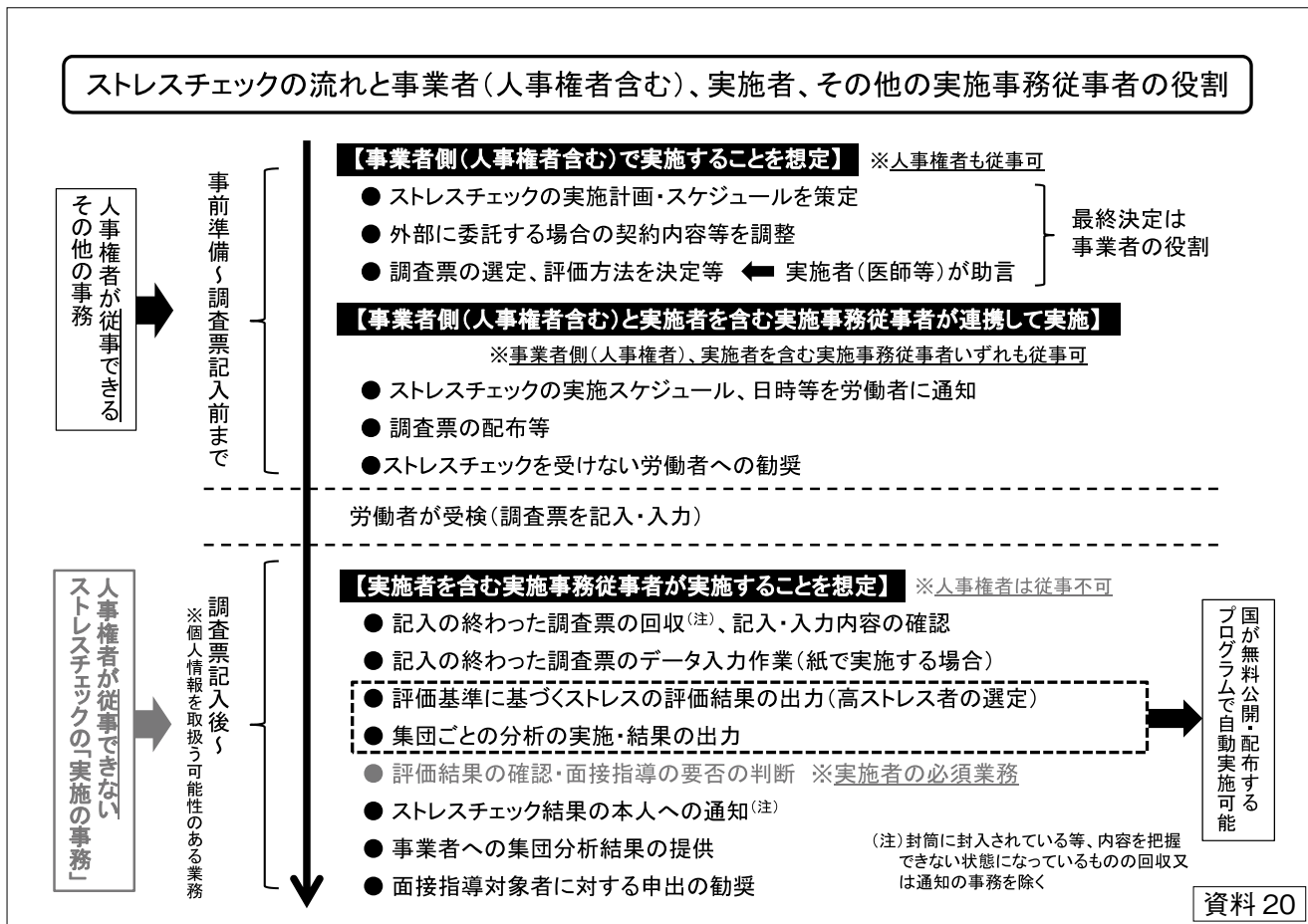
労働者の健康情報を取扱わない事務をいい、例えば、以下の事務が含まれること。

- ① 事業場におけるストレスチェックの実施計画の策定。
- ② ストレスチェック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 ストレスチェック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 ストレスチェックの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 ストレスチェックを受けていない労働者に対する受検の勧奨。

資料 19



資料20は、「人事権者が従事できる事務と従事できない事務」を時間軸に沿って整理したものです。準備段階で様々な計画を作ったり調整をしたりというのは、従事しても構わないです。ただ、一旦労働者が調査票に記入して、あるいは、入力してしまったら、調査票には個人情報、健康情報が書かれますので、調査票記入後の個人情報を取扱う可能性のある業務はだめですよということです。(資料20)



資料21には、事業者が、人事を担当する職員をストレスチェックの実施の事務に従事させる場合に周知しなければならない事項を示しています。

まず、①の、ストレスチェックの実施の事務に従事される場合については、実施者もそうですし、実施事務従事者もそうなのですが、労働安全衛生法第104条により、健康情報を扱う者は業務で知った秘密を漏らしてはいけない、という

秘密保持義務がかかっています。義務に違反すると個人に罰則がかかります。

ストレスチェックの実施の事務は、実施者の指示により行うことが必要で、例えば、所属部署の上司、あるいは、人事課長とか人事部長から指示を受けたからといって、労働者の秘密を漏らしてはいけません。

それから、ストレスチェックの関係の情報を、ほかの業務に利用する目的外利用はだめです。(資料21)

今度は、「ストレスチェックの結果の通知」で、ストレスチェックが終わって、それを評価して労働者に結果を通知するという事です。まず、法律の条文として、検査を受けた労働者に対して、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならぬ、つまり、実施者から直接労働者に通知をするということです。条文にも書いてありますように、労働者の同意を得ないで検査の結果を事業者提供してはいけません。

資料22で、法律に「厚生労働省令で定めるところにより」とあり、省令では、検査を受けた労働者に対して、実施した者から遅滞なく通知するとこととなっています。

ストレスチェックの結果については、資料22の①から③までを含む必要があります。まず、①個人ごとのストレスの特徴や傾向を数値や図表等で示したものの。②個人ごとのストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果。それから、③面接指導が必要かどうかということです。(資料22)

**ストレスチェックの実施**

■ **ストレスチェックの実施者（実施事務従事者の範囲と留意事項）**

**指針**

○ 事業者が、労働者の解雇、昇進又は異動の人事を担当する職員（当該労働者の解雇、昇進又は異動に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）をストレスチェックの実施の事務に従事させる場合には、次に掲げる事項を当該職員に周知させなければならないものとする。

① ストレスチェックの実施事務従事者には法第104条の規定に基づき**秘密の保持義務が課されること。**

② ストレスチェックの実施の事務は実施者の指示により行うものであり、実施の事務に関与していない**所属部署の上司等の指示を受けてストレスチェックの実施の事務に従事することによって知り得た労働者の秘密を漏らしたりしてはならないこと。**

③ ストレスチェックの実施の事務に従事したことによって知り得た労働者の秘密を、**自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係のない業務に利用してはならないこと。**

資料 21

**ストレスチェックの実施**

■ **ストレスチェック結果の通知（通知すべき内容と時期）**

**法律**

第66条の10

2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、**厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が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を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。

**省令**

第52条の12 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、**遅滞なく、当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。**

**通達**

○ ストレスチェックを受けた労働者に通知すべきストレスチェック結果は次の①から③までを含むものでなければならないこと。なお、①には、第52条の9第1項第1号から第3号までに規定する**3つの項目ごとの点数を含まなければならないこと。**

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あって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果

③ 面接指導の要否

○ 「遅滞なく」とは、ストレスチェック結果が出力された後、**速やかに**という趣旨であること。

資料 22

資料23は、ストレスチェック結果の通知の時に配慮していただきたいこと、あるいは、留意事項です。ストレスチェック結果の通知については、何を入れなければならないかを資料22で示しましたが、「入れることが望ましいこと」をここに書いています。セルフケアに関する助言とか指導、面接指導の対象者の方については、面接指導の申出の窓口とか申出方法、面接指導は必ずしも受けたくないけれども何か相談をしたいというような方について、相談ができる窓口についての情報提供なども通知に入れるのが望ましいということです。

それから、通知方法についても具体的に書いています。労働者への通知に当たっては、封書又は電子メール等で当該労働者に直接通知させる等、他の方が中身を見ることができない方法でということです。(資料23)

**ストレスチェックの実施**

**■ ストレスチェック結果の通知（望ましい事項とプライバシー保護）**

**指針**

- 事業者は、ストレスチェック結果のほか、**次に掲げる事項を通知させることが望ましい。**
  - ① 労働者によるセルフケアに関する助言・指導
  - ② 面接指導の対象者にあつては、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法
  - ③ 面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供
- 事業者は、実施者にストレスチェック結果を労働者に通知させるに当たっては、封書又は電子メール等で当該労働者に直接通知させる等、**結果を当該労働者以外が把握できない方法で通知**させなければならないものとする。

資料23





続きまして、ストレスチェックの結果の事業者への提供に関する同意取得についてです。法律に、あらかじめの労働者からの同意が必要ということが書いてありますが、具体的な方法は省令、指針に書いてあります。

まず、同意の取得の方法についてですが、書面又は電磁的記録により行います。それから、どのタイミングで同意を取るかですが、事業者はストレスチェックの実施前又は実施時に同意を取得してはい

けません。では、いつ同意を取得するのかということ、ストレス結果を通知した後に同意を取得するということになります。なぜ、このように規定しているのかと言いますと、労働者は自分の結果を見てからでないと、事業者に提供してもよいかどうかの判断が難しいからです。

それから、同意の取り方と関係するところで、「労働者が面接指導の申出を行った場合については、必ずしもストレスチェック結果について同意を取らなくても、申出を行ったことをもって、ストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差支えない」という規定も指針の中には含まれています。つまり、原則は、ストレスチェック結果の提供については、労働者の個別同意が必要ですが、面接指導を申し出た場合には、ストレスチェック結果自体の同意を取らなくても同意したものとみなすということになっています。

同意を取得するタイミングは、指針に説明していますが、「○」、「×」として資料25に記載していますので、ご確認ください。(資料25)

今度は、ストレスチェックの結果通知後の対応についてです。ストレスチェックをすれば終わりということではなく、ストレスチェックの後に大事な流れとして「医師による面接指導」があります。省令の中では、検査を行った医師等は、前条の要件、具体的には、「高ストレスで面接指導を行う必要があると判断された者」に対して、面接指導の申出を行うように勧奨することができます。ストレスチェックの結果の中にも、面接指

### ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果の事業者への提供に関する同意取得

**法律**  
第66条の10  
2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が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を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。**

**省令**  
第52条の13 法第66条の10第2項後段の規定による労働者の同意の取得は、書面又は電磁的記録によらなければならない。

**指針**

- 事業者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならない（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）。
- 労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもって**ストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものとみなして差支えない。**

同意取得のタイミング

- × 実施前（実施前にメールで確認等）
- × 実施時（調査票に同意の有無のチェック欄を設ける等）
- 結果を個人に通知後

× 同意しない旨の申出がない限り、同意したとみなす方法

資料 25

### ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果通知後の対応

**省令**  
第52条の16  
3 検査を行った医師等は、前条の要件に該当する労働者に対して、**申出を行うよう勧奨することができる。**

**指針**

- ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者のうち、**面接指導の申出を行わない労働者に対しては、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい。**
- 事業者は、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ることで、高ストレスの状態では放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、日常的な活動の中で当該事業場の産業医等が相談対応を行うほか、産業医等と連携しつつ、**保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が相談対応を行う体制を整備することが望ましい。**

```

graph LR
    A[面接指導が必要とされた者] --> B[事業者に面接指導の申出]
    B --> C[面接指導の実施]
    D[通常の産業保健活動の相談] -.-> A
    E[ストレスの状況に応じて本人に医師の面接指導を申し出るよう促す] -.-> B
    
```

資料 26

導を受けた方がよいということを書かれるのですが、それに加えて、個別に面接の勧奨をすることができるという内容が含まれています。

指針の中では、同じことですが、もう少し補足をしています。実施者が、面接指導の申出を行わない労働者に対して申出の勧奨を行うことが望ましいとか、ストレスチェックの結果を受けた労働者に対して、相談の窓口を設けることが望ましいということです。高ストレスの方でも、必ずしも面接指導を希望しないケースもありますので、そのような方の受け皿となるようなところを設けるのが望ましいとなっております。面接指導が必要だと通知されても、すぐに面接指導の申出をせずに、まずは、相談窓口で相談してもらい、本人が納得したうえで面接指導の申出をするといったケースも想定されます。（資料26）

次は、ストレスチェックの結果の記録保存です。ストレスチェックの結果の記録保存について、健康診断の結果等と違うところがありますので、確認していきます。まず、省令第52条の13第2項ですが、労働者本人の同意を得てストレスチェックの検査結果を事業者が提供を受けたという場合については、事業者側でストレスチェックの検査結果の記録を作成して、それを5年間保存しなければならないとなっております。

**ストレスチェックの実施**

**■ ストレスチェック結果の記録・保存**

**省令**

第52条の13  
2 事業者は、前項の規定により検査を受けた労働者の同意を得て、当該検査を行った医師等から当該労働者の検査の結果の提供を受けた場合には、当該検査の結果に基づき、当該検査の結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。

第52条の11 事業者は、第52条の13第2項に規定する場合を除き、検査を行った医師等による当該検査の結果の記録の作成の事務及び当該検査の実施に従事した者による当該記録の保存の事務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**

○ ストレスチェック結果の記録は、労働者ごとの**ストレスチェック結果そのもの又は労働者ごとのストレスチェック結果を一覧などにしてまとめたもの**をいうこと。

資料 27

それ以外の場合、必ずしも本人同意がないような場合は、事業者がストレスチェックの実施者に、検査結果の記録作成、記録の保存といった事務を行わせるように適切な措置を講じなければなりません。誰を記録の保存者にするかということを決めて、本人同意がない方の記録についても対応をしていかなければなりません。法令上は本人同意がない方の記録については、保存期間は定められておりませんが、検査結果の提供を受けた場合と同じような考え方をしていただければよいかと思えます。

ストレスチェックの結果の記録の形式についても補足がございます。調査票そのものを保存しなければいけないわけではなく、労働者ごとのストレスチェック結果を一覧にまとめたものでも構わないというのが通達で示されております。（資料27）

記録の保存について指針の中に補足があります。当然、ストレスチェックは、メンタルの機微な情報ですので、保存については記録の保存場所の指定や、保存期間の設定及びセキュリティの確保等といったことをきちんと情報管理をしていただきたいということです。

基本は、実施者に記録の管理をしてもらうのが望ましいのですが、実施者に記録の管理をしてもらうのが困難な場合については、実施者以外の実施事務従事者を指名しても構わないとなっております。結果提供について労働者の同意がない場合については、省令の中では定めはないのですが、指針の中で5年間保存することが望ましいと書いてあります。

整理をしますと、ストレスチェックについて、本人が結果の提供を同意した場合については事業主が5年間保存の義務がかかっています。それから、同意がない方の結果については、実施者が5年間保存することが望ましく、事業者には保存が適切に行われるように必要な措置を講じる必要があるということです。(資料28)

資料29も検査結果の保存に関するスライドです。ストレスチェックは、いろいろなやり方が想定されます。①外部機関に委託して実施し、そこが検査結果を保存する場合、②普段から契約している嘱託産業医に依頼して実施し、その嘱託産業医が保存する場合、③専属産業医や事業場内の実施者が実施し、実施者又は指名された実施事務従事者が保存する場合などがありますが、いずれにしても、きちんと結果を管理をしなければなりません。鍵のかかる場所、電子的な保存であれば、保存された結果についてアクセスする権限のある人を制限するといったことが必要になります。嘱託産業医が保存者となる場合には、ご自身の診療所等で保存する場合もあれば、保存場所は事業場の中に置いて、保存場所へのアクセス制限、鍵やパスワードといったものを嘱託産業医の方に与えて、検査結果を見ることができるようになるといったやり方もあります。(資料29)

### ストレスチェックの実施

■ ストレスチェック結果の記録・保存

**指針**

- 労働者の同意が得られていない場合には、規則第52条の11の規定に基づき、事業者は、実施者によるストレスチェック結果の記録の作成及び当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、**記録の保存場所の指定、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置**を講じなければならない。  
この場合において、**ストレスチェック結果の記録の保存については、実施者がこれを行うことが望ましく**、実施者が行うことが困難な場合には、事業者は、実施者以外の実施事務従事者の中から記録の保存事務の担当者を指名するものとする。
- **実施者又は実施者以外の実施事務従事者が記録の保存を行うに当たっては、5年間保存することが望ましい。**

本人が同意し事業者に提供された結果 → 事業者が5年間保存(義務)

本人が同意せず実施者が保有する結果 → 実施者が5年間保存(望ましい)  
事業者は保存が適切に行われるよう必要な措置(義務)

資料 28

### 実施者又はその他の実施事務従事者による結果保存の例

外部機関に委託する場合

<保存方法>

**外部機関**

ストレスチェック結果のデータを外部機関のキャビネット、サーバ内等に保管

嘱託産業医が保存者となる場合

<保存方法①>

**嘱託産業医の診療所等**

ストレスチェック結果のデータを診療所等のキャビネット、サーバ内等に保管

<保存方法②>

**事業場**

ストレスチェック結果のデータを事業場内のキャビネット、サーバ内等に保管

↑ 鍵、パスワード等を管理

**嘱託産業医**

専属産業医等、事業場内の実施者又は指名された実施事務従事者が保存者となる場合

<保存方法>

**事業場**

ストレスチェック結果のデータを事業場内のキャビネット、サーバ内等に保管

↑ 鍵、パスワード等を管理

**事業場内の実施者又は指名された実施事務従事者**

資料 29

### Ⅲ. 面接指導の実施

続きまして、個人の方の流れの3つ目、「面接指導」です。資料4のフローチャートの3段目の部分(面接指導)について説明してまいります。

まず、面接指導の対象者の要件、つまり、誰が面接指導の対象になるかということですが、「厚生労働省令で定める要件に該当するもの」です。省令によると、「ストレスチェックの結果、心理的な負担の程度が高い者であって、面接指導を受ける必要があると当該検査を行った者が認めたもの」です。簡単に言いますと、高ストレスであって、面接指導が必要だと医師や保健師等の実施者が認めたものということです。

指針の中では、事業者については、労働者から面接指導の申出があった時には、申出をした労働者が本当に面接指導の対象者かどうかを確認するために、労働者からストレスチェック結果を提出させたり、該当するかどうかについて実施者に確認したりできると書かれています。事業者に面接指導を実施する義務がかかるので、申出をした労働者が、本当に面接指導の対象者なのかを確認することは構わないということです。(資料30)

面接指導の実施方法等に入ります。まず、実施時期についてですが、実施時期も具体的には省令の中で定めておりまして、ストレスチェックの結果の通知を受けた後、まず労働者が遅滞なく申し出るということで、申出があった時は、事業者は遅滞なく面接指導を行わなければなりません。

面接指導を受ける旨の申出は、書面やメール等で行って、事業者はその記録を残すようなことが望ましいということが資料31の通達にあります。

その中で、「遅滞なく」という記載が2か所あります。そして、申出は、結果通知から遅滞なく行い、申出があった時は遅滞なく面接指導を行うとありますが、「遅滞なく」の意味は、いずれも、概ね1か月以内ということです。(資料31)

**面接指導の実施**

**■ 面接指導の対象者の要件**

**法律**  
第66条の10  
3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

**省令**  
第52条の15 法第66条の10第3項の厚生労働省令で定める要件は、検査の結果、心理的な負担の程度が高い者であって、同項に規定する面接指導を受ける必要があると当該検査を行った医師等が認めたものであることとする。

**指針**  
○ 事業者は、労働者から面接指導の申出があったときは、当該労働者が面接指導の対象となる者かどうかを確認するため、当該労働者からストレスチェック結果を提出させる方法のほか、**実施者に当該労働者の要件への該当の有無を確認する方法**によることができるものとする。

```

            graph LR
            A[ストレスの程度の評価] --> B[実施者が評価結果を踏まえ面接指導の要否を判断]
            B --> C[本人に評価結果とともに面接指導の要否を通知]
            C --> D[面接指導の申出]
            
```

資料 30

**面接指導の実施**

**■ 面接指導の実施方法等 (実施時期)**

**法律**  
第66条の10  
3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

**省令**  
第52条の16 法第66条の10第3項の規定による申出は、前条の要件に該当する労働者が**検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく**行うものとする。  
2 事業者は、前条の要件に該当する労働者から**申出があったときは、遅滞なく**、面接指導を行わなければならない。

**通達**  
○ 面接指導を受けることを希望する旨の**申出は、書面や電子メール等**で行い、**事業者は、その記録を残す**ようにすること。  
○ 第1項(面接指導の申出)の「遅滞なく」とは、**概ね1月以内**をいうこと。  
○ 第2項(面接指導の実施)の「遅滞なく」とは、**申出後、概ね1月以内**をいうこと。

資料 31



続きまして、面接指導の実施方法等の続きです。面接指導は、医師が行います。ストレスチェックは、医師だけではなくて保健師や看護師、精神保健福祉士もできるのですが、面接指導については、資料32にあるように、医師しかできません。

面接指導において医師がどんなことを確認するのかということについてです。資料32に記載の省令アンダーラインの部分の「第52条の9各号に掲げる事項の他、次に掲げる事項」ということで、第52条の9各号というのは、ストレスチェックの3つの領域のことを指しています。ストレスチェックの結果を確認して、プラスアルファの事項も確認が必要ということで、「労働者の勤務の状況、労働者の心理的な負担の状況、心身の状況」について確認して、必要な指導を労働者に行っていくということになります。

また、面接指導の際には、必要に応じ、医師から事業者側に対して情報提供を求める場合があります。指針では、労働時間や労働密度、深夜業の回数及び時間数、あるいは、作業の中身とか負担の程度等について、事業者側から、面接指導を行う医師に対して必要な情報を提供してくださいとなっております。

面接指導を行う医師は、法律上、それから省令上は単に「医師」と書かれていますが、どんな方が行うのが望ましいか、通達で示しております。労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している産業医が行うことが望ましいとありますが、産業医以外にも、例えば、会社の健康診断等に関わっている方や、会社について普段から知っている方がやるのが望ましいです。面接指導に合わせて、医師は事後措置について意見を述べなければいけないので、会社の中の状況について一定程度知っていることが望ましいです。(資料32)

面接指導の実施	
■ 面接指導の実施方法等（確認事項）	
省令	<p>第52条の17 医師は、面接指導を行うに当たっては、申出を行った労働者に対し、<b>第52条の9各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認</b>を行うものとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>一 当該労働者の<b>勤務の状況</b></li> <li>二 当該労働者の<b>心理的な負担の状況</b></li> <li>三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の<b>心身の状況</b></li> </ul>
指針	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業者は、当該労働者の勤務の状況及び職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導を実施する医師に対して<b>当該労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する情報を提供</b>するものとする。</li> </ul>
通達	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 面接指導は、面接指導を受ける<b>労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医</b>その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師が行うことが望ましいこと。</li> <li>○ 医師は、面接指導を行うに当たっては、「<b>第52条の9の各号に掲げる事項</b>」の確認については、<b>当該労働者のストレスチェック結果を確認すること</b>で足りること。</li> </ul>

資料 32

面接指導の結果の記録についてです。法律の条文では、「事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、面接指導の結果を記録しておかなければならない」ということになっております。しかし、実際には、必要な内容を盛り込んだものを医師が作成して、これを事業者が保存することで構いません。

結果の記録は5年間の保存義務があり、結果の記録の中に含まれていなければいけない事項は、実施年月日、面接指導を受けた労働者の名前、面接指導を行った医師の名前、就業上の措置に係る医師の意見です。

また、省令には、「前条各号に掲げるもののほか」とあるので、前条各号に掲げる事項として、労働者の勤務状況、心理的な負担の状況、その他心身の状況も、今述べた項目に加えた形で記録を作成します。

医師が面接指導についての記録を書く時の注意事項についてです。面接指導についての記録を書く時には、面接指導結果のうち、具体的な診断名や検査値、具体的な愁訴の内容等の生データ、詳細な医学的な情報については記録すべき趣旨ではなく、これらは医師のみが把握していればよいものであり、事業者側が保存する記録には書く必要はありません。(資料33)

面接指導の実施	
■ 面接指導の結果の記録	
法律	第66条の10 4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
省令	第52条の18 事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。 2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項*のほか、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。 一 実施年月日 二 当該労働者の氏名 三 面接指導を行った医師の氏名 四 法第66条の10第5項の規定による医師の意見 *労働者の勤務の状況、労働者の心理的な負担の状況、その他の労働者の心身の状況
通達	○ 面接指導結果のうち、労働者の心理的な負担の状況やその他の心身の状況は、 <b>診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報を記載すべき趣旨ではないこと。</b> ○ 面接指導結果の記録は、第52条の17各号及び第52条の18第2項各号の事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した <b>医師からの報告をそのまま保存することで足りること。</b>
資料 33	

医師の意見聴取についてです。面接指導の結果に基づき、面接指導を行った医師に意見を聴かなければならない事業者側の義務です。聴くタイミングとしては、「面接指導が行われた後、遅滞なく」と省令で定められています。「遅滞なく」については、ここでも面接指導から概ね1か月以内に行うこととなっております。ただ、労働者の状況が、健康状態に問題があって緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、できるだけ速やかに行われる必要となっております。

面接指導の実施	
■ 医師の意見聴取	
法律	第66条の10 5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
省令	第52条の19 面接指導の結果に基づく法第66条の10第5項の規定による医師からの意見聴取は、 <b>面接指導が行われた後、遅滞なく行われなければならない。</b>
通達	○ 意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行われる必要があるが、 <b>遅くとも面接指導を実施してから概ね1月以内に行うこと。</b> なお、労働者の心理的な負担の程度等の健康状態から <b>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。</b> ○ 医師の意見聴取については、 <b>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こと。</b> ○ 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、 <b>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こと。</b>
資料 34	

医師の意見聴取は、当然、面接指導をした医師から意見を聴くことが適当です。ただ、面接指導を実施した医師が産業医ではないような場合については、意見聴取については産業医からも聴くというようなことも望ましいと書いてあります。このような場合、面接指導をした医師からも聴き、産業医からも聴くことが望ましいという趣旨です。(資料34)

面接指導の結果を受けて、就業上の措置の必要性があるか否かということ、必要がある場合にはどんな措置が必要かといったことについて、医師に意見を聴きます。例えば、就業上の区分として、通常の勤務でよいのか、あるいは、一定の就業制限が必要か、仕事を休ませる必要があるかといったことについての判断を聴くこととなります。

就業制限については、労働時間や出張の制限、時間外労働の制限等、いろいろなやり方がありますので、どういったことが必要かを聴きます。就業制限以外についても、職場の環境の改善等についても、もし、意見があれば聴きます。(資料35)

具体的にどんな意見書を医師が作成するかということで、資料36は法令で示しているものではなく、国で作っているマニュアル等に例として示しているものです。まず、対象者ということで、氏名が何で、所属がどこかを記載します、ストレス反応の評価ということ、ストレスチェックをやった点数がどうかを記載します。それから、長時間労働等の状況や心身の疾病があるかないか、心理的な負担の状況及び身体状況について。また、ストレス反応について医療が必要かどうか、ストレスが業務と関連があるかどうか。就業区分として先ほど出た通常勤務や、就業制限・配慮、要休業といったものが、あるいは、今述べた以外の環境について何か対応が必要かどうかに関する意見等の記録を作成するという事です。(資料36)

### 面接指導の実施

■ 医師の意見聴取

**指針**

○ 法第66条の10第5項の規定に基づき、事業者が医師から必要な措置についての意見を聴くに当たっては、面接指導実施後遅滞なく、**就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する意見**を聴くものとする。具体的には、次に掲げる事項を含むものとする。

ア 下表に基づく**就業区分及びその内容**に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養等のため、休暇又は休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

イ 必要に応じ、**職場環境の改善**に関する意見

資料 35

### 面接指導結果に基づく医師の意見書の例

面接指導結果報告書					
対象者	(社員番号) 氏名	所属		部	課
		男・女	年齢	年齢	歳
ストレス反応の程度の評価	点数; 点 (57項目/23項目/他)	過去半年間で長時間労働(残業)の有無	0. なし 1. あり		
治療中の心身の疾病	0. なし 1. あり	その他のストレス要因となる勤務状況			
心理的な負担の状況及び心身の状況	0. 所見なし 1. 所見あり( )	特記事項	※ストレスの程度の評価や医師判定の背景として特記すべき事項があれば記入する		
面接医師判定	ストレス反応について <small>※複数選択可</small>	0. 医療措置不要 1. 再面接を要す(時期: ) 2. 現病治療継続 3. 環境等の調整を要す 4. 医療機関紹介			
	ストレスと業務の関連性	0. ほぼなし 1. 関連を疑う 2. 強く疑われる 3. 不明			職場への指導等の必要性
	就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限・配慮 2. 要休業			0. 不要 1. 要 ⇒下記意見書に記入
就業条件や職場環境等の調査の必要性	0. なし 1. あり	調査内容の特記事項			

資料 36

資料37は今の意見書の続きになりますが、就業上の措置の具体的な内容を、資料37のような形で記載します。様々な項目がありますが、このような意見書を医師に作成してもらい、事業者は意見書を見て、必要な対応をしていくということになります。(資料37)

**(続き)**

事後措置に係る意見書			
就業上の措置内容等	主要措置項目 (該当に○)	a.労働時間の短縮 b.出張の制限 c.時間外労働の禁止又は制限 d.深夜業の回数の減少 e.昼間勤務への転換 f.作業の転換 g.業務負担の軽減 h.就業場所の変更 j.就業の禁止(休暇・休養の指示) m.その他	
	その他の事項		
	詳細内容		
	措置期間	____ 日・週・月 (次回面接予定日 年 月 日→面接者 )	
	職場環境の改善に関する意見		
	上司からのサポートに関する意見		
	医療機関への受診配慮等		
	その他 (連絡事項等)		
医師の所属先		面接実施年月日	年 月 日
		医師氏名	印

資料 37

医師に意見聴取をした後の就業上の措置の実施ということで、法律上義務と書かれており、事業者は、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の減少等、必要な措置を講じなければなりません。今述べたこと以外にも、医師の意見を衛生委員会に報告することも事業者の義務に入っております。

指針の中では、就業上の措置を講じる上での注意点が書かれており、措

置を決定する際は、事業者側が勝手に決めるということではなくて、資料38に書いてあるように、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるように努めるとなっております。当然、不利益取扱いにならないように留意が必要だということです。

措置を講じる上では、当然、健康管理部門や人事管理部門との連携が必要となります。その際に、プライバシーに配慮して、必要でない者にむやみに情報がいくことは避けなければいけません。また、上司に当たる管理監督者に対して、就業上の措置が必要なのだということ、どのように対応しなければいけないのかということについて十分な説明も必要になってきます。(資料38)

**面接指導の実施**

■ **就業上の措置の実施**

**法律**

第66条の10  
6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、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ほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

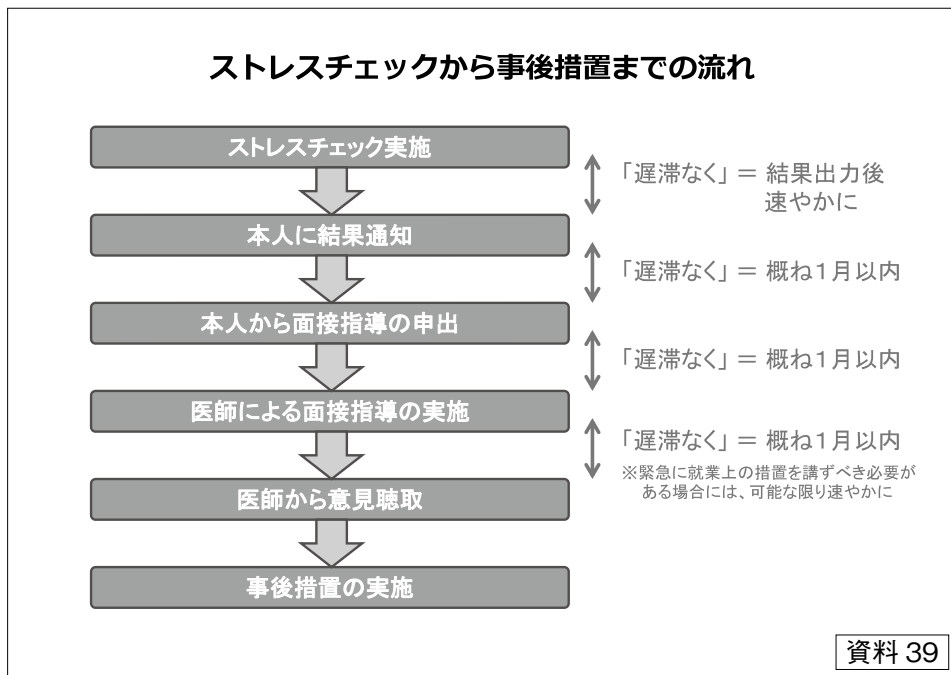
**指針**

- 法第66条の10第6項の規定に基づき、事業者が労働者に対して面接指導の結果に基づく就業上の措置を決定する場合には、**あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めるとともに**、労働者に対する**不利益な取扱いにつながらないように留意**しなければならないものとする。なお、労働者の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、当該事業場の産業医等の同席の下に行うことが適当である。
- 事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、当該事業場の**健康管理部門及び人事労務管理部門の連携**にも十分留意する必要がある。また、事業者は、**プライバシーに配慮しつつ、管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明**を行うことが適当である。

資料 38

いろいろとお話しましたが、もう一度流れを確認します。準備段階を経てストレスチェックを実施し、本人に結果を通知し、高ストレスで面接指導が必要だという方については、本人から「私は面接指導を受けます。」という申出をしてもらいます。それから、医師による面接指導の実施、医師から事業主が意見を聴取し、事後措置を行うということです。

法令上、「遅滞なく」という言葉が繰り返し出てきます。結果の通知については、結果が出れば速やかに、結果の通知以外については、概ね1か月以内で対応します。(資料39)



## IV. 集団ごとの集計・分析

今の説明で個人の流れが終わりましたので、今度は集団ごとの集計・分析についても簡単に説明します。資料4のフローチャートで右側に分かれるところ部分(集団分析)について説明してまいります。先ほども申し上げたとおり、集団分析は努力義務です。

省令の中で、「事業者は、ストレスチェックを行った場合は、検査を行った医師等に、検査の結果を事業場の部署に所属する集団ごと、一定の規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない」という努力義務の規定があります。法律ではなくて規則の中で努力義務規定を定めております。

「事業者は、その集団分析の結果を勘案して、必要があると認める時には、労働者の心理的なストレス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」、ここも努力義務です。

「事業者は、その集団分析の結果を勘案して、必要があると認める時には、労働者の心理的なストレス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」、ここも努力義務です。

今述べた集団というのは、具体的には部や課等の一定の業務内容についてまとまりを持った集団となります。

### 集団ごとの集計・分析

■ 集団ごとの集計・分析の実施等 (集計・分析の対象)

**省令**

第52条の14 事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

**通達**

○ 「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実態に応じて判断するものとする。

**指針**

○ 集団ごとの集計・分析の結果を事業者に提供するに当たっては、当該集団の労働者個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が少数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定され、当該労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者が集計・分析の結果を提供してはならないものとする。ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集計・分析を実施した場合はこの限りでない。

資料 40

結果の取扱いが指針に示されており、個人の結果と違って、集団ごとの分析の結果については、原則として事業者を提供する場合に労働者個人の同意を得る必要はありません。ただし、集団の人数が小さい場合については、その集団の結果を出すことによって個人というのが推定されてしまうことがあるので、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、全ての労働者の意向を取得しない限り、事業者はその集団分析の結果を提供してはならないということを指針で示しています。ただし、労働者が特定されるおそれのない方法で何か集計・分析をしたという時には、この縛りはないですが、そうでない限り、少人数の単位について集団分析をした時は、集団分析の結果を事業者へ提供するには全員の同意が必要となります。(資料40)

集団分析の結果の活用について、資料41に指針の記載があります。集団分析をして、その結果どんな措置を講じたらよいかということについてですが、関係する専門家から意見を聴いたり、助言を受けたりすることが望ましいと書かれています。意見を聴く専門家というのは、実施者、それから実施者と連携したその他の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士、産業カウンセラー、あるいは、臨床心理士等があり、これらの方から措置について意見や助言を受けることが望ましいと書かれています。

事業者が措置の内容を検討するにあたっては、集団分析の結果だけではなくて、管理監督者から情報を得たり、労働者から意見を聴いたり、あるいは、産業保健スタッフから情報を得たりして、いろいろな情報を加味して、具体的な措置を講じることが望ましいとも書いてあります。

集団分析の結果については、記録を5年間保存することが望ましいということも、指針の中で示されています。(資料41)

**集団ごとの集計・分析**

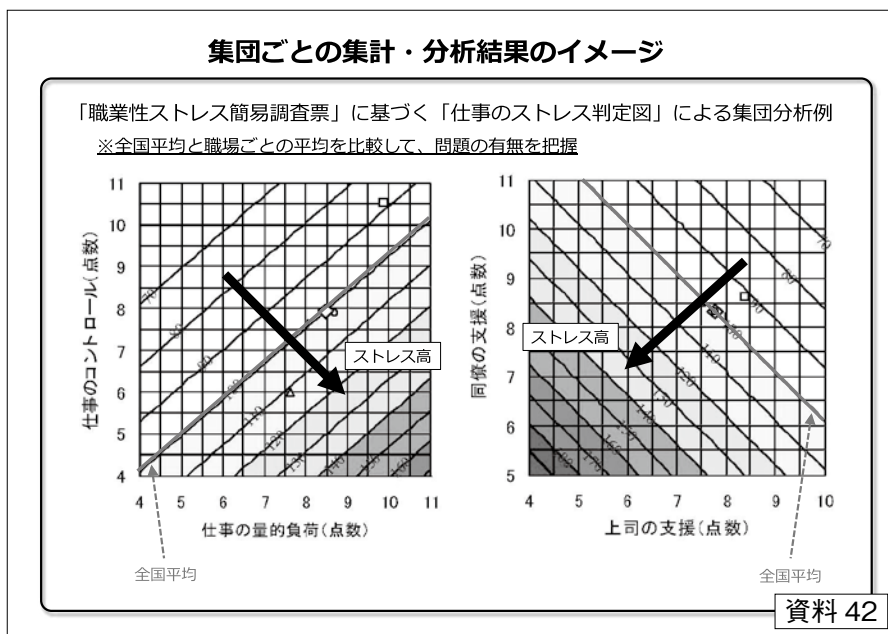
■ 集団ごとの集計・分析の実施等 (分析結果の活用)

**指針**

- 事業者は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析結果に基づき適切な措置を講ずるに当たって、実施者又は実施者と連携した**その他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職から、措置に関する意見を聴き、又は助言を受けることが望ましい。**
- 事業者が措置の内容を検討するに当たっては、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析した結果だけではなく、**管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者からの意見聴取で得られた情報及び産業保健スタッフによる職場巡視で得られた情報等も勘案して職場環境を評価するとともに、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置**を講ずることが望ましい。このため、事業者は、次に掲げる事項に留意することが望ましい。
  - ① 産業保健スタッフから管理監督者に対し職場環境を改善するための助言を行わせ、産業保健スタッフ及び管理監督者が協力しながら改善を図らせること。
  - ② 管理監督者に、労働者の勤務状況を日常的に把握させ、個々の労働者に過度な長時間労働、疲労、ストレス又は責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行わせること。
- 集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを**5年間保存することが望ましい。**

資料 41

集団分析については、法令の中では具体的なやり方は示していませんが、職業性ストレス簡易調査票について、職場ごとに分析する場合の例を資料42にイメージとして示しています。資料42の左の図は、職場ごとの平均点等を求めて、仕事のコントロールとか仕事量の負荷といった項目ごとに点数を出して、その出した点数が全国平均と比較してどこに位置するかを調べるものです。平均の線が全国平均を示し、これよりも下側がストレスが高いことを意味します。資料42の右の図は、項目が変わって、上司の支援、同僚の支援といった項目で、やはり右側の図も平均の線の左側の下が、ストレスが高いことを意味します。このような分析方法の例が、国が作成したマニュアルに示されています。集団分析の方法は、まだ完全に確立されているわけではなく、今後も、様々な方法が開発、検討されていくと思います。(資料42)



## V. 不利益な取扱いの防止

不利益な取扱いの防止などの留意事項を補足します。

まず、不利益な取扱いの防止からです。不利益な取扱いの防止は、法律で禁止している事項と指針で禁止している事項があります。法律上の禁止事項は、事業者は、労働者が面接指導を受けたいという申出をしたことを理由として、労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないということです。これはごく当然で、もし、面接指導を申出たことで不利益な取扱いをするということであれば、申出をする方はなくなってしまいます。

法律以外に、指針でも一定の事項を禁止しております。面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否を判断してはいけないと指針に定められております。(資料43)

**不利益な取扱いの防止**

■ 法の規定により禁止されている不利益な取扱い

**法律**

第66条の10  
3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

**指針**

○ 法第66条の10第3項の規定に基づき、事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いをしてはならず、また、労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならない。

資料 43

今述べたこと以外にも、指針で不利益な取扱いについて触られています。指針に掲げるようなことは、一般的には合理的とはいえないものです。例えば、資料44の「ア」として、「労働者がストレスチェックを受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い」について書いてあります。

①として、ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由として不利益な取扱いを行うことです。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うということは、法の趣旨から考えて問題があります。②として、チェックの結果を事業者提供することに同意しない労働者に対しての不利益な取扱いを行うこと。③として、面接指導の要件を満たしているのだけれども、申出をしない労働者について、申出をしないのを理由として不利益取扱いをすることもいけないと指針に示しております。(資料44)

**不利益な取扱いの防止**

■ 禁止されるべき不利益な取扱い

**指針**

○ 次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、**事業者はこれらを行ってはならないものとする**。なお、不利益な取扱いの理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならないものとする。

ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

- ① **ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと**。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。
- ② **ストレスチェック結果を事業者提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと**。
- ③ **面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと**。

資料 44

今述べたこと以外に、今度は医師の面接指導の結果を理由とした不利益な取扱いについても指針に定めています。まず、面接指導をして、医師の意見を聴かないで、つまり所定の手続きをとらないで不利益な取扱いを行うことは禁止です。

また、手続きはとったのだけれど、常識的に考えて問題のあるような行為、医師の意見とは内容や程度が著しく異なるような対応、それから労働者の実情が考慮されていない対応はいけないということです。

面接指導の結果を理由として、解雇、契約更新をしない、退職勧奨、配置転換又は職位(役職)の変更を命じる、今述べた以外の、労働関係法令に違反するようなことも、行ってはいけません。

不利益な取扱いについて、だいぶ強調して説明させていただきました。今説明したようなところがきちんと担保されていないと、労働者は安心してストレスチェックを受けることができません。不利益な取扱いの禁止について、社内のストレスチェックの規程に明示し、安心してストレスチェックを受けていただけるような体制を作っていただきたいと思っております。(資料45)

**不利益な取扱いの防止**

■ 禁止されるべき不利益な取扱い

**指針**

イ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

- ① 措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の**法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと**。
- ② 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勧奨し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の**法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと**。
- ③ 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。
  - (a) 解雇すること。
  - (b) 期間を定めて雇用される者について**契約の更新をしないこと**。
  - (c) **退職勧奨**を行うこと。
  - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような**配置転換又は職位(役職)の変更を命じる**こと。
  - (e) その他の労働契約法等の**労働関係法令に違反**する措置を講じること。

資料 45



## VI. プライバシーの保護

プライバシーの保護です。プライバシーの保護も、労働者の方に安心してストレスチェックを受けていただくための重要点です。法律上、前のスライドでも説明していますように、ストレスチェックに関わった人には秘密保持義務があり、罰則もかかっています。

指針の中では、事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手することがあってはならないことも示されています。(資料46)

その他、情報取扱い上の留意点といたしまして、資料47に記載の事項は、既に示した事項の繰り返しです。本人同意があってはじめて、ストレスチェック結果を事業者に提供します。提供する内容としては、労働者に通知したものと同一範囲にとどめてくださいということです。

ストレスチェック結果等は、労働者が同意すれば事業者側だけということではなくて、人事権等を有している一定の範囲の方で共有できますが、資料47に記載の指針

に書いてあるように、労働者の健康確保のために就業上の措置に必要な範囲を超えて、関係者に共有することは適切でなく、情報共有の範囲に留意してくださいということです。

集団分析についても、留意事項がございます。集団分析の結果が悪い、一部の部署でストレスが高いということについては、場合によっては、ストレスが高い部署の所属長等の人事的な評価が下がることも考えられます。集団分析の結果についても、誰にでも提供するというのではなくて、共有範囲についてはよく検討してください。衛生委員会等において集団分析の結果について、どういう範囲で共有するか等についても、あらかじめ決めていただくのが望ましいです。

生データ等の提供制限というところについては、面接指導結果の記録の際に申し上げたのと同様のことが資料47にも書いてあります。診断名等、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の生データ、又は、詳細な医学的情報は事業者には提供してはならないので、医師は一定の加工をした上で事業者へ情報提供をすることになります。(資料47)

### プライバシーの保護

#### ■ 守秘義務

##### 法律

第104条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

##### 指針

○ ストレスチェック制度において、実施者が労働者のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、事業場において、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。

※ 「検査（ストレスチェック）の実施の事務に従事した者」とは、ストレスチェックを実施した医師、保健師等の実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は結果の保存（事業者に指名された場合に限る）等を含む。）に携わる者をいう。

資料 46

### プライバシーの保護

#### ■ その他の情報取扱い上の留意点

##### 指針

(事業者へ提供するストレスチェック結果の範囲)

○ 事業者へのストレスチェック結果の提供について労働者の同意が得られた場合には、実施者は、事業者に対して当該労働者に通知する情報と同じ範囲内の情報についてストレスチェック結果を提供することができるものとする。

(ストレスチェック結果等の共有範囲)

○ 事業者は、本人の同意により事業者へ提供されたストレスチェック結果を、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該労働者の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。

○ 集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者等にとっては、その当該事業場内における評価等につながらず得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該管理者等に不利益が生じるおそれもあることから、事業者は、当該結果を事業場内で制限なく共有してはならないものとする。

(生データ等の提供制限)

○ 面接指導結果に関する情報を事業者へ提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するため必要な情報に限定して提供しなければならないこととし、診断名、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の生データ又は詳細な医学的情報は事業者には提供してはならないものとする。

資料 47

## VII. その他の留意事項

その他の留意事項で、産業医の役割についてです。資料48に記載の法律の条文自体は元々ありますけれども、省令の条文が今回少し変わっております。産業医の行うべき事項としては、一定のものについての、医学に関する専門的知識を必要とするものは産業医がやっ

てくださいということが元々定められており、今回の改正により、産業医が行う事項の中に、ストレスチェックの実施、面接指導の実施、面接指導の結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関することが加わりました。

通達では、資料48に記載の省令の規定については、産業医がストレスチェック、面接指導の実施に直接従事することまでは求めているのではなく、例えば、衛生委員会等に出席して医学的な見地から意見を述べるなど、何らかの形で関わってもらうことが適当ですということを述べています。(資料48)

本日の参加者の皆様が従事される団体では、自らが外部機関に当たる方もいらっしゃると思いますし、また、自分のところが外部機関に委託してストレスチェックを行おうというふうを考えているところもあるかと思えます。その場合の留意点です。委託することは法令上問題ないのですが、委託先においてストレスチェック、あるいは、面接指導を適切に実施できるような体制や情報管理

といったものがきちんと整備されているかどうかは事前に確認することが望ましいということを示してあります。どんなことをチェックしておくのがよいかということも、指針と関連

**産業医の役割**

■ **ストレスチェック制度における産業医の役割**

**法律**

第13条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に**労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項**を行わせなければならない。

**省令**

第14条 法第13条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

三 法第66条の10第1項に規定する**心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第3項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置**に関すること。

**通達**

○ 当該規定は**産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することまでを求めているものではなく**、衛生委員会等に出席して、医学的見地から意見を述べるなど、**何らかの形でストレスチェック及び面接指導の実施等に関与すべきことを定めたもの**であること。ただし、**事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することが望ましいこと**。

資料 48

**外部委託する場合の留意事項**

■ **外部機関にストレスチェック等を委託する場合の留意事項**

**指針**

○ 事業者は、必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。この場合には、当該委託先において、**ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認**することが望ましい。

**派遣労働者に関する留意事項**

■ **派遣労働者に関する留意事項**

**通達**

○ 法第66条の10に基づくストレスチェック及び面接指導については、派遣中の労働者に関し、**派遣元事業者が事業者としての責務を負う**ものとされたこと。

○ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、職場単位で実施する必要があることから、**派遣労働者も含めた一定規模ごとに、派遣先事業者において集計・分析することが適当**である。そのためには、**派遣先事業者においても派遣労働者に対してストレスチェックを実施することが望ましいこと**。

○ 面接指導の結果に基づき、派遣元事業主が派遣中の労働者に就業上の措置を講ずる場合には、労働者派遣契約の変更が必要となること等も考えられることから、必要に応じて、派遣先事業主と連携し、適切に対応することが望ましいこと。

資料 49

してマニュアルの中で示しており、チェックリスト等も載っておりますのでご活用ください。

派遣労働者に関する留意事項についてです。派遣労働者に関して、誰がストレスチェックを行うかという法律上の義務につきましても、一般健康診断の義務と同じです。一般的な健康管理としての健診を派遣元がやることになっておりまして、ストレスチェックも一般的な健康管理という考え方ですので、派遣元にストレスチェックの義務を負わせております。

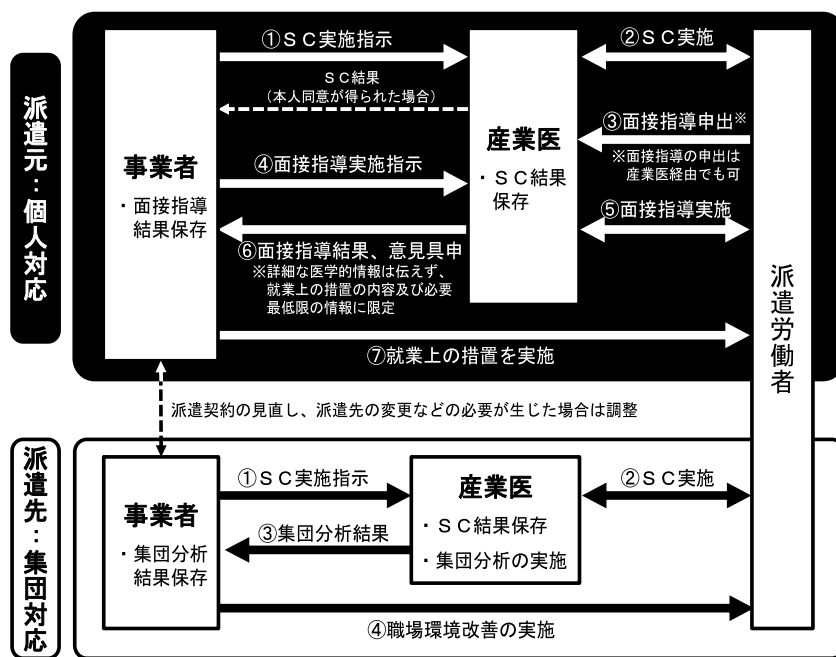
ただし、派遣労働者が実際に仕事をしているというのが派遣先になりますので、集団分析をする場合には派遣先でやるのが適当ということになります。集団分析をする場合には、派遣先においてもストレスチェックを実施することが望ましいです。その場合には、必ずしも記名する必要はなく、無記名でやっていただくことでも構いません。あるいは、労働者の同意が得られれば、派遣元で行なったストレスチェックの結果を集団分析等に活用することも、当然できますので、派遣労働者については派遣元と派遣先で連携して、必要な対応をとってください。

また、面接指導も派遣元に義務がかかります。派遣元で面接指導を行って、面接指導の結果、一定の措置をしなければいけないという時には、派遣元でできる措置もあると思いますが、派遣先にも何かやってもらわなければいけないといったケースもありますので、その時には派遣先と派遣元が十分連携するということが必要になってまいります。(資料49)

資料50は、今ご説明したストレスチェックに関し、派遣の場合、誰が何をやるかという関係図を示しています。派遣元では個人の対応としてストレスチェック、面接指導を行い、派遣先では集団分析を行い、就業上の措置をする時には両者が連携する必要があります。(資料50)

## 派遣労働者に対するストレスチェック等

産業医がストレスチェック及び面接指導の実施者となる場合のイメージ



資料 50

労働基準監督署への報告ということで、労働基準監督署への報告は50人以上の事業場での義務となり、1年以内ごとに1回、ストレスチェックの結果を労働基準監督署に提出しなければなりません。具体的に誰がどういふ結果というのは必要なく、ストレスチェックの対象となる労働者が何人であって、何人が受けて何人が面接指導だったということに記載していただく様式になっています。

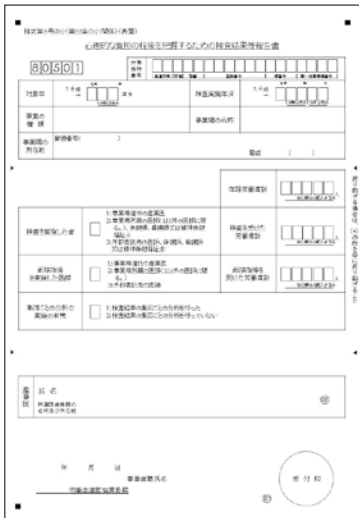
### 労働基準監督署への報告

**省令**

第52条の21 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(様式第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**

○ 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の提出時期は、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こと。**



資料 51

1年に1回提出すればよいので、事業場の中で、1年に何回かに分けてストレスチェックをするという場合であっても、その都度出す必要はありません。1年に1回まとめて出していただければよいということです。

1年以内ごとに1回というのは、事業者ごとに実施のサイクルが違ふと思いますので、3月までに提出しなければいけないというルールはなく、事業場ごとに一定の時期に出していただければ構いません。(資料51)

## おわりに


いろいろと説明してきましたが、今回、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止ということでストレスチェック制度を導入しました。職場環境を改善することによって、働きやすい職場を実現していただいて、生産性の向上にもつながるということを期待しております。

事業者側の方にも、ストレスチェックを受ける労働者の方、あるいは、関係するスタッフの方にも制度の趣旨をよく理解していただき、正しく制度が運用されるよう、これから準備していただきたいと思ひます。

それでは、長くなりましたけれども、ありがとうございました。(資料52)

### おわりに

- ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて、生産性の向上にもつながるものです。
- 制度の趣旨を正しくご理解いただき、事業者、労働者、産業保健スタッフ等の関係者がお互いに協力・連携しながら、制度の導入・活用を進めていただくようお願いします。



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

資料 52

## 《質疑応答》

### 〈給食会社Aより講師に質問〉

**Q1**：3点ほど質問させていただきます。

1つ目に、資料20で、ストレスチェックを実施する事務に携れるのは、人事権があるかないかというところがポイントになっていましたが、例えば、パートタイム労働者のシフトを作ったり、時給を決めたりという権限も、人事権があるという扱いになるのでしょうか。

2つ目は、資料3にあります、労働者数50人未満の事業場は当分の間、努力義務というお話についてです。例えば、事業場というと、店舗ごとというイメージを持っているのですが、店舗ごとだと、となかなか50人という要件は満たさなかなと思います。今後の方向性として、人数の設定をもっと下げていくというような方向性があるのでしょうか。

3つ目は、職業性ストレス簡易調査票についてです。質問の項目が、資料12にあったと思います。特に最近、女性の活躍とかいった厚生労働省の政策もあると思います。そのような動きがある中で、例えば、育児や介護の負担といった家庭的な負担について調査票の項目では特になく見受けられたので、そういったところについてのお考えをお聞かせいただきたいと思います。

以上3点、立場的にお答えづらいところもあるかもしれませんが、可能な限りでお願いできればと思います。

**A1**：まず、1点目のご質問で、パートタイム労働者のシフトを決めたり時給を決めたりする方が、人事権のある者に該当するかどうかということについてです。時給を決めるということは、パートタイム労働者の能力を評価して決めていくところなので、おそらくは人事権の中に入ります。場合によっては、採用等もその方が担当していれば、当然、採用は人事の一番入口のところで大事なことで、通常は人事権というふうにカウントできるのではないかと思います。シフトを組むということは、パートタイム労働者の方の働く時間等についても管理するということになってくるかと思しますので、おそらくは人事権に含めて考える方が常識的かと思えます。

2点目の、今回労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務ということになったけれども、今後の見通しはどうかということについてです。法律を作った時に、5年後見直しの規定が入っておりますので、今後の状況をいろいろな調査等で把握して行って、その後どうするかというのは、また5年目以降に作業が出てくるかと思えます。50人未満の事業場についても範囲を広げるかどうか等については、その時にまた改めて検討することになるかと思えます。ただ、国としては、50人未満の事業場についても支援措置という形で、例えば、(ストレスチェック自体は地域産業保健センターの方で行えないのですけれども、)面接指導については地域産業保健センターを利用していただくことはできます。また、今年から助成金の制度もできまして、50人未満の事業場で、1事業場だけではできないのですが、2箇所以上がグループになって産業医の方等にストレスチェックや面接指導をしてもらうというような時、ストレスチェック1件について500円が上限、それに基づいて様々な面接指導等の活動をしていただいた時に1回あたり2万1,500円が上限という形で、事業者側に助成金が支払われます。できるだけ50人未満の事業場でも行っていただきたいということで、そういった支援制度を設けておりますので、支援制度の利用状況等も見ながら、5年後にどうするか判断を行うこととなります。

3点目の、調査票に育児とか介護といった家庭の生活での負担等の内容についても項目と

して入れて問題ないかどうかということについてです。会社としては、どんなことが原因でストレスがあるかというのを把握したいという趣旨かと思しますので、家庭の生活での負担についての項目を入れるかどうか、個別の具体的な判断は、各社の衛生委員会で決めていただいて、そこで家庭の生活での負担に関する項目も入れてストレスの原因を把握しようということであれば、その内容について入れていただいても法令上は問題ありません。

3点についてはよろしいでしょうか。

### <医療機関Bより講師に質問>

**Q2:** 高ストレスということについての質問です。先ほど質問がありました資料12の57項目の選定には何らかの根拠があると思うのです。根拠を元に何らかの高ストレスについての基準をお決めになったということはないのでしょうか。つまり、下地となるようなリサーチがあり、資料12に記載の57項目が出てきていると思うので、それにおいて高ストレスというのは、どこかで区分するということになるのでしょうか。

**A2:** どこから高ストレスと定義するかということは決まっていけないので、先ほども申し上げたように、どこのラインで切るかというところまで、その調査研究で決めているというわけではなくて、全体の10%ぐらいが高ストレス者に該当するだろうという仮定の下に点数を切るとしたら、このところで切れますというところまでは、調査研究で整理しておりますが、何点以上になると高ストレスですと法的に定義したものは、現在ありません。これから、各社でストレスチェック制度を実施していただいて、おそらくは、最初は国で過去の調査研究等で得られた点数を目安にさせていただいて、2回目以降を行う際に、基準の見直し等も出てくるのではないかと推察しています。ストレスチェック制度の目的が、ストレスが高いという方についてきちんと専門家によるフォローをしていきましょう、あるいは、職場改善をしていましょうということなので、高ストレスの範囲をどうするかというのを国で一律に決めるのは適当ではないということで、現在は示しておりませんが、これまでの調査研究の成果を、このストレスチェック制度実施マニュアルの中で示しております。厚生労働省のホームページに、ストレスチェック制度について専用のページを設けて、そこに法律、省令、指針ですとか、今申し上げたマニュアル、あるいは、パンフレットなどをまとめて載せておりますので、どういった研究がなされて、どういうふうに変化が整理されたかというエッセンスの部分は、このマニュアルの中に記載してありますのでそちらのページをご覧ください。

### <個人参加者Cより講師に質問>

**Q3:** ストレスチェック制度の検査と以前から似たような形で、社員のストレス状況、例えば、職場の雰囲気や働きがい等、資料12の職業性ストレス簡易調査票に例としてあげられているような内容について、従前からアンケート調査みたいな形で行っていた場合に、従来は事業者が結果を知ることができたわけですが、今後このストレスチェック制度というのが導入された後は、そういったような従前の調査というのは事業者ができなくなってしまうのでしょうか。

**A3:** もし、この制度の3領域に関わる問題に質問が全て含まれているというような調査票を使って実施するとすれば、形式的には法律に基づくストレスチェックとみなされますので、その場合には、結果を事業者の方が、本人同意なく入手するということはできません。どんな調査項目で行うかによるかと思しますので、中身をもう一度ご確認いただいて、法令上のストレスチェックにあたるような中身であれば、今後見直しをお願いしたいと思います。

### <メンタルヘルス関連会社Dより講師に質問>

**Q4：**面接の対象者を選定する基準についてです。面接の対象者は、実施者の判断で決めていくというご説明だったと思います。例えば、2段階でその設定をしたいということにした時に、高ストレス者をまずは全員面接の対象者にするというに加えて、後は高ストレスの状況を見ながら、実施者の判断、あるいは、事業者の判断の下にさらに増やしていくというような方法というの也被えられると思っております。その場合に、例えば、ウェブで行う時に、高ストレス者に関しては、もう全て面接の対象者であるというような結果を示してしまつて、その後から個別に実施者、あるいは、実施事務従事者等からフォローをかけていき、面接に誘導するといったような方法というの也被りうると思っております。この点について確認したいというのが1点です。

あと、もう1点あります。外部の相談の機関を使っている場合に、ストレスチェックの結果についてというのが、外部の相談機関が知っているというのがどうなのかということも確認したいと思っております。例えば、前捌きの観念での、面接につなげるための産業カウンセラーの面接とか、そういったものは、ご説明の中でも問題ないということではありましたが、例えば、これは事前に同意をとりつけるような仕組みとして進めた場合、その内容をカウンセラーが知っているとか、こういったところを、どういう立場であれば、知りうるることができるのかと、そのあたりを教えていただければと思っております。

**A4：**まず、1点目の面接指導の対象者の選び方を2段階ですてというお話で、それは、そういうルールにさせていただくということはあるかと思っております。元々の制度の考えでも、高ストレスと点数で区切ったうえで、さらに、その方が全員面接指導の必要があるのか、あるいは、その中から一定の方だけが面接指導が必要なのかという部分の判断を実施者である医師、保健師の方にさせていただくルールにしております。したがって、高ストレス者全員を面接指導の対象とするというルール決めをさせていただいて、実施者が高ストレス者全員を要面接指導と判断して、本人の申出にもっていくために個別に働きかけをするというやり方は、法令的に特に問題はありません。

外部機関の関係で、前捌きの面接というか面談みたいなものを外部の方にやってもらうようなこともありうるかと思っております。ただ、前捌きの面談をしてもらう外部の方にストレスチェックの結果を伝えるには、労働者本人の個別同意が必要になります。面談をしてくれる方が実施者であれば、何も問題はないのですけれども、実施者と本人以外の方が結果を見るためには本人同意が必要という仕組みにしておりますので、そこは取扱いとしては注意が必要だと思っております。検査結果をカウンセラーの方に伝えなくても、該当の労働者の方に面接指導を受けるように働きかけをしてほしいと依頼することはできると思っておりますので、やり方はよくご検討いただきたいと思っております。

**Q5：**その場合、例えば、共同実施者になっていれば問題はないですか。

**A5：**外部機関の保健師等が共同実施者になっていれば、問題ありません。

### <保険会社Eより講師に質問>

**Q6：**今の話で確認したい内容があります。点数が高かったということをもって、基本はとりあえずまず、面談に誘導しますということ、例えば、衛生委員会で決議をしておいて、その方が、医師が判断するよりも客観的であるので、そういう形でやっておいたうえで面談にまわして

いくということは問題ないでしょうか。何かちょっと問題あるというふうに他で言われたりはしたのですけれども。

**A6**：補助的な面談をしたうえで、面接指導対象者を決めるというやり方をマニュアル等に提示しています。いずれにしても、面接指導が必要かどうかを実施者が決めるというスキームをとっていただければ、そこに至るまでのルートは少しバラエティが出てくると思います。そこは工夫の余地があると思っておりますので、特に法令に違反するようなことでなければ、社内で合意を得て実施するのであれば、行政が縛るということはありません。

**Q7**：いわゆるその前捌きの面談に送るということであれば、問題ないというご趣旨ですね。

**A7**：はい、そうです。

### <清掃会社Fより講師に質問>

**Q8**：事業者の位置付けの確認です。先ほどのお話の中で、社長でなくても人事権のある方でもいいというお話だったのですが、前に私がストレスチェック制度のナビダイヤルに電話した時に、事業者は社長にしてくださいと言われたのですけれども、それはどちらが正しいのですか。その時は事業場ごとに必要なので、全部を社長にしてくださいというお話をされたのですけれども、事業場ごとで変えて、例えば、それぞれの支社の人事権を持つ方が事業者という位置付けをしてもよいのでしょうか。

**A8**：まず、法律上の「事業者」について、お話をさせていただきます。労働安全衛生法で事業者といった場合には、法人格がある場合に法人そのものをいまして、個人事業主の場合には、個人事業主の方を事業者と呼んでおります。ただ、法人が事業者といっても、具体的に誰に責任があるのかというところの範囲で見ると、会社の社長本人は、その範囲に入りますし、人事権を有する方も、通常はそこまで事業者側として捉えるようになっていきます。したがって、使用者という言葉と近いかもしれません。社長以外の方にも法令の適用が及びます。

労働基準監督署に出す結果報告書についても、会社の社長で提出するようなケースもあれば、例えば、工場長とか営業所長とという役職で提出するケースもあって、それを労働基準監督署で受理しないということはありません。衛生委員会を開いて、その衛生委員会の議論に基づいて規程等を作ることになっていますが、規程もその事業場に作るケースもあれば、会社として本社でまとめて規程を作って、それを各事業場に適用するケースもあり、どちらも法令的に問題ありませんので、事業者という範囲は、必ずしも経営トップでないといけません。

**Q9**：今お話しいただいたようなことであれば、今回事業者でなければ、医師の意見聴取を聴けないとか、事業者としての権限というのがすごく強いと思うのですが、それは、各支社の例えば支社長であったり、本社の人事部長であったり、それぞれの事業場ごとに変えて、その人たちがその権限の下で意見を聴いて、就業上の措置を行うということによってよいということでしょうか。

**A9**：それで結構です。



---

### <鉄道会社Gより講師に質問>

**Q10**：私は、労働者の方を確認したいです。「常時使用する労働者」という、資料13のスライドに記載のある労働者には、例えば、取締役営業部長等の役員は含まれるのでしょうか。法律上行うべき対象者には、役員とかも含まれるのかどうかというところを確認したいのです。

**A10**：役員になると、労働者というカウントはしないのが普通かと思います。

**Q11**：特に、それではその法令上は義務ではないということですね。

**A11**：そうですね。役員に対しては、ストレスチェックの実施義務はありません。

**Q12**：逆に労働者として扱っても構わないということになるということですかね。

**A12**：労働者として扱っても構いません。ただ、役員の下、例えば、部長等の役職の方は、立場的には使用者側になることはあると思うのですが、そういう方は通常、労働者に入っています。役員は、やはり別格かと思います。

### 補足説明

労働者の範囲についてです。事業場にストレスチェックをやる義務があるかを判断をする時の労働者数の数え方としては、まず、パート労働者の方等も含めてカウントをし、例えば、正社員が10人だけけれども、パートが50人いる場合、合計で60人いるので、その事業場はストレスチェックの義務がかかるということになります。

ただし、個々人についてストレスチェックの対象者かどうかを判断をする時は、その個人の方の労働時間等を見ていただいて、労働時間が短い方、例えば、週に20時間という方については、必ずしも義務ではありません。事業場として義務がかかるかどうかというところと、個人がストレスチェックの対象になるかどうかというところの義務のラインは少し違います。衛生委員会を設置する必要がある50人とか、産業医を置く必要がある50人も同じような判断をさせていただきますので、今回新たということではないのですけれども、留意点として覚えておいてください。

---

※ 当日配布資料のカラー版は、当会のホームページよりダウンロードが可能です。

■ (一財)医療関連サービス振興会ホームページ ([https://ikss.net/about\\_ikss/seminar.html](https://ikss.net/about_ikss/seminar.html))