

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

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）

労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成26年法律第82号。以下「改正法」という。）については、平成26年6月25日に公布され、その主たる内容については、同日付け基発0625第4号をもって通達したところである。

また、労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令（平成26年政令第325号）が制定され、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係る規定については、平成27年12月1日付けで施行されることとされたところである。

さらに、今般、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係る規定等に関し必要な関係省令の整備を行うため、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（平成27年厚生労働省令第94号。以下「改正省令」という。）が、平成27年4月15日に公布され、このうち心理的な負担の程度を把握するための検査等に係るものについては、平成27年12月1日から施行されることとなっている。

改正法による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）及び改正省令による改正後の労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）のうち、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係るものの趣旨、内容等は、下記のとおりであるので、これらを十分に理解の上、関係者への周知徹底を図るとともに、特に下記の事項に留意して、その運用に遺漏のないようにされたい。

なお、改正省令のうち、平成27年6月1日付けで施行される外国登録製造時等検査機関等に係る規定及び特別安全衛生改善計画に係る規定に関しては、追って通達を発出する予定であることを申し添える。

記

第1 改正法の趣旨

I 労働安全衛生法関係（第66条の10関係）

1 制度の目的

労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、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（以下「ストレスチェック」という。）

及びその結果に基づく医師による面接指導等を内容とする制度（以下「ストレスチェック制度」という。）を設けたものであること。なお、本制度は、メンタルヘルス不調の労働者を把握することを目的とした制度ではないこと。

2 第1項関係

労働者にストレスチェックを受ける義務はないが、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、全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こと。

なお、当該事業場でストレスチェックを実施する時点で休業している労働者については、事業者は当該労働者に対してストレスチェックを実施しなくても差し支えないこと。

3 第3項関係

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て、当該労働者に対し不利益な取扱いをしてはならず、また、申出の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や内容を判断することはできないことから、事業者は、当然、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についても、これを行ってはならないこと。

4 費用負担等

イ ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者にストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであること。

ロ ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議をして定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。

II 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律関係 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したこと。

なお、面接指導の結果に基づき、派遣元事業者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、派遣先事業者と連携し、適切に対応することが望ましいこと。

第2 労働安全衛生規則の改正の要点

1 産業医の職務

産業医の職務として、ストレスチェックの実施並びに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を追加したこと。（第14条関係）

2 心理的な負担の程度を把握するための検査等

- (1) 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ストレスチェックを行わなければならないものとしたこと。（第52条の9関係）
 - イ 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
 - ロ 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
 - ハ 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
- (2) ストレスチェックの実施者として、医師、保健師のほか、厚生労働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を規定したこと。また、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限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事務に従事してはならないものとしたこと。（第52条の10関係）
- (3) ストレスチェック結果の記録の作成及び保存、ストレスチェック結果の通知、労働者の同意の取得等について規定したこと。（第52条の11から第52条の13まで関係）
- (4) 事業者は、ストレスチェックの実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、その結果を勘案し、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こととしたこと。（第52条の14関係）
- (5) 面接指導の対象となる労働者の要件について、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ストレスチェックの実施者が認めたものとしたこと。（第52条の15関係）
- (6) 面接指導の実施方法、ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨、面接指導における確認事項、面接指導結果の記録の作成及び保存、医師からの意見聴取手続等について規定したこと。（第52条の16から第52条の19まで関係）
- (7) 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、定期に、ストレスチェック及び面接指導の結果を、心理的な負担の程度を把握するための検査等結果報告書（様式第6号の2）により、所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこととしたこと。（第52条の21関係）

第3 細部事項（労働安全衛生規則関係）

1 産業医の職務（第14条第1項関係）

事業場における労働者の健康管理等の職務を行う者として選任された産業医は、ストレスチェック制度に関しても中心的役割を担うことが適当であることから、その職務内容に、ストレスチェック及びその結果に基づく医師による面接指導等に関する事項を追加したものであること。

なお、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、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）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。

また、産業医は、事業場における労働者の健康管理等の職務を行うものであるから、事業者は、産業医の職務が適切に遂行されるよう環境を整備するとともに、産業医がその職務を適切に遂行できない状況にあるときは、必要な改善を行うこと。

2 衛生委員会等の付議事項（第22条関係）

- (1) 第10号の「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」には、法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度に関する以下の事項が含まれること。

イ ストレスチェック制度の目的に係る周知方法並びにストレスチェック制度の実施体制及び実施方法に関すること

ロ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の実施方法に関すること

ハ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱いに関すること

ニ ストレスチェック結果の記録の保存方法に関すること

ホ 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に関すること

ヘ 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に関すること

ト 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に関すること

チ 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の趣旨の周知方法に関すること

リ 労働者に対する不利益な取扱いの防止に関すること

- (2) 衛生委員会等においてストレスチェック制度に関する事項について調査審議するに当たっては、その構成員であって、ストレスチェックの実施等において中心的役割を担う者でもある産業医の衛生委員会等への出席の徹底を図り、その役割が適切に果たされる必要があること。

- (3) 衛生委員会等においてストレスチェック制度に関する事項について調査審議を行い、結論を得た場合は、事業者は当該結論を当然に尊重すべきであり、当該結論を踏まえ、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ようにすること。

3 心理的な負担の程度を把握するための検査（第52条の9から第52条の15まで

関係)

(1) ストレスチェックの実施方法（第52条の9関係）

イ 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（期間の定めのある労働契約により使用される者であつて、当該契約の契約期間が1年以上である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 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。

なお、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未満である短時間労働者であっても、上記の①の要件に該当し、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概ね2分の1以上である者に対しては、ストレスチェックを実施することが望ましいこと。

ロ ストレスチェックは、調査票を用いて、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ものであり、3つの領域に関する項目を含まない調査票で検査を行うもの又は点数化せずに評価を行うものは、ストレスチェックには該当しないこと。

ハ ストレスチェックの実施方法として、特定の時期に全ての労働者に対して一斉に実施する方法のほか、1年を通し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、第52条の14の規定に基づく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斉に実施することが望ましいこと。

ニ 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うこと。

(2) ストレスチェックの実施者（第52条の10関係）

イ ストレスチェックは医師、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により行う必要があること。なお、ストレスチェックを受ける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者が行うことが望ましいこと。

ロ ストレスチェック結果が労働者の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されることがないようにするため、当該労働者の人事に関して直接の権限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事務に従事してはならないものとしたこと。なお、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することができない事務は、ストレスチェックの

実施に直接従事すること及び実施に関連してストレスチェックの実施者の指示のもと行われる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こと。

- ① 労働者が記入した調査票の回収（ただし、封筒に封入されている等労働者が記入した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。）、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り扱う事務
- ② ストレスチェック結果の封入等、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り扱う事務
- ③ ストレスチェック結果の労働者への通知の事務（ただし、封筒に封入されている等ストレスチェック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出の勧奨の事務
- ⑤ ストレスチェック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

ハ 上記ロの実施の事務に含まれない事務であって、労働者の健康情報を取り扱わないものについては、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して差し支えないこと。当該事務には、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

ニ 「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。

- (3) ストレスチェックの実施者に関する経過措置（改正省令附則第2項関係）
改正省令の施行日の前日（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、ストレスチェック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、ストレスチェックを実施することができるものとしたこと。

- (4) ストレスチェック結果の記録の作成等（第52条の11関係）

イ 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。

ロ ストレスチェックを行った医師等（以下「実施者」という。）による記録の作成の事務及び当該検査の実施の事務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事業者が講ずべき必要な措置には、記録の保存を担当する者の指名、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及び記録が実施者及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こと。

(5) ストレスチェック結果の通知（第52条の12関係）

イ 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 ストレスチェックの調査票への回答に基づき、当該労働者のストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの

② 当該労働者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

ロ 「遅滞なく」とは、ストレスの程度の評価等ストレスチェック結果が出力された後、速やかにとという趣旨であること。

(6) 労働者の同意の取得（第52条の13関係）

労働者の同意の取得は、個人ごとの同意の事実が客観的に確認可能な方法で記録される必要があることから、書面又は電磁的記録によらなければならないものであること。また、同意の取得に係る書面又は電磁的記録は、事業者が5年間保存することが望ましいこと。

(7) ストレスチェック結果の集団ごとの分析等（第52条の14関係）

イ 職場におけるストレス要因の評価及び職場環境の改善につなげるため、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析し、その結果を勘案して適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたものであり、努力義務であるが、事業者はできるだけこれを実施することが望ましいこと。

ロ 「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ものとする。

ハ 派遣労働者に対するストレスチェックの実施は、法第66条の10第1項に基づく派遣元事業者の義務であるが、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。

4 面接指導（第52条の15から第52条の19まで関係）

(1) 面接指導の対象となる労働者の要件（第52条の15関係）

面接指導の対象となる労働者は、衛生委員会等において調査審議し、事業場のストレスチェック制度に関する規程において定めた基準及び方法により高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者であること。

(2) 面接指導の実施方法等（第52条の16関係）

イ 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5年間保存することが望ましいこと。

ロ 申出を行った労働者については、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こと。ただし、申出を行った労働者が要件に該当するか否かを確認する方法について、衛生委員会等において調査審議し、事業者が実施者に当該労働者が要件に該当するか否かを確認する方法などストレスチェック結果を提供させる方法以外の方法を定めた場合については、当該方法に基づくことができること。

ハ 第1項の「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいうこと。

ニ 第2項の「遅滞なく」とは、申出後、概ね1月以内をいうこと。

ホ 面接指導は、面接指導を受ける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（以下「産業医等」という。）が行うことが望ましいこと。

(3) 面接指導における確認事項（第52条の17関係）

医師は、面接指導を行うに当たっては、第52条の9各号に掲げる事項のほか、第52条の17各号に掲げる事項について確認を行うものとされているが、「第52条の9各号に掲げる事項」の確認については、当該労働者のストレスチェック結果を確認することで足りること。

(4) 面接指導結果の記録の作成（第52条の18関係）

イ 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については、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。また、面接指導を実施した医師は、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最小限の情報に限定して事業者に情報を提供する必要があり、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は事業者提供してはならないこと。

ロ 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医師からの報告をそのまま保存することで足りること。

(5) 面接指導の結果についての医師からの意見聴取（第52条の19関係）

イ 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、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。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。

ロ 医師の意見聴取については、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。

ハ 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こと。

(6) 検査及び面接指導結果の報告（第52条の21関係）

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。

第4 その他関係省令の改正（改正省令第5条及び第6条関係）

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）及び厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17年厚生労働省令第44号）について、所要の改正を行ったこと。