

1 改正の趣旨・目的

改正の背景

- ・ 職業生活で強いストレスを感じている労働者の割合は高い状況で推移
  - ・ 精神障害の労災認定件数が3年連続で過去最多を更新 等
- ストレスチェック制度の目的

- ・ 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付きを促す
- ・ ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

2 改正の概要

常時使用する労働者に対して、医師、保健師等<sup>1</sup>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）<sup>2</sup>を実施することが事業者の義務となる。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

- 1 ストレスチェックの実施者は、今後省令で定める予定で、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定。
- 2 検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目による検査）を参考とし、今後標準的な項目を示す予定。検査の頻度は、今後省令で定める予定で、1年ごとに1回とすることを想定。

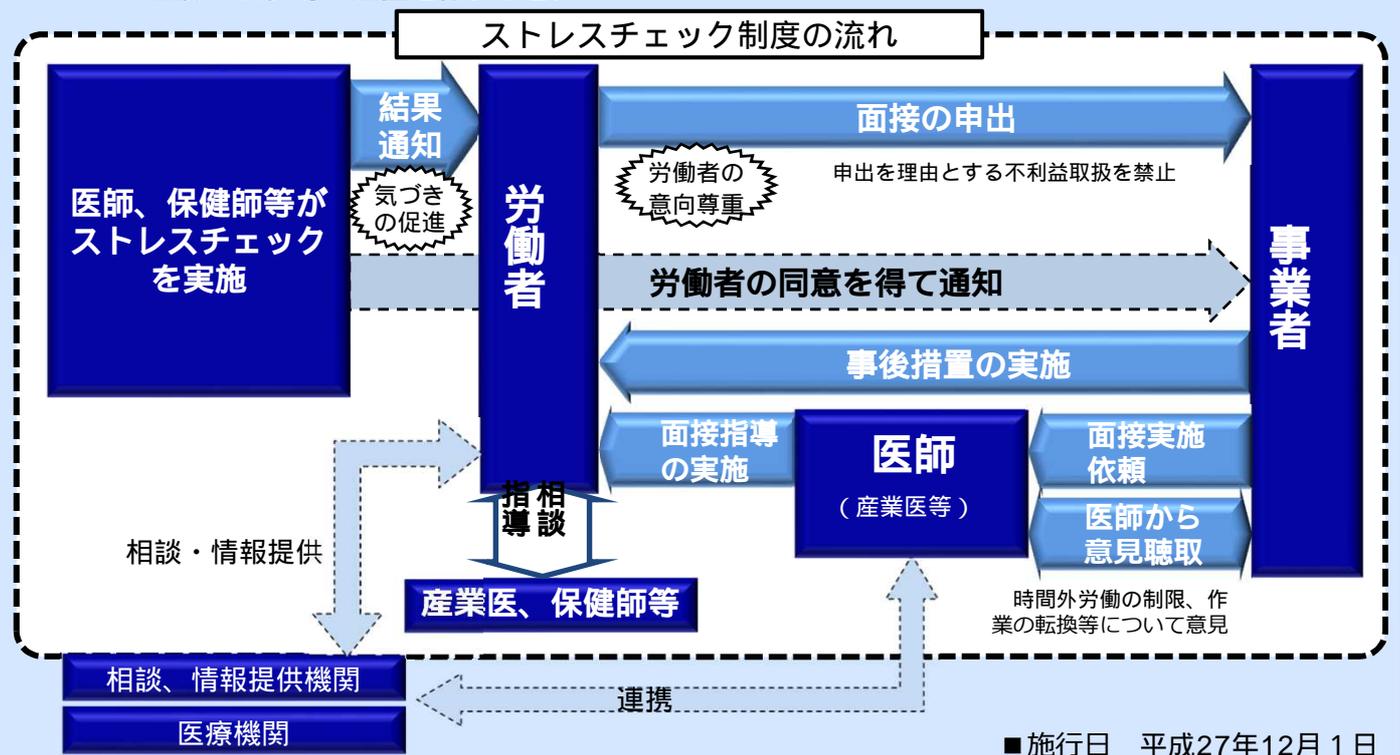
検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者には提供することは禁止される。

検査の結果、一定の要件<sup>3</sup>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る。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止される。

- 3 要件は、今後省令で定める予定で、高ストレスと判定された者などを含める予定。

○ 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<sup>4</sup>を講じることが事業者の義務となる。

- 4 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、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行うこと。



## ストレスチェック制度に関する検討会報告書の概要

### 1 ストレスチェックの実施について

- 実施に当たり、衛生委員会で必要事項を審議・確認し、労働者に周知。

#### <ストレスチェックの実施方法>

- ストレスチェックは、1年以内ごとに1回以上実施（一般健診と同時実施も可能）。調査票によることを基本とする。
- ストレスチェックの実施者となれる者は、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士とする。
- 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。
- 労働者に対する人事権を有する者は、実施者にはなれない。

#### <ストレスチェック項目>

- 3つの領域（「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」）を含めることを必須とする。
- 標準項目は、旧労働省委託研究により開発された、職業性ストレス簡易調査票（57項目）とする。なお、中小規模事業場等向けに、より簡易な項目も示す。
- 標準項目を参考としつつ、各企業が独自に項目を選定できることとする。

#### <同意の取得>

- 個人のストレスチェック結果を事業者提供の際の労働者の同意の取得は、以下の方法に限定（事前同意やストレスチェック実施時の同意は不相当）。
  - ・ 結果の本人への通知後に、個人ごとに同意の有無を確認。
  - ・ 本人から面接指導の申出があった場合に、同意があったものとみなす。

#### <ストレスチェック実施後の対応>

- 個人のストレスチェック結果の保存は、事業者が、実施者に行わせる（実施者による保存が困難な場合は、実施事務従事者（実施者を除く）に保存させることも可能）。
- 高ストレスと評価された者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対して、実施者が面接指導の申出勧奨を行うことを推奨。
- 相談窓口を広げ、相談しやすい環境を作り、適切な対応を行うため、産業医と連携した保健師、看護師等による相談対応も推奨。
- 医師の面接指導を経ずに、ストレスチェックの結果や保健師、看護師等による相談対応の結果だけで就業上の措置を講じることは不相当。
- 事業者が入手した個人のストレスチェック結果については、就業上の措置に必要な範囲に限定せず、そのまま上司、同僚等に共有することは不相当。

#### <集団分析と職場環境の改善>

- ストレスチェックを職場環境の改善につなげるため、集団的な分析の実施と分析結果に基づく職場環境の改善を事業者の努力義務とする。

- 集団分析結果は原則として本人同意なく事業者が把握可能であるが、10人未満の集団では、分析対象となる労働者全員の同意がない限り不適當。

## 2 面接指導について

- 面接指導は、労働者から申出があった後遅滞なく行うことが適當であり、当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。

## 3 派遣労働者の取扱いについて

- 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、派遣元が実施義務を負う。一方、集団的な分析については、派遣先の努力義務とする。

## 4 労働者に対する不利益取扱いの防止について

- 面接指導の申出に対する不利益取扱いは法律で禁止。
- 以下の行為は禁止されるべき。
  - 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行為。
    - ・ 解雇
    - ・ 雇用契約の不更新
    - ・ 退職勧奨
    - ・ 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
    - ・ 労働契約法等の労働関係法令の定めを反する措置を講じること
  - ⑤ 医師の意見と著しく内容・程度の異なる措置（労働者の不利益となるもの）を講じること。

## 5 その他

### <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、予めその機関の実施体制や情報管理の適切さなどを十分に確認することが望ましい（確認事項を国が示す）。

### <実施状況の行政への報告>

- ストレスチェックや面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告させることとする。