

規制の事前評価書

法令案の名称：労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律案

規制の名称：労働者数 50 人未満の事業場へのストレスチェック実施の義務付け

規制の区分：新設 拡充 緩和 廃止

担当部局：厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課

評価実施時期：令和 7 年 2 月

1 規制の必要性・有効性

【新設・拡充】

<法令案の要旨>

- ・ 現在努力義務となっている労働者数 50 人未満の事業場にストレスチェックの実施を義務付ける。

<規制を新設・拡充する背景、発生している課題とその原因>

- ・ 精神障害の労災支給決定件数が令和 5 年度には過去最多になり、メンタルヘルス不調により連続 1 か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は、近年上昇傾向にあり、1 割を超えて推移している。
- ・ 事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止である一次予防の強化等の観点から、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）により、ストレスチェック制度が導入された（平成 27 年 12 月 1 日施行）が、一方で、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、「令和 5 年労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、労働者数 50 人以上の事業場で 91.3%となっているものの、実施が努力義務とされた 50 人未満の小規模事業場においては、30～49 人の事業場で 71.8%、10～29 人の事業場で 56.6%と未だ取組は低調である。
- ・ ストレスチェック制度は、医師の面接指導の実施と相まって労働者からもその効果を高く評価されており、職場環境改善につながった場合には労働者の心理的ストレス反応の改善等がみられるなど一定の成果を挙げていることが学術論文や研究報告書等により確認されている。
- ・ ストレスチェック及び医師の面接指導の実施により自身のストレスの状況への気づきを得る機会は、全ての労働者に与えられることが望ましく、個々の労働者のストレスを低減させること、職場におけるストレスの要因そのものを低減させることなど、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することの重要性は事業場規模に関わらないものである。
- ・ また、小規模事業場における労働者のプライバシー保護等の懸念は、現時点において、外部機関の活用等により、対応可能な環境が一定程度整備されている。

<必要となる規制新設・拡充の内容>

- ・ 上記の状況を踏まえ、小規模事業場を含めた全ての事業場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、ストレスチェックの実施について、現在当分の間努力義務となっている労働者数 50 人未満の事業場にも義務付ける。

2 規制の妥当性（その他の手段との比較検証）

【新設・拡充】

<その他の規制手段の検討状況>

■検討した □検討しなかった

（検討した内容・結果又は検討しなかった理由）

- ・ 「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」及び労働政策審議会安全衛生分科会において、ストレスチェック制度以外も含め、メンタルヘルス対策の強化策について検討を実施している。

<その他非規制手段の検討状況>

□非規制手段を全く導入しておらず、今回初めて検討した

□非規制手段を全く導入しておらず、今回も検討しなかった

■非規制手段を既に導入しているが、別途の非規制手段も検討した

□非規制手段を既に導入しているため、検討しなかった

（検討した内容・結果又は検討しなかった理由、既に導入済みの非規制手段の内容）

- ・ 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの整備（現在のストレスチェック指針やストレスチェック実施マニュアルでは、50人以上の事業場における実施体制・実施方法を念頭に示されている。）を行うこととしており、こうした非規制手段とともに今般の改正を実施することとしている。

3 効果（課題の解消・予防）の把握

【新設・拡充】

- ・ 「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」において、ストレスチェック制度の効果について、学術論文や研究報告書等をもとに検証を行った。
- ・ ストレスチェックの実施に加え、その結果の集団分析及び職場環境改善の取組により、労働者の心理的ストレス反応の改善等が見られることを確認した（常勤労働者を対象にアンケート調査を実施し、約1年後のフォローアップで、ストレスチェックの受検と職場環境改善（労働時間の短縮、働き方の改善、職場内のコミュニケーションの改善等）を合わせて経験した労働者が、どちらも経験していない労働者に比べて心理的ストレス反応が有意に低下していたことを確認した調査研究等）。
- ・ ストレスチェックの実施だけでも、約7割の労働者から「ストレスチェックの個人結果をもらったこと」を有効とする回答が得られたことや、医師面接を受けた労働者の過半数から「医師面接（対面）を受けたこと」を有効とする回答が得られたことを確認した。
- ・ このように、ストレスチェックの実施は、医師の面接指導と相まって労働者からもその効果を高く評価されており、職場環境改善につながった場合には労働者の心理的ストレス反応の改善等がみられるなど一定の成果を挙げていることが確認されているところ、労働者数50人未満の事業者にもストレスチェックの実施を義務付けることで、労働者数50人未満の事業者の労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することができる。

4 負担の把握

【新設・拡充】

<遵守費用>

- ・ ストレスチェックは紙媒体のみならずオンラインで実施できるサービスも普及してきていることが確認されている。
- ・ 厚生労働省が、労働者数 50 人未満の事業場に対してストレスチェックに関するサービスを提供している労働衛生機関・健診機関（全国労働衛生団体連合会会員）7 機関、EAP 機関 2 機関（50 人以上の事業場向けサービスを主とするものを除く）を対象に、そのサービス内容、費用等の実態について、令和 6 年 5 月～6 月にアンケート調査（調査票又はヒアリングによる）を実施したところ、今回調査対象の外部機関が提供するストレスチェック関連サービスの費用は、実施方法や検査媒体、パッケージ等によって異なるが、ストレスチェック自体の費用は 1 人あたり数百円から千円程度であった（ただし、実施者の費用が別途追加料金としてかかる機関もあった）。このほか、高ストレス者の医師の面接指導については、50 人未満の事業場においてもこれまで長時間労働者の医師の面接指導等を委託している医師に委託することが想定されるが、今回調査対象の外部機関に受託する場合、高ストレス者 1 人あたり 2 万円程度（健診機関）であった。
- ・ 現在、地域産業保健センターにおいて、50 人未満の事業場に対して、登録産業医等による産業保健支援サービスを無料で提供しており、高ストレス者に対する医師の面接指導についても利用することができる。

<行政費用>

- ・ 当該制度について事業主に周知するための費用が発生することとなる。また、法令違反を行った事業主に対して助言、指導、勧告等を行うための費用が発生することとなる。
- ・ 登録産業医等の充実など、地域産業保健センターで高ストレス者の面接指導に対応するための体制強化を行う必要があり、そのための費用が発生することとなる。

5 利害関係者からの意見聴取

【新設・拡充、緩和・廃止】

■意見聴取した □意見聴取しなかった

<主な意見内容と今後調整を要する論点>

- ・ ストレスチェックを実施する場合の労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境が一定程度整備されていると考えられることから、十分な支援体制の整備等を図った上で、ストレスチェックの実施義務対象を 50 人未満の全ての事業場に拡大することが適当である。
- ・ 50 人未満の事業場においては、産業医がおらず適切な情報管理等が困難な場合もあるため、原則として、ストレスチェックの実施は労働者のプライバシー保護の観点から外部委託することが推奨される。
- ・ 50 人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてマニュアルを作成し、周知を徹底することを前提とする。特に、10 人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す必要がある。

<関連する会合の名称、開催日>

- ・ ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会（第 1 回（令和 6 年 3 月 29 日）～第 7 回（令和 6 年 10 月 10 日）、中間とりまとめ（令和 6 年 11 月 1 日公表））
- ・ 労働政策審議会安全衛生分科会（第 170 回（令和 6 年 11 月 6 日）、第 171 回（令和 6 年 11 月 22 日））

<関連する会合の議事録の公表>

- ・ ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38890.html

- ・ 労働政策審議会安全衛生分科会

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-rousei_126972.html

6 事後評価の実施時期

【新設・拡充、緩和・廃止】

<見直し条項がある法令案>

- ・ 見直し条項を踏まえ、法律の施行後 5 年以内に事後評価を実施予定。