

ストレスチェック制度で会社が行うこと一覧

1 事業者による社員への方針表明

2 衛生委員会での調査など

安全衛生委員会等で実施結果の公表とその後の指導や方向性を話し合う

衛生委員会などにおける調査・審議

- ストレスチェック制度の実施に当たっては、その実施体制・実施方法、不利益取扱いの防止などの事項を、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医などで構成される衛生委員会などで調査・審議し、その結果を踏まえて規程を定めなければならない。

3 社内規則類の整備

4 社員周知と情報提供

安全衛生委員会などで社員への説明や、社内ネットワークで情報を提供する

5 ストレスチェックの運用・実施

行うことができるのは、医師、保険師、講習を受講した看護師、精神保健福祉士

6 医師の面接指導の実施

7 医師からの意見聴取と就業措置の配慮

8 集団的分析と評価の公表

- ・不利益な取り扱いの禁止
- ・プライバシーの保護

9 職場環境の改善への取り組み

社員がチェック後の会社の取組を見守っています

10 労働基準監督署へ報告

健康診断と同様に実施報告が求められています

ストレスチェックの詳細（平成 27 年 4 月 15 日）発表

厚生労働省は、本日、平成 26 年 6 月 25 日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、新たに設けられた「ストレスチェック制度」※の具体的な内容や運用方法を定めた省令（労働安全衛生規則の一部改正）を公布するとともに、告示、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）を定めましたので、公表します。

※ ストレスチェック制度とは、労働者に対して行う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）や、検査結果に基づく医師による面接指導の実施などを事業者に義務付ける制度（従業員数 50 人未満の事業場は制度の施行後、当分の間努力義務）。平成 27 年 12 月 1 日から施行。

今後、厚生労働省では、平成 27 年 12 月 1 日の「ストレスチェック制度」の施行に向けて、周知に取り組んでいきます。

【省令、告示、指針のポイント】

<省令>

- ストレスチェックの実施頻度、検査すべき3つの領域、ストレスチェックの実施者となれる者、結果の記録の作成・保存方法、一定規模の集団ごとの集計・分析、ストレスチェック結果に基づく医師による面接指導の実施方法、労働基準監督署への実施状況に関する定期報告などについて定めています。

<告示>

- ストレスチェックの実施者となれる者のうち、看護師、精神保健福祉士が修了すべき厚生労働大臣が定める研修の科目、時間を定めています。

<指針>

- 衛生委員会の役割、ストレスチェックに用いる調査票、高ストレス者の選定方法、結果の通知方法と通知後の対応、面接指導結果に基づく就業上の措置に関する留意事項、集団ごとの集計・分析結果の活用方法、労働者に対する不利益取扱いの防止、労働者の健康情報の保護などについて定めています。

ストレスチェック制度に関する省令（労働安全衛生規則の一部改正）のポイント

1 省令の内容

(1) 産業医の職務

- 産業医の職務に、「ストレスチェックの実施」、「ストレスチェックの結果に基づく面接指導の実施」、「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」を追加。

(2) 検査の実施などに係る規定の整備

- 事業者は、常時使用する労働者に対して、1 職場におけるストレスの原因に関する項目、2 ストレス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支援に関する項目について、**毎年1回定期的に検査を行わなければならない。**

- **検査の実施者**は、**医師または保健師**のほか、厚生労働大臣が定める一定の研修を修了した**看護師または精神保健福祉士**とする。ただし、検査を受ける労働者について、解雇などの直接的な人事権を持つ監督者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

- 事業者は、労働者の同意を得て、検査の結果を把握した場合、この結果の記録を作成し、5年間保存しなければならない。それ以外の場合は、事業者は、検査を行った実施者による検査結果の記録の作成、検査の実施の事務に従事した者によるこの記録の保存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。

- 検査結果は、**検査の実施者から、遅滞なく労働者に通知**しなければならない。

- 検査の実施者が、検査結果を事業者に提供することについて、労働者から同意を取得する場合は、書面または電磁的記録によるものでなければならない。

(3) 検査結果の集団ごとの分析などに係る規定の整備

- 事業者は、実施者に、検査の結果を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るとともに、この分析結果を勘案し、必要と認められる場合は、その集団の労働者の実情を考慮して、この集団の労働者の心理的な負担を軽減するため、適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(4) 検査結果に基づく面接指導の実施などに係る規定の整備

- 検査結果に基づく面接指導の対象となる労働者の要件は、「**検査の結果、ストレスの程度が高い者**」で、「**検査を行った**実施者**が面接指導の実施が必要と認めた場合**」とする。

- 労働者が検査結果の通知を受けた後、面接指導の申し出を遅滞なく行うとともに、事業者は、労働者から申し出があった場合は、遅滞なく面接指導を実施しなければならない。また、面接指導の実施者は、面接指導の対象となる要件に該当する労働者に対して、面接指導の申し出を行うよう勧奨することができる。

- 医師は、面接指導を行うに当たっては、この労働者の勤務状況や心理的な負担の状況などを確認しなければならない。

- 事業者は、面接指導の結果の記録を作成し、これを5年間保存しなければならない。

- 面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

(5) その他の事項

- **常時50人以上の労働者を使用する事業者は、検査、面接指導の実施状況などについて、毎年1回定期的に、所轄労働基準監督署長に報告しなければならない。**

2 施行日

平成 27 年 12 月 1 日

ストレスチェックの実施者に関し厚生労働大臣が定める研修に関する告示のポイント

1 告示の内容

- ストレスチェックの実施者のうち、**看護師**または**精神保健福祉士**について、労働安全衛生規則第52条の10第1項第3号の厚生労働大臣が定める研修は、次の各号に定めるところにより行われる学科研修（これに相当する研修で、平成27年12月1日前に開始されたものを含む）とする。
 - 一 次のイから八までに掲げる科目について、それぞれイから八までに定める時間以上行われるものであること。
 - イ 労働者の健康管理 2時間
 - ロ 事業場におけるメンタルヘルス対策 1.5時間
 - ハ 事業場における労働者の健康保持の増進を図るための労働者個人、労働者の集団に対する支援の方法 1.5時間
 - 二 前号の研修を適切に行うために必要な能力を有する講師により行われるものであること。
 - 三 前二号に定めるもののほか、研修の実施について必要な事項は、厚生労働省労働基準局長の定めるところによるものであること。

2 適用日

平成27年12月1日

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のポイント

1 指針の内容

(1) ストレスチェック制度の基本的な考え方

- この制度は、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）が目的で、事業場におけるメンタルヘルスケアの総合的な取組の中に位置付けることが望ましい。

(2) 衛生委員会などにおける調査・審議

- ストレスチェック制度の実施に当たっては、その実施体制・実施方法、不利益取扱いの防止などの事項を、総括安全衛生管理者、衛生管理者、産業医などで構成される衛生委員会などで調査・審議し、その結果を踏まえて規程を定めなければならない。

(3) ストレスチェックの実施方法など

- ストレスチェックに用いる調査票は、事業者の判断により選択することができるものとするが、「職業性ストレス簡易調査票」（57項目）を用いることが望ましい。

- 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などを高ストレス者として選定しなければならない。

- 医師による面接指導が必要とされた者に対して、実施者が申し出の勧奨を行うとともに、結果の通知を受けた労働者が相談しやすい環境を作るため、保健師、看護師または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。

(4) 面接指導の実施方法など

- 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、その労働者の了解が得られるよう努めるとともに、不利益取扱いにならないように留意しなければならない。

(5) 集団ごとの集計・分析の実施方法など

- 分析結果に基づく措置は、管理監督者による日常の職場管理、労働者の意見聴取、産業医などの職場巡視などで得られた情報も勘案し、勤務形態または職場組織の見直しなどの観点から講ずることが望ましい。

(6) 労働者に対する不利益な取扱いの防止

- ストレスチェックを受けないこと、結果の提供に同意しないこと、または面接指導の申し出を行わないことを理由とした不利益取扱いを行ってはならない。

- 医師の意見を勘案し、必要と認められる範囲内となっていないものなど、法令上求められる要件を満たさない不利益な取扱いを行ってはならない。

- 面接指導の結果を理由とした、解雇などの不利益な取扱いを行ってはならない。

(7) 労働者の健康情報の保護

- ストレスチェックの実施前または実施時に、事業者への結果提供に関する労働者の同意を取得してはならないとし、結果通知後に個別に同意を取得しなければならない。

- 集団ごとの集計・分析の単位が10人を下回る場合には、全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者の結果を提供してはならない。

(8) その他の留意事項

- この制度においては、産業医が中心的役割を担うことが望ましい。
- ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、**派遣先事業者が、派遣労働者も含めて実施することが望ましい。**

2 適用日

平成 27 年 12 月 1 日

- [☞ストレスチェック制度に関する省令 \(PDF : 582KB\)](#)
- [☞ストレスチェックの実施者に関し厚生労働大臣が定める研修に関する告示 \(PDF : 43KB\)](#)
- [☞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 j 業者が講ずべき措置に関する指針 \(PDF : 230KB\)](#)

ストレスチェック制度の創設

(全般)

Q 1 ストレスチェック制度により、労働者がうつ病か否かが事業者把握されてしまうのでしょうか？

A 1 ストレスチェック制度（ストレスチェック及び面接指導）は、労働者のストレスの程度を把握することにより、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防を主な目的とした制度であり、精神疾患の早期発見を行うことを一義的な目的とした制度ではありません。

このため、ストレスチェックの内容も、あくまで労働者のストレスの程度を把握するための内容とする予定であり、精神疾患かどうかを把握する検査内容とすることは想定していません。

Q 2 ストレスチェックの結果を解雇の理由に使うなど、事業者が悪用するおそれはないのでしょうか？

A 2 ストレスチェック制度では、ストレスチェックの結果は、労働者の同意なく事業者には伝えてはならないこととされており、ストレスチェックの実施者や実施事務に従事した者に対しては守秘義務が課されています。また、ストレスチェックの結果を通知された労働者が面接指導を申し出たことを理由とした不利益な取扱いを禁止する旨の規定が設けられているなど、事業者による不合理な不利益取扱いがなされないような仕組みとしています。さらに、ストレスチェックの結果や、面接指導の結果などを理由として、不合理な不利益取扱いがなされることのないよう、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ、指針等で不合理な不利益取扱いに当たる事例などについてお示しすることを予定しています。

厚生労働省としては、このような制度の内容を周知するとともに、事業者に対して必要な指導を行っていきます。また、ストレスチェック制度の主な目的は、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防にあります。労働者の健康確保のためには、労働者が安心してストレスチェックを受けられる環境を整えることが重要であること等をしっかりと事業者にも周知・啓発していき、制度の悪用がなされないよう取り組んでいきたいと考えています。

(ストレスチェック)

Q 3 全ての事業場が対象となるのでしょうか？

A 3 ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数 50 人以上の事業場とされており、これは、産業医の選任義務が課されている事業場と同じ対象範囲です。

なお、従業員数 50 人未満の事業場については、当分の間、ストレスチェックの実施が努力義務とされています。

Q 4 従業員数 50 人未満の事業場について努力義務とされているのはなぜですか？

A 4 従業員数 50 人未満の事業場では、産業医の選任義務が課されていないなど体制が整

っておらず、かつ、事業場の規模が小さいため、ストレスチェックの結果等の取扱いに当たって、労働者のプライバシーに十分配慮した情報管理等を行うことについて懸念があるため、義務ではなく、努力義務としています。

ただし、従業員数 50 人未満の事業場であっても、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することは重要です。厚生労働省としても、そうした事業場でのストレスチェックを含めたメンタルヘルス対策が促進されるよう、周知・啓発を行うとともに、全国に設置している産業保健総合支援センター（下記 URL 参照）による面接指導の実施体制を整備することなどにより、支援を行っていきたいと考えています。

<産業保健総合支援センター>

<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

Q 5 店舗の従業員数は 50 人未満なのですが、法人全体で従業員数 50 人を超える場合には義務となるのでしょうか？

A 5 法人単位ではなく、事業場ごとの従業員数が 50 人未満か否かを確認しますので、法人全体で従業員数 50 人を超える場合であっても、事業場単位でみたときに従業員数が 50 人未満であれば、義務とはなりません。この考え方は、現行の産業医の選任義務の対象事業場と同様です。

なお、義務とならない小規模事業場の中でも、例えば、大企業の支店などであって、本社による統括管理等により実施体制が十分整っている場合には、そのような事業場についてはストレスチェックを実施していただくことが望ましいと考えています。

Q 6 全ての労働者が対象となるのでしょうか？

A 6 ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。具体的には、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、1 年以上使用されることが予定されている者、及び更新により 1 年以上使用されている者）であって、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 以上であれば対象労働者となります。

なお、派遣労働者については、一般定期健康診断と同じく、派遣元事業主においてストレスチェックを実施していただくこととなります。

Q 7 健康診断とは異なり、労働者にストレスチェックを受ける義務が規定されていませんが、労働者は受けなくても問題ないのでしょうか？

A 7 労働者にはストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかった場合に法令に違反することはありませんが、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにも、ストレスに気づいていただくことは重要ですので、できるだけ受けていただくことが望ましいと考えています。

Q8 事業者は、希望する労働者にだけストレスチェックを実施すれば良いのでしょうか？

A8 労働者にストレスチェックを受ける義務は課されていませんが、労働者のセルフケアを促進していくためにも、労働者が希望するか否かにかかわらず、事業者は、対象となる労働者全員にストレスチェックを受ける機会を提供する必要があります。

Q9 ストレスチェックはどれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？健康診断と同様に、年に1回実施すれば良いのでしょうか？

A9 ストレスチェックの実施頻度は、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしていますが、健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施していただくことを想定しています。

Q10 ストレスチェックを実施することができるのは、医師、保健師以外にどのような職種となるのでしょうか？

A10 医師、保健師以外では、一定の研修を受けた看護師と精神保健福祉士を想定しており、具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q11 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しても問題ありませんか？

A11 問題ありません。委託により実施する際には、ストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者に通知してはならないことなどの点にご留意ください。

Q12 「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）」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？面談形式で行うものですか？

A12 労働者の心理的な負担の程度を把握するため、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う検査です。実施方法については、今後労使や専門家の意見も聞きつつ検討を行う予定ですが、面談形式に限定することは想定していません。

Q13 ストレスチェックの具体的な項目は決まっているのでしょうか？これまで、9項目という話も聞いたことがあります。最低限盛り込まなければならない項目はあるのでしょうか？また、具体的な項目はいつ頃決まるのでしょうか？

A13 ストレスチェックの具体的な項目は、「職業性ストレス簡易調査票」などを参考に、労使や専門家の意見も聴きつつ検討を行い、標準的なものをお示しすることを考えています。

なお、9つのストレスチェック項目は、前回法案において、ストレスチェックのイメージとして例示したものであり、今般の改正法においては、従業員数50人未満の事業場は努力義務とされるなど、前回法案と前提が異なるため、最低限盛り込むべき内容も含め、改めて検討を行うこととしています。

なお、今後の検討スケジュールについては、第1回「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」の資料4（下記URL参照）をご参照ください。

<ストレスチェック項目等に関する専門検討会>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000aiuu.html#shingi203931>

<ストレスチェック制度に係る今後のスケジュール（案）>

http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki_junkyoku-Soumuka/000050911.pdf

Q14 「職業性ストレス簡易調査票」の57項目を実施していれば、十分なのでしょうか？
また、現在57項目のほかにも独自に項目を追加して（例えば100項目）ストレスチェックを実施している企業は、新制度に基づくストレスチェックとして、これまで通り実施することができるのでしょうか？

A14 A13のとおり、ストレスチェックの具体的な項目は、「職業性ストレス簡易調査票」などを参考に、労使や専門家のご意見も聴きつつ検討を行い、標準的なものをお示しすることを考えています。検討に当たっては、先行して実施している事業者の取組も考慮しつつ、検討を進めていきたいと考えていますが、こちらからお示しする標準的なものを全て含んでいるのであれば、基本的にはこれまでどおり実施していただいて問題ないと考えています。

なお、ストレスチェックの項目として盛り込むことが不適切な内容についても検討を行う予定です。

Q15 ストレスチェックの実施により、労働者のメンタルヘルス不調の予防に資するという根拠はあるのでしょうか？

A15 現在、ストレスを評価するための調査票としては、産業現場で広く活用されている57項目の「職業性ストレス簡易調査票」があります。この調査票は、平成7年から平成11年までの厚生労働省の委託研究により開発されたもので、約1万2千人を対象とした試験的調査により、その信頼性、妥当性が統計学的に確認されているものです。

ストレスチェックの具体的な項目は、今後、この「職業性ストレス簡易調査票」などを基本に、労使や専門家のご意見も聴きつつ検討を行い、標準的な内容をお示しすることを考えています。

また、ストレスチェックを効果的に実施するための手法等について、お示しする予定です。

Q16 現在、健康診断と併せてストレスチェックを実施しているのですが、今後も、健康診断と一緒に実施することは可能ですか？また、今後は、ストレスチェックの結果を事業者が把握することはできなくなるのでしょうか？

A16 ストレスチェックと健康診断を同じ機会に併せて実施していただくことは問題ありません。ただし、ストレスチェックの結果については、労働者の同意なく事業者に提供してはならないこととされており、結果については、健康診断と異なる取扱いをしていただく必要がある点にはご留意ください。

Q17 新制度の施行後は、例えば、健康診断の医師の問診の場面で労働者のメンタルヘルス不調等の情報を把握した場合、事業者にそれを伝えることはできなくなるのでしょうか？

A17 一般定期健康診断の問診等において、医師が把握したメンタルヘルス不調に関する健康情報の取扱いは、これまでと変わりません。つまり、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（下記URL参照）にも記載されているように、事業者と産業保健スタッフは、以下に掲げる点に留意した上で、労働者の健康情報を取り扱う必要があります。

- ① 産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とすること。その一方で、産業医等は、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に必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供すること。
- ② 事業者は、メンタルヘルスに関する労働者の個人情報を取り扱う際に、診断名や検査値等の生データの取扱いについては、産業医や保健師等に行わせることが望ましいこと。特に、誤解や偏見を生じるおそれのある精神障害を示す病名に関する情報は、慎重に取り扱うことが必要であること。

<労働者の心の健康の保持増進のための指針>

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-3.html>

Q18 産業医がストレスチェックを実施することは可能ですか？

A18 可能であり、適切な事後措置や職場環境の改善につなげるためにも、産業医が実施することがむしろ望ましいと考えています。ただし、ストレスチェック制度では、ストレスチェックを実施した医師等は、労働者の同意なく、その結果を事業者に提供してはならないこととされています。産業医がストレスチェックを実施した場合も同様に、労働者の同意なく事業者はその結果を伝えてはならないこととなりますので、ご留意ください。

Q19 外部機関にストレスチェックの実施を委託した場合、ストレスチェックを実施したその機関の医師等は、産業医に結果を提供しても問題ないのでしょうか？

A19 産業医がストレスチェックの企画・評価に関わり、実施者となる場合には問題ありませんが、産業医が実施者とならない場合には、その産業医に労働者の同意なく結果を提供してはならないこととなります。

Q20 ストレスチェックの結果について、職場の集団的なストレスの分析に用いるため、個人の結果がわからないように加工して事業者に提供することもできないのでしょうか？

A20 個々の労働者の結果であることが識別できないよう加工した集団的なデータであれば、労働者の同意なく、事業者に提供することは可能です。ただし、集団の単位が小

さいなど、集団的なデータであっても個人が識別できるような場合には、労働者の同意なく、事業者には提供することはできません。

なお、職場の集団的なストレスの分析の具体的な方法などについては、今後、指針などでお示しする予定です。

Q21 事業者は、ストレスチェックの結果は保存しなくて良いのでしょうか？

A21 ストレスチェックの結果の保存は、ストレスチェックの実施者において行うことを想定していますが、具体的な保存方法などについては、今後労使や専門家の意見も聴きつつ検討を行い、お示しする予定です。

Q22 健康診断のように、事業者は、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？

A22 ストレスチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q23 法第 66 条第 1 項の「健康診断」から「第 66 条の 10 第 1 項の検査」（＝ストレスチェック）が除かれているのはなぜですか？

A23 健康診断とストレスチェックは、いずれも労働者の健康の状況を把握するためのものであるという観点では、重複した概念となっています。両者を事業者の義務とする場合に、義務が一部重複することになるため、法技術的な観点からその重複を避けるため法第 66 条第 1 項の「健康診断」から「第 66 条の 10 第 1 項の検査」（＝ストレスチェック）を除く改正を行ったものです。

なお、これにより、健康診断とストレスチェックを同時に行うことを否定するものではありません。（A16 参照）

（面接指導）

Q24 法第 66 条の 10 第 3 項の「面接指導」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？

A24 面接指導は、問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うもので、これに基づき必要な措置が行われることとなります。

具体的な実施方法などについては、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q25 医師以外が面接指導を実施することはできないのでしょうか？

A25 A24 のとおり、面接指導は、問診その他の方法により労働者の心身の状況を把握し、面接により必要な指導を行うものであるため、医学的な知見を有する医師でなければ実施することができない仕組みとしています。

Q26 面接指導の結果は、労働者の同意なく事業者が把握しても構わないのですか？

A26 面接指導は、労働者の申出に基づくものであり、面接指導の結果、事業者は、必要に応じて労働者の健康を確保するため就業上の措置を講じなければならないため、面接指導を実施した医師からその結果を入手することとなっており、労働者の同意なく、その結果を把握することができます。

Q27 事業者は、面接指導の申出を理由として不利益な取扱いをしてはならないこととされていますが、「不利益な取扱い」とは具体的にどのようなものを指すのでしょうか？

A27 不利益な取扱いとしては、例えば、面接指導の申出の後に、当該申出があったことを理由として解雇、減給、降格、不利益な配置の転換等がされた場合などが考えられます。具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ検討を行い、不相当と考えられる事例を指針等で示すことを予定しています。

Q28 面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴くことになっていますが、意見を聴くのは面接指導を実施した医師でなければならないのでしょうか？

A28 面接指導を実施した医師から、面接指導の結果報告に併せて意見を聴取することが適当です。また、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で選任されている産業医でない場合には、面接指導を実施した医師からの意見聴取と併せて、当該事業場で選任されている産業医の意見を聴取することも考えられます。

(省令事項等)

Q29 法第 66 条の 10 第 1 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A29 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、①ストレスチェックの実施頻度として、現行の一般健康診断と同様に、1年以内ごとに1回以上実施すること、②今後、専門家等のご意見を踏まえて検討することとしている、ストレスチェックの項目の考え方などを定めることを考えています。

Q30 法第 66 条の 10 第 2 項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A30 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、ストレスチェックを行った医師、保健師等からの結果の通知は、検査が行われた後、遅滞なく行わなければならないことなどを定めることを考えています。

Q31 法第 66 条の 10 第 3 項の「厚生労働省令で定める要件」及び「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A31 いずれも、今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、「厚生労働省令で定める要件」としては、ストレスチェックの結果、高ストレスと評価された労働者であることなどを定めることを考えています。また、「厚生労働省令で定めるところ」として

は、①労働者から申出があった後、遅滞なく面接指導を行わなければならないこと、
②労働者の勤務の状況等、面接指導において医師が確認すべき事項などについて定めることを考えています。

Q32 法第66条の10第4項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A32 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、面接指導の結果の記録を作成して、これを5年間保存することなどを定めることを考えています。

Q33 法第66条の10第5項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A33 今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならないこと等を定めることなどを定めることを考えています。

Q34 法第66条の10第7項の指針は、具体的に何を定めるのでしょうか？

A34 面接指導の結果及び医師の意見を踏まえ、事業者が講ずべき労働者の健康を保持するために必要な措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な内容を盛り込む予定です。具体的には、医師からの意見聴取の方法、就業上の措置の区分とその決定方法、面接指導の結果に基づく不合理な不利益取扱いの考え方などについて定めることとしていますが、詳細は、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ、検討を行ってまいります。

Q35 法第66条の10第9項でストレスチェックに関する医師等の研修の実施に努める旨が規定されていますが、研修の予定はどのようになっていますか？

A35 ストレスチェックが適切に実施されるよう、来年度以降、医師等に対する研修を実施することとしています。研修の内容等は今後具体的に検討する予定です。

Q36 なぜ、労働者にストレスチェックを受ける義務は課されなかったのでしょうか？

A36 今回のストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルスに関する情報という、極めて機微性の高いものを取り扱うこと、既にメンタルヘルス不調で治療を受けている者にとっては、ストレスチェックを受けなければならないこと自体が精神的負担を与えるおそれもあることから、希望しない労働者にまで一律に義務づけることは適当でないとの御意見を踏まえ、労働者がストレスチェックを受ける義務の規定を設けないこととしたものです。

受動喫煙防止対策の推進

Q 1 これまでは、快適な職場環境の形成のための措置として、指針の中で喫煙対策が盛り込まれていましたが、今回受動喫煙防止対策が努力義務として規定された意義は何でしょうか？

A 1 改正法では、受動喫煙が労働者の健康に与える影響を踏まえて、受動喫煙防止対策を労働者の健康の保持増進のための取組として位置づけ直すものです。

今回、法律に明記することは、事業者による取組を促す上でも、また、受動喫煙防止対策の必要性に関する労働者の理解を深める上でも重要であると考えています。

Q 2 今回の改正法で、受動喫煙防止対策が義務ではなく努力義務として規定されたのはなぜですか？

A 2 労働政策審議会安全衛生分科会における議論の中で、現時点では受動喫煙防止対策を義務化するよりも、努力義務とした上で助成金等による援助により、対策が遅れている事業者等を支援していく方が適当というご意見がありました。

また、労働者健康状況調査（平成 24 年）においても、事業場における受動喫煙防止対策の取組の問題点として、「受動喫煙に対する喫煙者の理解が得られない」、「顧客に喫煙をやめさせるのが困難である」などが挙げられており、受動喫煙防止対策の必要性について、さらなる周知啓発が必要な状況です。

このような状況を踏まえ、今回の提出法案においては努力義務とした上で、国による援助を定めることとしました。

Q 3 「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」について、具体的にどのような措置を行っていただければ努力義務を果たしたことになるのでしょうか？

A 3 事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置の例としては、全面禁煙、喫煙室の設置による空間分煙、たばこ煙を十分低減できる換気扇の設置などがありますが、個々の事業者や事業場によって実情は異なるので、適切な措置も異なってきます。事業者の皆様には、まずは各々の事業場の現状を把握していただき、その実情に照らして実行が可能な措置のうち最も効果的な措置を講じるよう努めていただきたいと思います。

Q 4 例えば、飲食店で喫煙席と禁煙席に分ける対策や開放型の喫煙コーナーによる分煙も「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」として認められるのでしょうか？

A 4 A 3 のとおり、個々の事業者及び事業場によって実情は異なるため、措置の内容を一律に示すことは考えていませんが、まずは各々の事業場の現状を把握していただき、その実情に照らして実行が可能な措置のうち最も効果的な措置を講じるよう努めていただきたいと思います。

職業性ストレス簡易調査票

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。

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

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。

	な ほ と ん ど な か つ た	と き ど き あ つ た	し ば し ば あ つ た	ほ と ん ど い つ も あ つ た
1. 活気がわいてくる-----	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ-----	1	2	3	4
3. 生き生きする-----	1	2	3	4
4. 怒りを感じる-----	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい-----	1	2	3	4
6. イライラしている-----	1	2	3	4
7. ひどく疲れた-----	1	2	3	4
8. へとへとだ-----	1	2	3	4
9. だるい-----	1	2	3	4
10. 気がはりつめている-----	1	2	3	4
11. 不安だ-----	1	2	3	4
12. 落ち着かない-----	1	2	3	4
13. ゆううつだ-----	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ-----	1	2	3	4
15. 物事に集中できない-----	1	2	3	4
16. 気分が晴れない-----	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない-----	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる-----	1	2	3	4

	な か つ た	ほ と ん ど	と き あ つ た	し ば し ば あ つ た	ほ と ん ど い つ も あ つ た
19. めまいがする -----	1	2	3	4	
20. 体のふしぶしが痛む -----	1	2	3	4	
21. 頭が重かったり頭痛がする -----	1	2	3	4	
22. 首筋や肩がこる -----	1	2	3	4	
23. 腰が痛い -----	1	2	3	4	
24. 目が疲れる -----	1	2	3	4	
25. 動悸や息切れがする -----	1	2	3	4	
26. 胃腸の具合が悪い -----	1	2	3	4	
27. 食欲がない -----	1	2	3	4	
28. 便秘や下痢をする -----	1	2	3	4	
29. よく眠れない -----	1	2	3	4	

C あなたの周りの方々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。

	非 常 に	か な り	多 少	全 く な 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 -----	1	2	3	4
2. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
3. 配偶者、家族、友人等 -----	1	2	3	4

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 -----	1	2	3	4
5. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
6. 配偶者、家族、友人等 -----	1	2	3	4

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きいてくれますか？

7. 上司 -----	1	2	3	4
8. 職場の同僚 -----	1	2	3	4
9. 配偶者、家族、友人等 -----	1	2	3	4

D 満足度について

	満 足	満 ま あ 足	不 満 や 足	不 満 足
1. 仕事に満足だ -----	1	2	3	4
2. 家庭生活に満足だ -----	1	2	3	4