

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。