

〈スペシャルトピック〉

# 改正労働安全衛生法に基づく ストレスチェック制度の概要

労働安全衛生法の一部を改正する法律（昨年六月二十五日公布）により、五

〇人以上の事業場に対して、労働者のストレスチェックと面接指導の実施等が義務づけられた。このいわゆる「ストレスチェック制度」は、労働者のストレス状況について定期的に検査を行い、本人に結果を通知してメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、高リスク者を早期に発見し、医師による面接指導や就業上の措置につなげ、メンタルヘルス不調を未然に防止しようとするものである。また、検査結果を集団ごとに集計・分析、評価することで、職場全体の環境改善にもつなげることを目的として創設され、本年一月一日から施行される見通しとなっている。

本稿では、厚生労働省が四月二〇日に開催した「ストレスチェック制度に関する説明会」で示された概要を紹介する。

## ストレスチェック制度とは何か

そもそも「ストレスチェック制度」とは何か。それは、ストレスチェック、面接指導、集団分析といった一連の取り組みで構成するものである。

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）や、ストレスの原因となっている職場環境の改善等を目的として、改正労働安全衛生法（第六六条の一〇）では（産業医の選任義務対象と同じ）五〇人以上の事業場（法人単位ではない）に対し、常時使用する労働者の心理的な負担の程度を把握するため、医師等による検査（「ストレスチェック」）の実施を義務づけた（五

〇人未満の事業場は当分の間、努力義務）。

検査の結果、一定の要件を満たす労働者から申し出があった場合、事業者は医師による面接指導を受けさせなければならず、さらにその結果に基づいて、必要に応じ就業上の措置を講じなければならぬ。また、検査結果は職場の一定集団ごとのストレス状況として分析し、その結果を踏まえて職場環境を改善することも努力義務に課せられた。

こうした「ストレスチェック制度」をめぐっては、昨年七月～十二月にその具体的な運用方法について検討が進められた。その結果（改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度に関する検討会報告書）（二月一七日策定）等を踏まえ、本年四月一五日には、省令（労働安全衛生規則）や指針（「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」等）が公表された。今後、「事業者向け説明会」や「医師等への研修」の全国開催を通じて周知が図られる見通しで、今回開かれた説明会はその第一回目位置づけられる。

ストレスチェック制度の実施に当たっては、①導入前準備、②ストレスチェックの実施、③本人への結果の通知、④面接指導の実施、⑤ストレスチェック結果の集団的な分析、⑥実施状況の点検・確認と改善事項の検討など全体評価——といったプロセスをクリアする必要がある（図1参照）。説明会では、こうした作業段階をなぞる形で、その詳細を解説した。

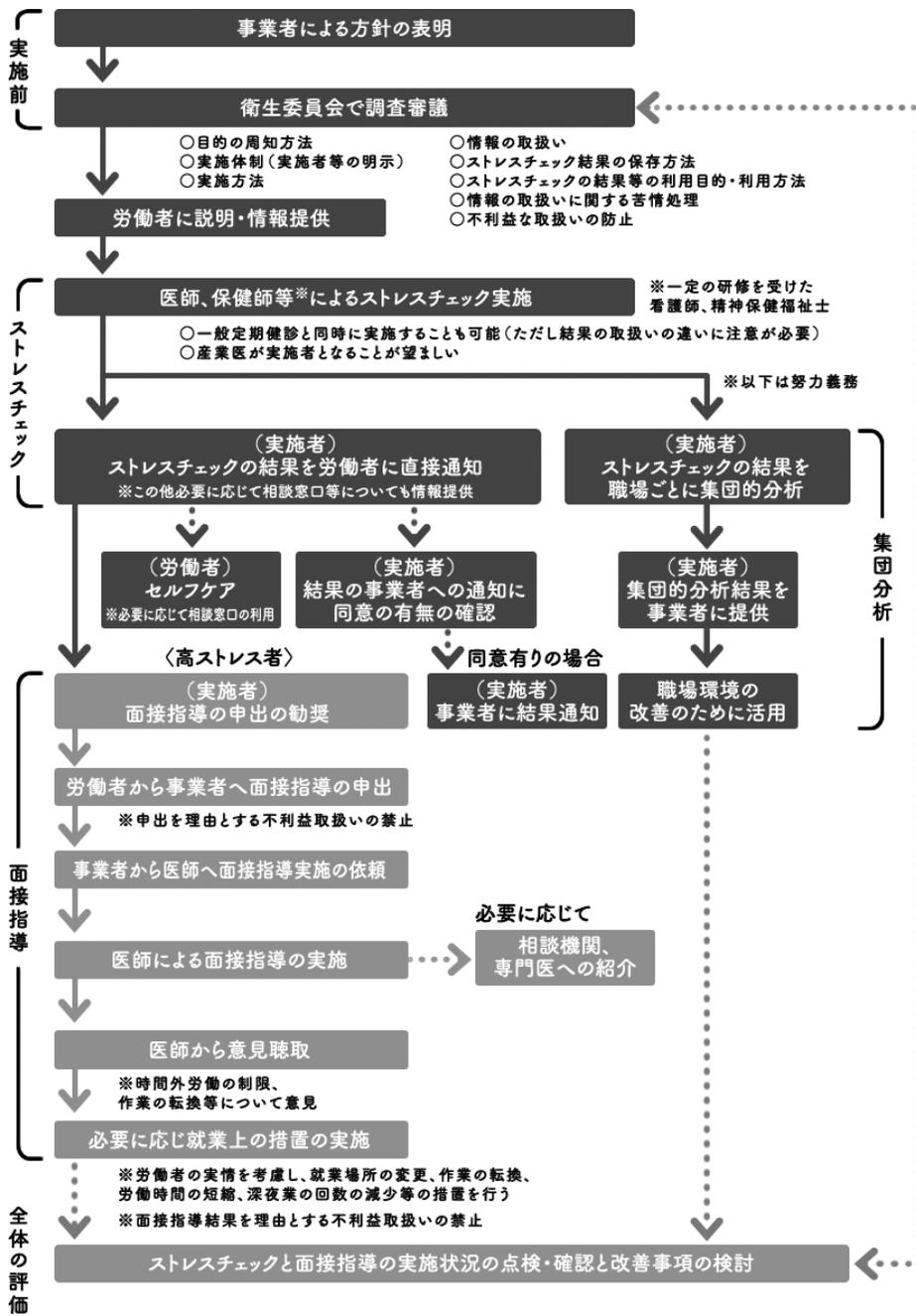
## ①導入前準備

導入前の準備として、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」したうえで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（さらなる）改善等について、「衛生委員会等」での調査審議を行わせる必要がある。衛生委員会等では、ストレスチェック制度の（1）目的に係る周知方法、（2）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）実施方法（使用する調査票、高ストレス者の選定基準、実施頻度・時期、面接指導の申し出方法等）、（4）ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析方法、（5）ストレスチェックの受検有無の情報取扱い、（6）結果記録の保存方法、について調査審議する。

また、調査審議には、ストレスチェックや面接指導、集団ごとの集計・分析結果をめぐり、（7）利用目的や利用方法、（8）情報の開示、訂正、追加、削除の方法、（9）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についても、含めることとされている。

そうした結果を踏まえ、事業者は当該事業場におけるストレスチェック制度の実施規程を定め、あらかじめ労働者に周知する必要がある。また、実施計画を策定し、実務担当者を指名するなど、その実施体制を整備することが望ましいとされている。実務担当者には、衛生管理者あるいは事業場内メンタルヘルス推進担当者を指名すること

図1



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うわけではないため、(労働者の解雇等に直接の権限を持つ) 監督的地位にある者を指名することもできる。

② **ストレスチェックの実施**

ストレスチェックに当たっては、「一年以内ごとに一回以上」常時使用する労働者を対象に、職場における(1)心理的な負担の原因に関する項目(い

わゆる「仕事のストレス要因」、(2)心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目(「心身のストレス反応」)、(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(「周囲のサポート」)の三領域について、検査を行わなければならない。

ここでいう「常時使用する労働者」とは、一般健康診断の対象労働者と同じである。すなわち、期間の定めのない契約により使用される者(期間の定

めのある契約により使用される者の場合は一年以上使用されることが予定されている者、および更新により一年以上使用されている者)で、その者の一週間の労働時間が当該事業場で同種の業務に従事する通常労働者の一週間の所定労働時間の四分の三以上の者を指す。なお、派遣労働者については(一般定期健康診断と同様)、派遣元事業主がストレスチェックや面接指導を実施することになる。

ストレスチェックの実施者は、「医師」あるいは「保健師」であるか、「(検査を行うために必要な知識についての研修で厚生労働相が定めるものを修了した)看護師または精神保健福祉士」と規定されている。実施者は、ストレスチェックの「調査票の選定」や「ストレスの程度の評価方法」「高ストレス者の選定基準の決定」について、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。

なお、調査票の回収、集計や入力、受検者との連絡調整等の事務については、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が、「解雇、昇進または異動に関して直接の権限(人事を決定する権限や人事について一定の判断を行う権限)を持つ監督的地位にある者」であつてはならないとされている。すなわち、事業者や人事部長等は従事できないが、人事課でもそうした権限を持たない職員や、その他部署の職員は従事可能である。なお、その際には「秘密の保持義務が課される」ほか、「知り得た労働者の秘密を、自らの所属部署の業務等でストレスチェックの実施事務とは関係しない業務に利用してはならない」ことなどを、事業者から当該職員に周知する必要がある。

事業者は、健康診断のように、ストレスチェックの実施を外部機関に委託することができる。また、ストレスチェックと健康診断の問診を同時に実施することも可能だが、その場合は調

査票と問診票を区別するなど、労働者が異なるものとして認識できるように必要な措置を講じなければならない。

ストレスチェックは労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行われ、どのような調査票を用いるかは事業者自らが選択可能である。国では、標準的な調査票として「職業性ストレス簡易調査票(五七項目)」「厚生労働省の委託研究で開発され、約1.2万人を対象とした試験的調査でその信頼性・妥当性が統計学的に確認されている」を推奨するが、標準的な項目を含んでいけば問題ない。こうした調査票を用い、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ことになる。

高ストレス者は、(1)「心身のストレス反応」の評価点数の合計が高い者、あるいは(2)「心身のストレス反応」の評価点数の合計が一定以上かつ「仕事のストレス要因」と「周囲のサポート」の評価点数の合計が著しく高い者のいずれかで選定される。こうした基準に加え、「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、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」とされている。

なお、労働者にストレスチェックの受検義務はない(そのため、受検しない労働者がいても法令違反にはならない)が、セルフケアを促進するため「すべ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」。これに伴い、

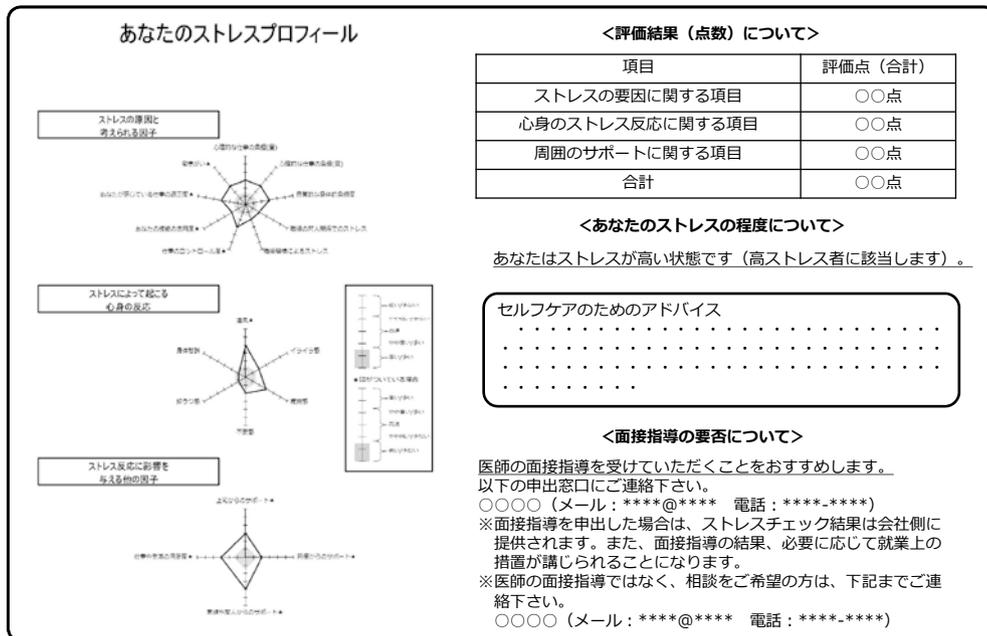
事業者は医師等の実施者からストレスチェックを受けた労働者のリストを手するなどして受検有無を把握し、未だ受けていない労働者に受検を勧奨することもできるとされている。

③本人への結果の通知

ストレスチェックの結果については、当該検査を行った医師等から遅滞なく(速やかに)、労働者に通知されなければならぬ。結果は、(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、高ストレスに該当するかどうかの結果、(3)面接指導の要否、を含んでいる必要がある(図2参照)。加えて、「労働者によるセルフケアに関する助言・指導」や、面接指導の対象者には「事業者への申し出窓口及び申し出方法、申し出窓口以外で相談できる窓口に関する情報」を通知することが望ましい。なお、労働者への通知に当たっては、封書や電子メール等で直接、通知するなど、本人以外が結果を把握できない方法を採用しなければならない。

また、当該検査を行った医師等は労働者の同意を得ることなく、ストレスチェック結果を事業者に提供してはならない(労働者の同意は、必ず本人が結果を通知された後に取得しなければならない)。なお、労働者が事業者に面接指導の申し出を行った場合は、「その申し出を持ってストレスチェック結果の事業者への提供に同意したものとみなして差支えない」とされている。ストレスチェックの結果、高ストレス者と選定された者に対しては、当該

図2 本人に通知するストレスチェック結果のイメージ  
本人に通知するストレスチェック結果のイメージ



検査を行った医師等の実施者が「面接指導の申し出の勧奨を行うことが望ましい」。また、事業者は、労働者の同意を得て結果の提供を受けた場合は、その記録(結果そのもの、または労働者ごとの結果を一覧等にまとめたもの)を作成して五年間、保存しなければならない。保存は実施者が行うことが望ましく、事業者はそれが適切に行

④面接指導の実施

ストレスチェックの結果を通知された労働者のうち、高ストレス者として面接指導が必要と認められた者から申し出があった場合は、医師による面接指導を行う必要がある。面接指導の申し出は、結果の通知から「遅滞なく(概ね一カ月以内)」行うものとして、事業者も申し出から「遅滞なく(同)」、面接指導を行わなければならない。なお、申し出は書面や電子メール等で行い、事業者はその記録を残しておく必要がある。医師による面接指導では、ストレスチェック結果を確認するとともに、当該労働者の「勤務状況」「心理

われるよう記録の保存場所を指定し、期間の設定やセキュリティの確保など必要な措置を講じなければならない。

的な負担の状況「心身の状況」の把握が行われる。事業者は適切な面接指導が行われるよう、担当する医師に対して、当該労働者の「労働時間」「労働密度」「深夜業の回数・時間数」「作業態様、作業負荷の状況など勤務状況」「職場環境等」に関する情報を提供する必要がある。なお、面接指導は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」あるいは労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を持つ医師）が行うのが望ましいとされている。

面接指導の実施後、事業者は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、医師の意見を聴かなければならない。なお、意見聴取は面接指導後「遅滞なく（概ね一カ月以内）」行うものとされているが、労働者の心理的な負担の程度等の健康状態から、緊急の必要がある場合は「可能な限り速やかに」行われる必要がある。

意見聴取では、就業上の措置の必要性の有無や、講ずべき措置の内容その他必要な措置についての意見を聴くことになる。具体的には、「就業区分とその内容に関する医師の判断」と「（必要に応じ）職場環境の改善に関する意見」を求める。「就業区分とその内容に関する医師の判断」とは、①通常勤務のままで良いか、②メンタルヘルス不調を未然に防止するため、勤務に就業制限（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、昼間勤務への転換等の措置）を加える必要があるか、③療養等のため休業（休暇や休職等）する必

要があるか、を判断するものである。医師のこうした意見を勘案し、事業者が必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮しつつ就業上の措置を講じるとともに、衛生委員会や労働時間等設定改善委員会等への報告、その他適切な措置を講じなければならぬ。就業上の措置を決定する場合は、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、充分な話し合いを通じて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留意する必要がある。また、就業上の措置の変更・解除に当たっては、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門の連携に充分留意しつつ、事業者は管理監督者に対し、措置の目的や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。

なお、「面接指導の結果についても事業者が、実施年月日、当該労働者の氏名、面接指導した医師の氏名、医師の意見等をまとめた記録を作成し、5年間、保存しておくなければならない。」

⑤ **ストレスチェック結果の集団的分析**  
事業者は、検査結果を職場の一定規模の集団（部、課など）ごとに集計させ、ストレス状況を分析するとともに、その結果を踏まえて職場環境を改善するよう努めなければならない。集計・分析に当たって個々の労働者の同意を取得する必要はないが、その単位が一〇人を下回る場合には、労働者の特定につながる恐れがあるため、すべての労働者の同意を取得する必要がある。集計・分析結果に基づき適切な措置を講じるに当たっては、検査を行った

医師等の実施者や、実施者と連携した心理職から措置に関する意見を聴き、助言を受けることが望ましいとされている。また、措置の内容を検討する際には、管理監督者が日常の職場管理で得た情報や、労働者からの意見聴取、産業保健スタッフの職場巡視で得られた情報等も勘案しながら、職場環境を評価する。その際には、勤務形態や職場組織の見直し等さまざまな観点から必要な措置を講じることが望ましいとされている。なお、集団ごとの集計・分析を行った場合も、結果に基づいて記録を作成し、5年間保存することが望ましい。

### 労働者に対する不利益取扱いの防止

「ストレスチェック」は人事を左右しかねないデリケートな問題を伴うため、労働者にとっては事業者が悪用する恐れはないか気掛かりになることがあるかも知れない。その点、改正労働安全衛生法では、「面接指導の申し出をしたことや、ストレスチェックの結果のみを理由とした不利益な取扱いを禁止している。また、ストレスチェックを受けないことや、事業者への結果の提供に同意しないこと、高ストレス者として面接指導が必要と評価されたにも係わらず面接指導を申し出ないことを理由とした不利益な取扱いも行ってはならないとされている。さらに、面接指導の結果を理由とした「解雇」「雇止め」「退職勧奨」や「不当な配転・職位変更」等を行うことも明確に禁止している。

また、ストレスチェックの実施者や

その事務従事者は、労働者の同意なく事業者の結果を伝えてはならないとされており、知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないという守秘義務が課されている。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も当然ながら禁止されており、また、本人の同意により提供されたストレスチェック結果でも、就業上の措置に必要な範囲を超えて共有してはならない（集団ごとの集計・分析結果も、事業場内で制限なく共有してはならない）。なお、医師が面接指導結果を事業者に提供するに当たっては、適切に加工して必要な情報に限定する必要がある。すなわち、診断名や検査値、具体的な愁訴内容等の生データや詳細な医学的情報は、事業者に提供してはならないとされている。

### 労働基準監督署への報告

最後に、事業者はこうした検査等の実施状況について、所管する労働基準監督署に報告書を提出する必要がある。報告書には、在籍労働者数、うち検査を受けた労働者数と面接指導を受けた労働者数を明記する。また、検査や面接指導の実施者が誰か、集団ごとの集計・分析を行ったかもチェックする。提出時期は、年度終了後など事業場ごとに設定して差し支えない。

なお、「ストレスチェック制度」の具体的な内容についてはその後、「実施マニュアル」が厚生労働省ホームページに掲載された（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roundouki/jun/anzensei12/pdf/150507-1.pdf>）。

（調査・解析部）