

労働安全衛生法の改正について

～ストレスチェック制度について～

岩手労働局労働基準部健康安全課

平成27年6月18日

-1-

労働安全衛生法の改正（平成26年6月25日公布）

化学物質による健康被害が問題となった胆管がん事案の発生や、精神障害を原因とする労災認定件数の増加など、最近の社会情勢の変化や労働災害の動向に即応し、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するための改正

1. 化学物質のリスクアセスメントの実施（平成28年6月1日施行）

- 一定の危険性・有害性が確認されている化学物質による危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）の実施を事業者の義務とする。

2. ストレスチェック及び面接指導の実施（平成27年12月1日施行）

- 常時使用する労働者に対して、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（ストレスチェック）の実施を事業者の義務付け（労働者50人未満の事業場については当分の間努力義務）
- 検査の結果、一定の要件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を事業者の義務とする。

3. 受動喫煙防止措置の努力義務（平成27年6月1日施行）

- 受動喫煙防止のため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講じることを事業者の努力義務とする。

4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応（平成27年6月1日施行）

- 重大な労働災害を繰り返す企業に対して、厚生労働大臣が「特別安全衛生改善計画」の作成を指示することができる。（計画作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合などに、大臣が勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができる。）

5. 第88条第1項に基づく届出の廃止（平成26年12月1日施行）

- 規模の大きい工場等で建設物、機械等の設置、移転等を行う場合の事前届出（法第88条第1項）を廃止。

6. 電動ファン付呼吸用保護具の型式検定（平成26年12月1日施行）

- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する際に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定・譲渡制限の対象に追加。

7. 外国に立地する検査機関の登録（平成27年6月1日施行）

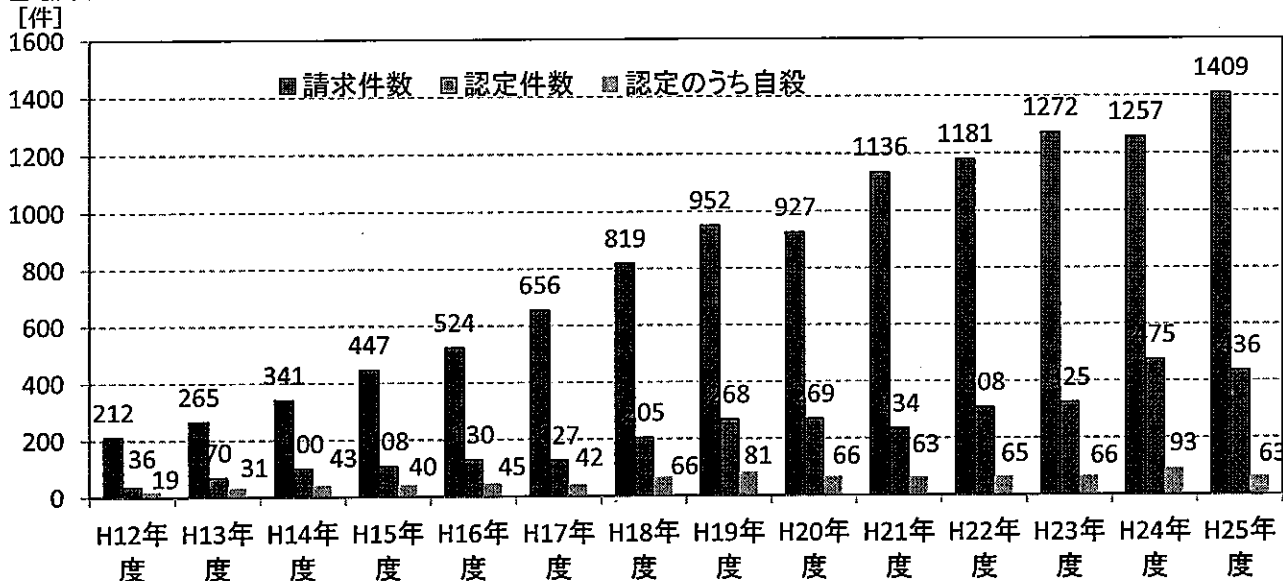
- 国際的な動向を踏まえ、ボイラーなど、特に危険な機械等の検査・検定を行う機関について、日本国内に事務所のない機関も登録できるとする。

-2-

ストレスチェック及び面接指導の実施

【背景】

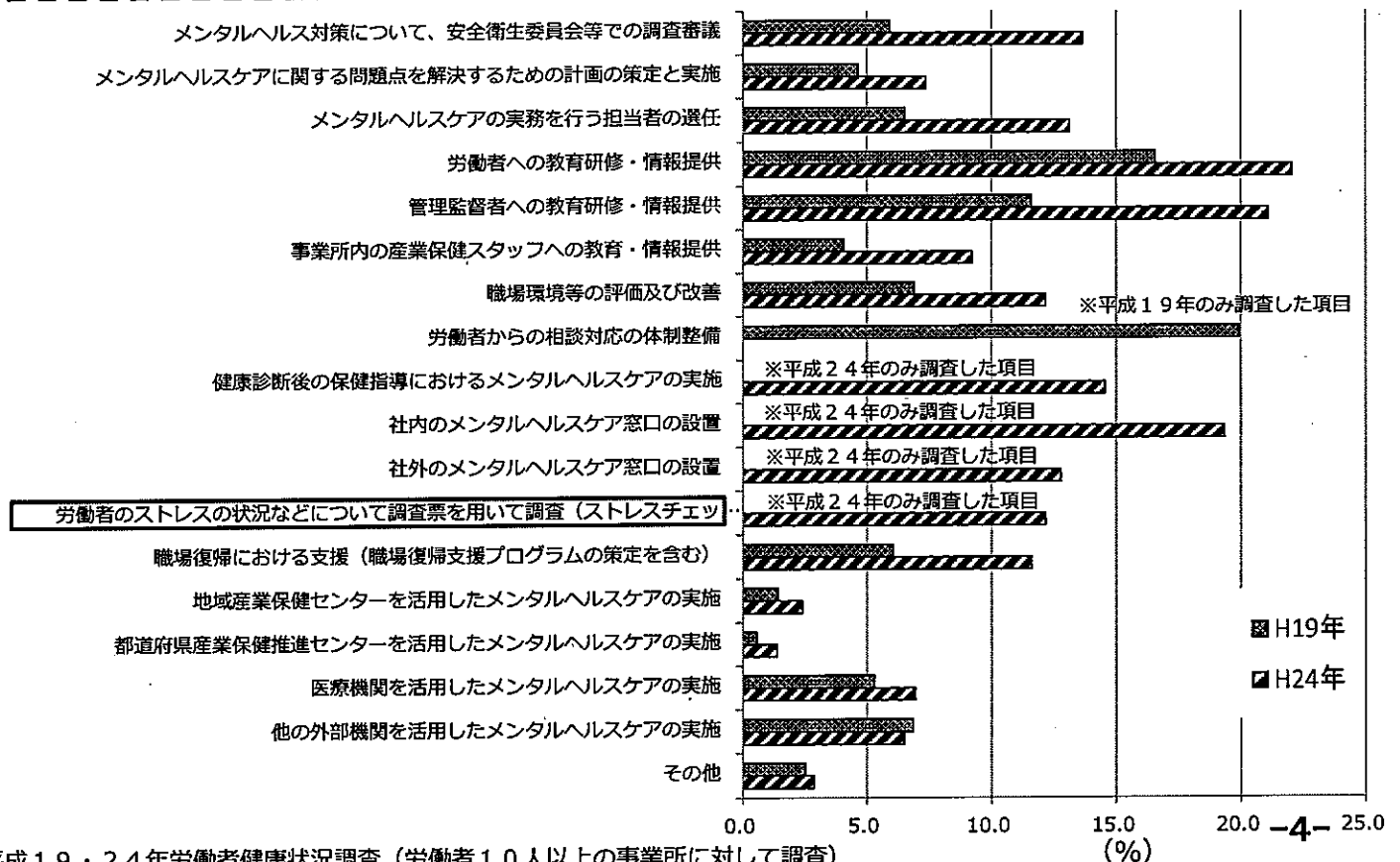
- 平成24年度の精神障害に関する事案の労災請求件数は、1,257件で高水準で推移。
- 支給決定（認定）件数は前年度比**150件増の475件で過去最大の件数。**
- 支給決定（認定）された475件のうち、未遂を含む自殺件数は93件。



労働者がメンタルヘルス不調に陥ることを未然に防止するためには、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることが重要である。このため、ストレスチェック制度を創設することとし、メンタルヘルス不調の未然防止（一次予防）のための取組みを強化することとした。

メンタルヘルス対策の取組の現状

- メンタルヘルス対策（下のうちいずれか）に取り組んでいる事業場の割合は**47.2%**（平成24年）
- 労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査している事業場は**12.2%**



※平成19・24年労働者健康状況調査（労働者10人以上の事業所に対して調査）

第66条の10 (心理的な負担の程度を把握するための検査等)

事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。

ストレスチェック

- 労働者50人未満の事業場は当分の間努力義務。
- 検査の対象者は常時使用する労働者。
- 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）を用いることが望ましい。3領域に関する項目（①心理的な負担の原因、②心理的な負担による心身の自覚症状、③他の労働者による当該労働者への支援、の3領域に関する項目）が含まれる必要がある。
- 検査は、1年以内ごとに1回、定期に行う。※12月1日施行から翌11月まで1回必要。

実施者

- ストレスチェックの実施者は、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、精神保健福祉士（※実務経験で経過措置あり）

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）企業でよく使われている「職業性ストレス簡易調査票」の項目

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。

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

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。

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 活気がわいてくる | 7. ひどく疲れた |
| 2. 元気がいっぱいだ | 8. へとへとだ |
| 3. 生き生きする | 9. だるい |
| 4. 怒りを感じる | 10. 気がはりつめている |
| 5. 内心腹立たしい | 11. 不安だ |
| 6. イライラしている | 12. 落ち着かない |

- | | |
|------------------|---------------|
| 13. ゆうつだ | 22. 首筋や肩がこる |
| 14. 何をしても面倒だ | 23. 腰が痛い |
| 15. 物事に集中できない | 24. 目が疲れる |
| 16. 気分が晴れない | 25. 動悸や息切れがする |
| 17. 仕事を手につかない | 26. 胃腸の具合が悪い |
| 18. 悲しいと感じる | 27. 食欲がない |
| 19. めまいがする | 28. 便秘や下痢をする |
| 20. 体のふしぶしが痛む | 29. よく眠れない |
| 21. 頭が重かったり頭痛がする | |

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。

次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？

1. 上司
 2. 職場の同僚
 3. 配偶者、家族、友人等
- 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？

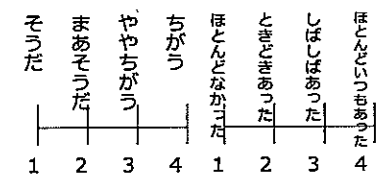
4. 上司
 5. 職場の同僚
 6. 配偶者、家族、友人等
- あなたの個人的な問題を相談したら、次の人たちはどのくらい聞いてくれますか？

7. 上司
8. 職場の同僚
9. 配偶者、家族、友人等

D 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

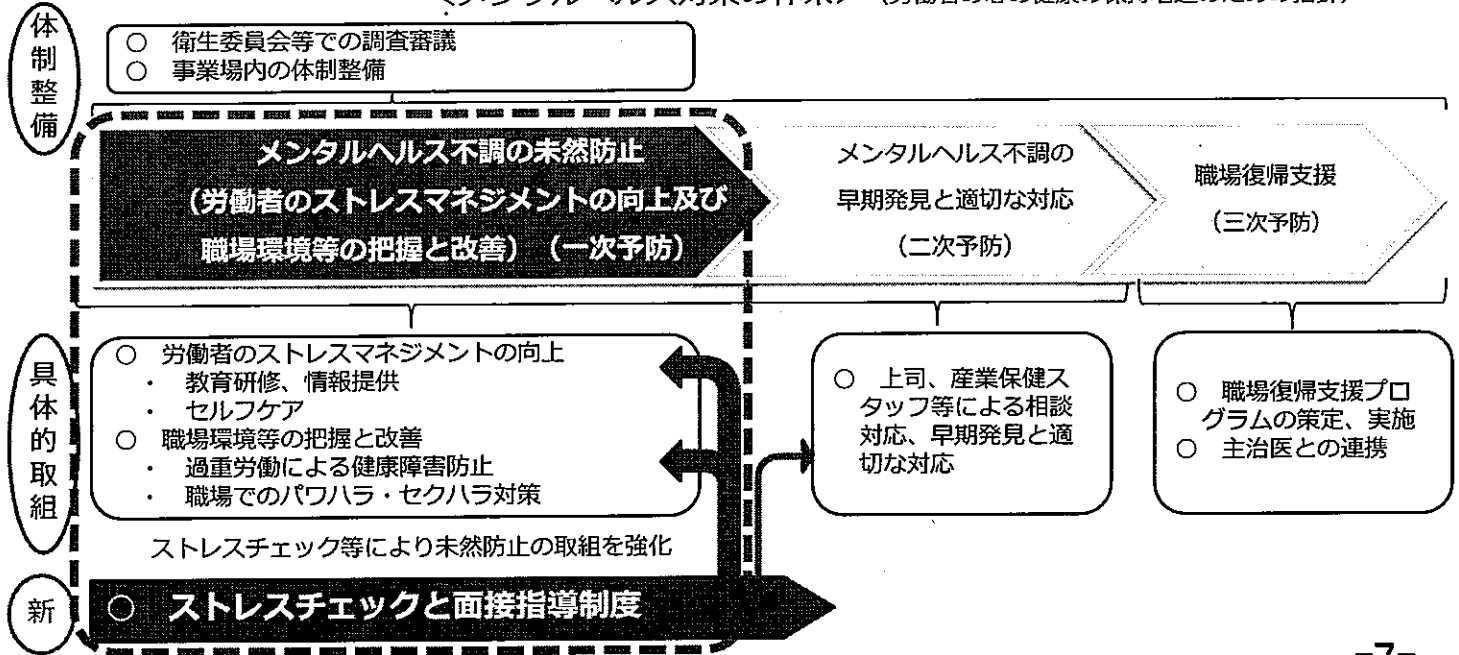
回答肢（4段階）の例



ストレスチェック制度の位置づけ

- メンタルヘルス不調の未然防止のためには、①職場環境の改善等により心理的負担を軽減させること（**職場環境改善**）②労働者のストレスマネジメントの向上を促すこと（**セルフケア**）が重要。
- このため、ストレスチェック制度を設け、労働者の心理的な負担の程度を把握し、**セルフケアや、職場環境の改善につなげ**、メンタルヘルス不調の未然防止のための取組（**一次予防**）を強化する。
→メンタルヘルス不調者の発見が制度の目的ではない。

＜メンタルヘルス対策の体系＞（労働者の心の健康の保持増進のための指針）



-7-

ストレスチェック及び面接指導の条文（その2）

第66条の10 第2項～第6項の内容

- 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※¹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取扱は禁止。
- 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※²を講じることが事業者の義務となる。

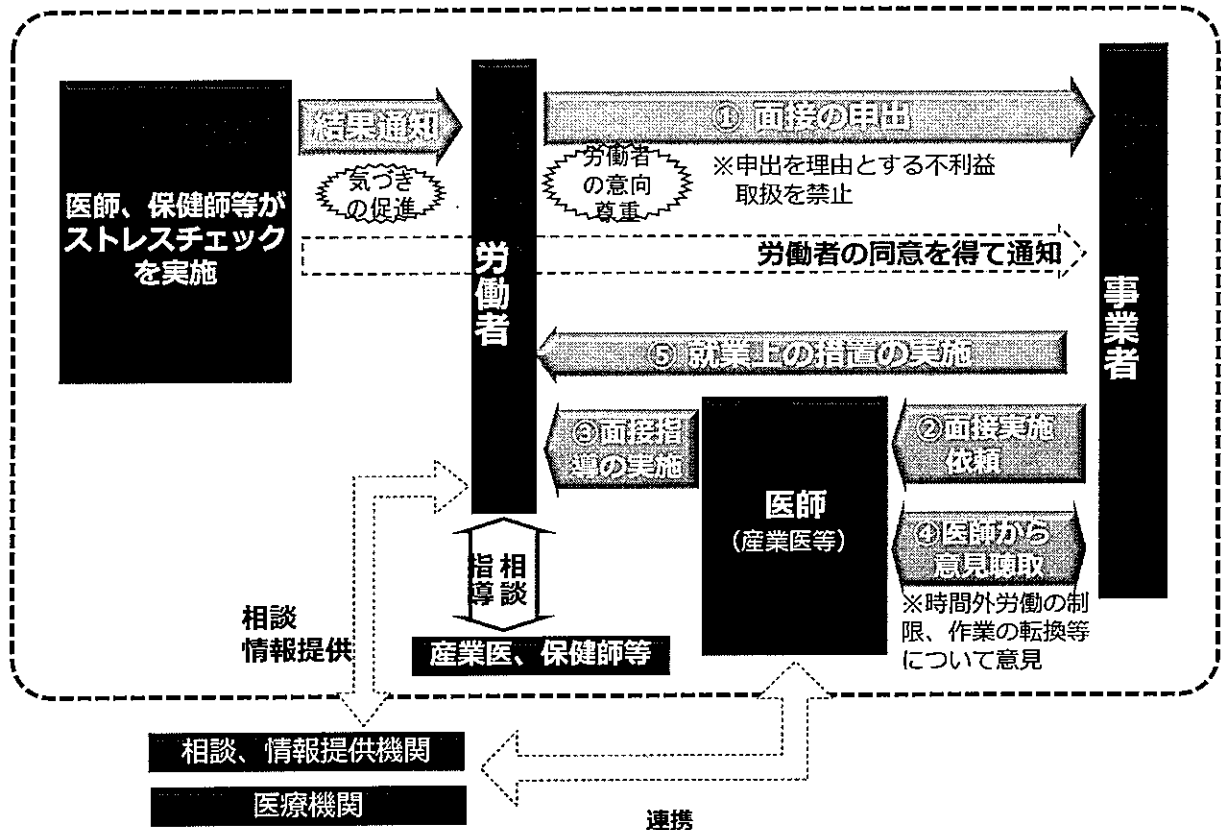
※¹ 指針の要件を満たす者を高ストレス者として選定する（3つの領域に関する項目により検査を行い、労働者のストレスの程度を点数化して評価し、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定する。）。

※² 就業上の措置とは、労働者の実情を考慮し、就業制限（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）や休業の措置を行うこと。

なお、就業上の措置に関して指針を定めている。

-8-

ストレスチェックの流れ



-9-

プライバシー保護・不利益取扱の防止

～ストレスチェック及び面接指導を安心して受けていただくために～

① 第66条の10の規定（前述）

- 労働者の受診義務は規定していない。→全ての労働者に受けてもらうことが望ましい。→不受診を理由とする不利益取扱いは×
- 労働者の同意なく、結果が事業者に通じられることはない。→同意取得のタイミングは結果を個人に通知後で、同意の取得は書面又は電磁的記録による。
(第66条の10第2項)
- 面接指導を申し出たことによる不利益取扱いは禁止。
(第66条の10第3項)

② 従事者の秘密の保持

第104条 第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項までの規定による健康診断、第66条の8第1項の規定による面接指導、第66条の10第1項の規定による検査又は同条第3項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

③ 指針等

- ストレスチェックやその結果を踏まえた面接指導について不利益な取扱いと考えられるものを指針で示している。

-10-