

基発 0501 第 6 号

平成 27 年 5 月 1 日

一般社団法人日本病院会会長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

ストレスチェック制度に係る関係省令、告示及び指針の制定について

労働基準行政の運営につきましては、日頃から格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針公示第3号)を公表し、事業場における労働者の心の健康の保持増進のための措置の実施を促進してきたところです。

しかしながら、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっています。

こうした背景を踏まえ、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」(平成26年法律第82号)においては、心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という。)及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者に義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設されました。

今般、ストレスチェック制度等に関し必要な関係省令の整備を行うため、「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令(平成27年厚生労働省令第94号)」(以下「改正省令」という。)が、平成27年4月15日に公布され、このうちストレスチェック制度に係るものについては、平成27年12月1日から施行されることとなっています。

また、看護師又は精神保健福祉士がストレスチェックを実施するに当たって受けるべき研修の内容を定めた「労働安全衛生規則第52条の10第1項第3号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修(平成27年厚生労働省告示第251号)」(以下「告示」という。)、及び労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)第66条の10の規定に基づきストレスチェック制度の適切かつ有効な実施を図るための指針として「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(平成27年4月15日心理的な負担の程度を把握するための検査

等指針公示第1号)」(以下「指針」という。)が、それぞれ平成27年4月15日に公布・公表され、いずれも平成27年12月1日から適用されることとなっています。

つきましては、改正法による改正後の法、改正省令による改正後の労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)、告示及び指針の趣旨、内容等は別添1から別添6までのとおりでありますので、貴団体におかれましても、ストレスチェック制度の趣旨をご理解いただき、会員に対する周知を図るとともに、ストレスチェック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が適切に講じられるよう特段のご配慮を賜りますようお願い申し上げます。

○労働安全衛生法の一部を改正する法律(平成二十六年法律第八十二号)  
労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)(抄)

新旧対照条文

(傍線部分は改正部分)

改正案	現行
<p>(健康診断)</p> <p>第六十六条 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、医師による健康診断(第六十六条の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。)を行わなければならない。</p> <p>2 5 (略)</p> <p>(心理的な負担の程度を把握するための検査等)</p> <p>第六十六条の十 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。</p> <p>2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。</p> <p>3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望</p>	<p>(健康診断)</p> <p>第六十六条 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、医師による健康診断を行わなければならない。</p> <p>2 5 (略)</p> <p>(新設)</p>

- 4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。
- 5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。
- 6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があるとき、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減少等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならぬ。
- 7 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
- 8 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。
- 9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第二項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。

(略)

(健康診断等に関する秘密の保持)

第四百条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三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。

(略)

(公示)

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第二十条から第二十五条まで、第二十五条の二第一項、第三十条の三第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十三条第一項若しくは第二項、第三十四条、第三十五条、第三十八条第一項、第四十条第一項、第四十二条、第四十三条、第四十四条第六項、第四十四条の二第七項、第五十六条第三項若しくは第四項、第五十七条の四第五項、第五十七条の五第五項、第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条第一項、第六十五条の四、第六十八条、第八十九条第五項（第八十九条の二第二項において準用する場合を含む。）、第九十七条第二項、第四百四条又は第八八条の二第四項の規定に違反した者
- 二 第四十三条の二、第五十六条第五項、第八十八条第六項、第九十八条第一項又は第九十九条第一項の規定による命令に違反した

4 (略)

(健康診断等に関する秘密の保持)

第四百条 第六十五条の二第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断並びに第六十六条の八第一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。

2 (略)

(公示)

第百十九条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十四条、第二十条から第二十五条まで、第二十五条の二第一項、第三十条の三第一項若しくは第四項、第三十一条第一項、第三十一条の二、第三十三条第一項若しくは第二項、第三十四条、第三十五条、第三十八条第一項、第四十条第一項、第四十二条、第四十三条、第四十四条第六項、第四十四条の二第七項、第五十六条第三項若しくは第四項、第五十七条の三第五項、第五十七条の四第五項、第五十九条第三項、第六十一条第一項、第六十五条第一項、第六十五条の四、第六十八条、第八十九条第五項（第八十九条の二第二項において準用する場合を含む。）、第九十七条第二項、第四百四条又は第八八条の二第四項の規定に違反した者
- 二 第四十三条の二、第五十六条第五項、第八十八条第七項、第九十八条第一項又は第九十九条第一項の規定による命令に違反した

者

三・四 (略)

第二百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第一項、第十一条第一項、第十二条第一項、第十三条第一項、第十五条第一項、第三項若しくは第四項、第十五条の第二項、第十六条第一項、第十七条第一項、第十八条第一項、第二十五条の第二項(第三十条の三第五項において準用する場合を含む。)、第二十六条、第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の第二項若しくは第四項、第三十二条第一項から第六項まで、第三十三条第三項、第四十条第二項、第四十四条第五項、第四十四条の二第六項、第四十五条第一項若しくは第二項、第五十七条の四第一項、第五十九条第一項(同条第二項において準用する場合を含む。)、第六十一条第二項、第六十六条第一項から第三項まで、第六十六条の三、第六十六条の六、第八十七条第六項、第八十八条第一項から第四項まで、第一百一条第一項又は第百三条第一項の規定に違反した者

二 第十一条第二項(第十二条第二項及び第十五条の二第二項において準用する場合を含む。)、第五十七条の五第一項、第六十五条第五項、第六十六条第四項、第九十八条第二項又は第九十九条第二項の規定による命令又は指示に違反した者

三〇六 (略)

者

三・四 (略)

第二百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第一項、第十一条第一項、第十二条第一項、第十三条第一項、第十五条第一項、第三項若しくは第四項、第十五条の第二項、第十六条第一項、第十七条第一項、第十八条第一項、第二十五条の第二項(第三十条の三第五項において準用する場合を含む。)、第二十六条、第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の第二項若しくは第四項、第三十二条第一項から第六項まで、第三十三条第三項、第四十条第二項、第四十四条第五項、第四十四条の二第六項、第四十五条第一項若しくは第二項、第五十七条の三第一項、第五十九条第一項(同条第二項において準用する場合を含む。)、第六十一条第二項、第六十六条第一項から第三項まで、第六十六条の三、第六十六条の六、第八十七条第六項、第八十八条第一項(同条第二項において準用する場合を含む。))若しくは第三項から第五項まで、第一百一条第一項又は第百三条第一項の規定に違反した者

二 第十一条第二項(第十二条第二項及び第十五条の二第二項において準用する場合を含む。)、第五十七条の四第一項、第六十五条第五項、第六十六条第四項、第九十八条第二項又は第九十九条第二項の規定による命令又は指示に違反した者

三〇六 (略)

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令案 新旧対照条文 目次

一	労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)(抄)(第一条関係)	1
二	労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令(昭和四十七年労働省令第四十四号)(第二条関係)	11
三	産業安全専門官及び労働衛生専門官規程(昭和四十七年労働省令第四十六号)(第三条関係)	22
四	作業環境測定法施行規則(昭和五十年労働省令第二十号)(第四条関係)	23
五	労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則(昭和六十一年労働省令第二十号)(第五条関係)	24
六	厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令(平成十七年厚生労働省令第四十四号)(第六条関係)	26

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）（抄）（第一条関係）  
 【平成二十七年六月一日施行（一部は平成二十七年十二月一日施行）】

（傍線の部分は改正部分）

改正案

現行

目次

第一編 通則

第一章 第五章（略）

第六章 健康の保持増進のための措置

第一節 第一節の二（略）

第一節の三 長時間にわたる労働に関する面接指導等（第五十二條の二―第五十二條の八）

第一節の四 心理的な負担の程度を把握するための検査等（第五十二條の九―第五十二條の二十一）

第二節 健康管理手帳（第五十二條の二十二―第六十條）

第三節 第四節（略）

第六章の二 第七章（略）

第八章 特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画（第八十四條―第八十四條の三）

第九章 第十章（略）

第二編 第四編（略）

附則

（産業医及び産業歯科医の職務等）

第十四條 法第十三條第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

一 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持す

目次

第一編 通則

第一章 第五章（略）

第六章 健康の保持増進のための措置

第一節 第一節の二（略）

第一節の三 面接指導等（第五十二條の二―第五十二條の八）

（新設）

第二節 健康管理手帳（第五十二條の九―第六十條）

第三節 第四節（略）

第六章の二 第七章（略）

第八章 安全衛生改善計画（第八十四條）

第九章 第十章（略）

第二編 第四編（略）

附則

（産業医及び産業歯科医の職務等）

第十四條 法第十三條第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

一 健康診断及び面接指導等（法第六十六條の八第一項に規定する



るための措置に関すること。

二 法第六十六条の八第一項に規定する面接指導及び法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれら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。

三 法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第三項に規定する面接指導の実施及びそ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。

四・五 (略)

六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。

七〇九 (略)

2〇6 (略)

第一節の三 長時間にわたる労働に関する面接指導等

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項に規定する面接指導(以下この節において「面接指導」という。)を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 (略)

面接指導(以下「面接指導」という。)及び法第六十六条の九に規定する必要な措置をいう。)の実施並びにこれら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。

(新設)

(新設)

二・三 (略)

四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。

五〇七 (略)

2〇6 (略)

第一節の三 面接指導等

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 (略)

第一節の四 心理的な負担の程度を把握するための検査等

(新設)

(心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法)

第五十二条の九 事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期的に、次に掲げる事項について法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（以下この節において「検査」という。）を行わなければならない。

(新設)

- 一 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- 二 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- 三 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

(検査の実施者等)

第五十二条の十 法第六十六条の十第一項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者（以下この節において「医師等」という。）とする。

(新設)

- 一 医師
  - 二 保健師
  - 三 検査を行うために必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は精神保健福祉士
- 2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

(検査結果等の記録の作成等)

第五十二条の十一 事業者は、第五十二条の十三第二項に規定する場合

(新設)

合を除き、検査を行った医師等による当該検査の結果の記録の作成の事務及び当該検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存の事務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。

(検査結果の通知)

第五十二条の十二 事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行った医師等から、遅滞なく、当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。

(労働者の同意の取得等)

第五十二条の十三 法第六十六条の十二項後段の規定による労働者の同意の取得は、書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）によらなければならない。

2 事業者は、前項の規定により検査を受けた労働者の同意を得て、当該検査を行った医師等から当該労働者の検査の結果の提供を受けた場合には、当該検査の結果に基づき、当該検査の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

(検査結果の集団ごとの分析等)

第五十二条の十四 事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の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なければならない。

2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認める

(新設)

(新設)

(新設)

ときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(面接指導の対象となる労働者の要件)

第五十二条の十五 法第六十六条の第三項の厚生労働省令で定める要件は、検査の結果、心理的な負担の程度が高い者であつて、同項に規定する面接指導（以下この節において「面接指導」という。）を受ける必要があると当該検査を行つた医師等が認めたものであることとする。

(新設)

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の十六 法第六十六条の第三項の規定による申出（以下この条及び次条において「申出」という。）は、前条の要件に該当する労働者が検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとする。

(新設)

- 2 事業者は、前条の要件に該当する労働者から申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。
- 3 検査を行つた医師等は、前条の要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第五十二条の十七 医師は、面接指導を行うに当たつては、申出を行つた労働者に対し、第五十二条の九各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

(新設)

- 一 当該労働者の勤務の状況
- 二 当該労働者の心理的な負担の状況

三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の十八 事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 実施年月日
- 二 当該労働者の氏名
- 三 面接指導を行った医師の氏名
- 四 法第六十六条の十第五項の規定による医師の意見

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の十九 面接指導の結果に基づく法第六十六条の十第五項の規定による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。

(指針の公表)

第五十二条の二十 第二十四条の規定は、法第六十六条の十第七項の規定による指針の公表について準用する。

(検査及び面接指導結果の報告)

第五十二条の二十一 常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、一年以内ごとに一回、定期に、心理的な負担の程度を把握するため  
の検査結果等報告書(様式第六号の二)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

第二節 健康管理手帳

(令第二十三条第十三号の厚生労働省令で定める場所)

第五十二条の二十二 (略)

第八章 特別安全衛生改善計画及び安全衛生改善計画

(特別安全衛生改善計画の作成の指示等)

第八十四条 法第七十八条第一項の厚生労働省令で定める重大な労働災害は、労働災害のうち、次の各号のいずれかに該当するものとする。

- 一 労働者が死亡したもの
  - 二 労働者が負傷し、又は疾病にかかったことにより、労働者災害補償保険法施行規則(昭和三十年労働省令第二十二号)別表第一第一級の項から第七級の項までの身体障害欄に掲げる障害のいずれかに該当する障害が生じたもの又は生じるおそれのあるもの
- 2 法第七十八条第一項の厚生労働省令で定める場合は、次の各号のいずれにも該当する場合とする。

- 一 前項の重大な労働災害(以下この条において「重大な労働災害」という。)を発生させた事業者が、当該重大な労働災害が発生させた日から起算して三年以内に、当該重大な労働災害が発生した事業場以外の事業場において、当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害を発生させた場合
- 二 前号の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法、じん肺法若しくは作業環境測定法(昭和五十年法律第二十八号)若しくはこれらに基づく命令の規定

第二節 健康管理手帳

(令第二十三条第十三号の厚生労働省令で定める場所)

第五十二条の九 (略)

第八章 安全衛生改善計画

(新設)

又は労働基準法第三十六条第一項ただし書、第六十二条第一項若しくは第二項、第六十三条、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第一項若しくは第二項若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合

3| 法第七十八条第一項の規定による指示は、厚生労働大臣が、特別安全衛生改善計画作成指示書（様式第十九号）により行うものとする。

4| 法第七十八条第一項の規定により特別安全衛生改善計画（同項に規定する特別安全衛生改善計画をいう。以下この条及び次条において同じ。）の作成を指示された事業者は、特別安全衛生改善計画作成指示書に記載された提出期限までに次に掲げる事項を記載した特別安全衛生改善計画を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名

二 計画の対象とする事業場

三 計画の期間及び実施体制

四 当該事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害の再発を防止するための措置

五 前各号に掲げるもののほか、前号の重大な労働災害の再発を防止するため必要な事項

5| 特別安全衛生改善計画には、法第七十八条第二項に規定する意見が記載された書類を添付しなければならない。

（特別安全衛生改善計画の変更の指示等）

第八十四条の二 法第七十八条第四項の規定による変更の指示は、厚

（新設）

生労働大臣が、特別安全衛生改善計画変更指示書（様式第十九号の二）により行うものとする。

2 法第七十八条第四項の規定により特別安全衛生改善計画の変更を指示された事業者は、特別安全衛生改善計画変更指示書に記載された提出期限までに特別安全衛生改善計画を変更し、特別安全衛生改善計画変更届（様式第十九号の三）により、これを厚生労働大臣に提出しなければならない。

（安全衛生改善計画の作成の指示）

第八十四条の三 法第七十九条第一項の規定による指示は、所轄都道府県労働局長が、安全衛生改善計画作成指示書（様式第十九号の四）により行うものとする。

（文書の交付等）

第六百六十二条の四 法第三十一条の二の注文者（その仕事を他の者から請け負わないで注文している者に限る。）は、次の事項を記載した文書（その作成に代えて電磁的記録の作成がされている場合における当該電磁的記録を含む。次項において同じ。）を作成し、これをその請負人に交付しなければならない。

様式第6号の2（第52条の21関係）

（別添1）

様式第19号（第84条関係）

第八十四条 法第七十八条第一項の規定による指示は、所轄都道府県労働局長が、安全衛生改善計画作成指示書（様式第十九号）により行うものとする。

（文書の交付等）

第六百六十二条の四 法第三十一条の二の注文者（その仕事を他の者から請け負わないで注文している者に限る。）は、次の事項を記載した文書（その作成に代えて電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他の他人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）の作成がされている場合における当該電磁的記録を含む。次項において同じ。）を作成し、これをその請負人に交付しなければならない。

（新設）

（新設）



(別添 2)

様式第19号の2 (第84条の2関係)

(別添 3)

様式第19号の3 (第84条の2関係)

(別添 4)

様式第19号の4 (第84条の3関係)

(別添 5)

様式第21号の2の2 (第95条の3関係)

(別添 6)

様式第21号の2の3 (第95条の3の2関係)

(別添 7)

(新設)

(新設)

様式第19号 (第84条関係)

様式第21号の2の2 (第95条の3関係)

様式第21号の2の3 (第95条の3の2関係)

二 労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和四十七年労働省令第四十四号）（第二条関係）  
 【平成二十七年六月一日施行】  
 （傍線の部分は改正部分）

改 正 案

第一章の六 登録製造時等検査機関

（登録の申請）

第一条の三 法第四十六条第一項の登録の申請をしようとする者は、登録製造時等検査機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書（外国法令に基づいて設立された法人にあつては、これらに準ずるもの）

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し（外国に居住する者にあつては、これに準ずるもの）

三・四 （略）

（旅費の額）

第一条の八の二 令第十五条の三第一項の旅費の額に相当する額（以下「旅費相当額」という。）は、国家公務員等の旅費に関する法律（昭和二十五年法律第百十四号）次条及び第一条の八の四において「旅費法」という。）の規定により支給すべきこととなる旅費の額とする。この場合において、当該検査のためその地に出張する職員は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）第六条第一項第一号イに規定する行政職俸給表（一）による職務の級が四級である者であるものとしてその旅費の額を計算するものと

現 行

第一章の六 登録製造時等検査機関

（登録の申請）

第一条の三 法第四十六条第一項の登録の申請をしようとする者は、登録製造時等検査機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し

三・四 （略）

（新設）

する。

(在勤官署の所在地)

第一条の八の三 旅費相当額を計算する場合において、当該検査のため、その地に出張する職員の旅費法第二条第一項第六号の在勤官署の所在地は、東京都千代田区霞が関一丁目二番二号とする。

(旅費の額の計算に係る細目)

第一条の八の四 旅費法第六条第一項の支度料は、旅費相当額に算入しない。

2 検査を実施する日数は、当該検査に係る事務所ごとに三日として旅費相当額を計算する。

3 旅費法第六条第一項の旅行雑費は、一万円として旅費相当額を計算する。

4 厚生労働大臣が、旅費法第四十六条第一項の規定により、実費を超えることとなる部分又は必要としない部分の旅費を支給しないときは、当該部分に相当する額は、旅費相当額に算入しない。

(報告)

第一条の八の五 (略)

(製造時等検査の業務の引継ぎ等)

第一条の十 登録製造時等検査機関(外国登録製造時等検査機関(法第五十二条に規定する外国登録製造時等検査機関をいう。次項及び次条において同じ。))を除く。は、法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 製造時等検査の業務を行った事務所ごとに、当該事務所の所在

(新設)

(新設)

(報告)

第一条の八の二 (略)

(製造時等検査の業務の引継ぎ等)

第一条の十 登録製造時等検査機関は、法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 製造時等検査の業務を行った事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に当該製造時等検査の業務並びに

地を管轄する都道府県労働局長に当該製造時等検査の業務並びに当該製造時等検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。  
 二 その他製造時等検査の業務を行った事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

2 外国登録製造時等検査機関は、法第五十三条の二第二項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 法第五十三条の二第二項の規定により製造時等検査の業務の全部又は一部を自ら行うこととなる都道府県労働局長に当該製造時等検査の業務並びに当該製造時等検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他前号の都道府県労働局長が必要と認める事項

(公示)

第一条の十一 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

<p>(略)</p> <p>法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき</p>	<p>(略)</p> <p>一 登録製造時等検査機関(外国登録製造時等検査機関を除く。)        〔の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名〕</p> <p>二 登録を取り消し、又は製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日</p> <p>三 製造時等検査の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあつては、停止を命じた製造時等</p>
--	---

当該製造時等検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。  
 二 その他製造時等検査の業務を行った事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項  
 (新設)

(公示)

第一条の十一 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

<p>(略)</p> <p>法第五十三条の規定により登録を取り消し、又は製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。</p>	<p>(略)</p> <p>一 登録製造時等検査機関の氏名        又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名</p> <p>二 登録を取り消し、又は製造時等検査の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日</p> <p>三 製造時等検査の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあつては、停止を命じた製造時等</p>
--	---

<p>法第五十三條第二項の規定により登録を取り消したとき。</p>	<p>検査の範囲及びその期間</p> <p>一 外国登録製造時等検査機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名</p> <p>二 登録を取り消した年月日</p>
-----------------------------------	---

第二章 登録性能検査機関

(登録の申請)

第三條 法第五十三條の三において準用する法第四十六條第一項の登録の申請をしようとする者は、登録性能検査機関登録申請書(様式第四号の二)に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書(外国法令に基づいて設立された法人にあつては、これらに準ずるもの)

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し(外国に居住する者にあつては、これに準ずるもの)

三 申請者が法第五十三條の三において準用する法第四十六條第二項各号及び同條第三項第四号イからハまでの規定に該当しないことを説明した書面

四 (略)

(旅費の額等に係る準用)

第八條の二 第一條の八の二から第一條の八の四までの規定は、法第

<p>(新設)</p>	<p>検査の範囲及びその期間</p> <p>(新設)</p>
-------------	--------------------------------

第二章 登録性能検査機関

(登録の申請)

第三條 法第五十三條の三において準用する法第四十六條第一項の登録の申請をしようとする者は、登録性能検査機関登録申請書(様式第四号の二)に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し

三 申請者が法第五十三條の三において準用する法第四十六條第二項各号及び同條第三項第四号イからハまでの規定に該当しないことを説明した書面

四 (略)

(新規)

五十三條の三において準用する法第五十三條第二項第四號の検査について準用する。この場合において、第一條の八の二中「令第十五條の三第一項」とあるのは、「令第十五條の三第二項において準用する同條第一項」と読み替えるものとする。

(性能検査の業務の引継ぎ等)

第十條の二 登録性能検査機関(外国登録性能検査機関(法第五十三條の三において読み替えて準用する法第五十二條に規定する外国登録性能検査機関をいう。次項及び次條において同じ。))を除く。)は、法第五十三條の三において準用する法第五十三條の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 性能検査の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長に当該性能検査の業務並びに当該性能検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他性能検査の業務を行つた事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長が必要と認める事項

2) 外国登録性能検査機関は、法第五十三條の三において準用する法第五十三條の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 法第五十三條の三において準用する法第五十三條の二第一項の規定により性能検査の業務の全部又は一部を自ら行うこととなる労働基準監督署長に当該性能検査の業務並びに当該性能検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他前号の労働基準監督署長が必要と認める事項

(公示)

第十條の三 第一條の十一の規定は、登録性能検査機関について準用

(性能検査の業務の引継ぎ等)

第十條の二 登録性能検査機関は、法第五十三條の三において準用する法第五十三條の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 性能検査の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長に当該性能検査の業務並びに当該性能検査の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他性能検査の業務を行つた事務所の所在地を管轄する労働基準監督署長が必要と認める事項

(新設)

(公示)

第十條の三 第一條の十一の規定は、登録性能検査機関について準用

する。この場合において、同条の表中「第三十八条第一項」とあるのは「第四十一条第二項」と、「製造時等検査」とあるのは「性能検査」と、「第四十七条の二」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第四十七条の二」と、「第四十九条」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第四十九条」と、「第五十三条第一項」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条第一項」と、「外国登録製造時等検査機関」とあるのは「外国登録性能検査機関」と、「第五十三条第二項」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条第二項」と、「第五十三条の二」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条の二」と、「都道府県労働局長」とあるのは「労働基準監督署長」と読み替えるものとする。

### 第三章 登録個別検定機関

#### (登録の申請)

第十二条 法第五十四条において準用する法第四十六条第一項の登録の申請をしようとする者は、登録個別検定機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書（外国法令に基づいて設立された法人にあつては、これらに準ずるもの）
- 二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し（外国に居住する者にあつては、これに準ずるもの）

#### 三・四 (略)

する。この場合において、同条の表中「第三十八条第一項」とあるのは「第四十一条第二項」と、「製造時等検査」とあるのは「性能検査」と、「第四十七条の二」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第四十七条の二」と、「第四十九条」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第四十九条」と、「第五十三条」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条」と、「第五十三条の二」とあるのは「第五十三条の三において準用する法第五十三条の二」と、「都道府県労働局長」とあるのは「労働基準監督署長」と読み替えるものとする。

### 第三章 登録個別検定機関

#### (登録の申請)

第十二条 法第五十四条において準用する法第四十六条第一項の登録の申請をしようとする者は、登録個別検定機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書
- 二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し

#### 三・四 (略)

(旅費の額等に係る準用)

第十七条の二 第一条の八の二から第一条の八の四までの規定は、法第五十四条において準用する法第五十三条第二項第四号の検査について準用する。この場合において、第一条の八の二中「令第十五条の三第一項」とあるのは、「令第十五条の三第二項において準用する同条第一項」と読み替えるものとする。

(個別検定の業務の引継ぎ等)

第十九条 登録個別検定機関(外国登録個別検定機関(法第五十四条において読み替えて準用する法第五十二条に規定する外国登録個別検定機関をいう。次項及び次条において同じ。))を除く。は、法第五十四条において準用する法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 厚生労働大臣又は個別検定の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に当該個別検定の業務並びに当該個別検定の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他厚生労働大臣又は個別検定の業務を行つた事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

2 外国登録個別検定機関は、法第五十四条において準用する法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

一 法第五十四条において準用する法第五十三条の二第一項の規定により厚生労働大臣又は個別検定の業務の全部若しくは一部を自ら行うこととなる都道府県労働局長に当該個別検定の業務並びに当該個別検定の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他厚生労働大臣又は前号の都道府県労働局長が必要と認め

(新規)

第十九条 登録個別検定機関は、法第五十四条において準用する法第五十三条の二第一項に規定する場合には、次の事項を行わなければならない。

(個別検定の業務の引継ぎ等)

一 厚生労働大臣又は個別検定の業務を行つた事務所ごとに、当該事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長に当該個別検定の業務並びに当該個別検定の業務に関する帳簿及び書類を引き継ぐこと。

二 その他厚生労働大臣又は個別検定の業務を行つた事務所の所在地を管轄する都道府県労働局長が必要と認める事項

(新設)



る事項

(公示)

第十九条の二 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

<p>(略)</p> <p>法第五十四条において準用する法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は個別検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。</p>	<p>(略)</p> <p>一 登録個別検定機関(外国登録個別検定機関を除く。)の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名</p> <p>二 登録を取り消し、又は個別検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日</p> <p>三 個別検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあつては、停止を命じた個別検定の範囲及びその期間</p>
<p>法第五十四条において準用する法第五十三条第二項の規定により登録を取り消したとき。</p>	<p>(略)</p> <p>一 外国登録個別検定機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名</p> <p>二 登録を取り消した年月日</p>
<p>(略)</p>	<p>(略)</p>

第三章の二 登録型式検定機関

(登録の申請)

第十九条の四 法第五十四条の二において準用する法第四十六条第一

(公示)

第十九条の二 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

<p>(略)</p> <p>法第五十四条において準用する法第五十三条の規定により登録を取り消し、又は個別検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。</p>	<p>(略)</p> <p>一 登録個別検定機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名</p> <p>二 登録を取り消し、又は個別検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日</p> <p>三 個別検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあつては、停止を命じた個別検定の範囲及びその期間</p>
<p>(新設)</p>	<p>(新設)</p>
<p>(略)</p>	<p>(略)</p>

第三章の二 登録型式検定機関

(登録の申請)

第十九条の四 法第五十四条の二において準用する法第四十六条第一

項の登録の申請をしようとする者は、登録型式検定機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書（外国法令に基づいて設立された法人にあつては、これらに準ずるもの）

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し（外国に居住する者にあつては、これに準ずるもの）

三・四 (略)

(旅費の額等に係る準用)

第十九条の九の二 第一条の八の二から第一条の八の四までの規定は、法第五十四条の二において準用する法第五十三条第二項第四号の検査について準用する。この場合において、第一条の八の二中「令第十五条の第三第一項」とあるのは、「令第十五条の第三第二項において準用する同条第一項」と読み替えるものとする。

(公示)

第十九条の十二 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

(略)	(略)
法第五十四条の二において準用する法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	一 登録型式検定機関（外国登録型式検定機関（法第五十四条の二において読み替えて準用する法第五十二条の二に規定する外国登録型式検定機関をいう。以下この表において

項の登録の申請をしようとする者は、登録型式検定機関登録申請書（様式第四号の二）に次の書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 申請者が法人である場合は、その定款又は寄附行為及び登記事項証明書

二 申請者が個人である場合は、その住民票の写し

三・四 (略)

(新規)

第十九条の十二 厚生労働大臣は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を官報で告示しなければならない。

(略)	(略)
法第五十四条の二において準用する法第五十三条の規定により登録を取り消し、又は型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	一 登録型式検定機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名 二 登録を取り消し、又は型式検

<p>法第五十四条の二において準用する法第五十三条第二項の規定により登録を取り消したとき。</p>	<p>一 外国登録型式検定機関の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名</p> <p>二 登録を取り消した年月日</p>
<p>法第五十四條の二において準用する法第五十三條第二項の規定により登録を取り消したとき。</p>	<p>同じ。）を除く。）の氏名又は名称及び住所並びに法人にあつては、その代表者の氏名</p> <p>二 登録を取り消し、又は型式検定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日</p> <p>三 型式検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた型式検定の範囲及びその期間</p>

第四章 登録教習機関

(公示)

第二十五条の三 (略)

2 都道府県労働局長は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を当該都道府県労働局の掲示板に掲示しなければならない。

(略)	(略)
法第七十七条第三項において準用	(略)

<p>(新設)</p>	<p>(新設)</p>
<p>定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日</p> <p>三 型式検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた型式検定の範囲及びその期間</p>	<p>定の業務の全部若しくは一部の停止を命じた年月日</p> <p>三 型式検定の業務の全部又は一部の停止を命じた場合にあっては、停止を命じた型式検定の範囲及びその期間</p>

第四章 登録教習機関

(公示)

第二十五条の三 (略)

2 都道府県労働局長は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を当該都道府県労働局の掲示板に掲示しなければならない。

(略)	(略)
法第七十七条第三項において	(略)

する法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は技能講習若しくは教習の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。

様式第6号の2(第1条の8の5関係)

準用する法第五十三条の規定により登録を取り消し、又は技能講習若しくは教習の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。

様式第6号の2(第1条の8の2関係)

三 産業安全専門官及び労働衛生専門官規程（昭和四十七年労働省令第四十六号）（第三条関係）  
 【平成二十七年六月一日施行】

（傍線の部分は改正部分）

改 正 案	別記様式 (別添8)
現 行	別記様式

四 作業環境測定法施行規則（昭和五十年労働省令第二十号）（第四条関係）

【平成二十七年六月一日施行】

（傍線の部分は改正部分）

改 正 案		現 行	
（公示）			
第五十一条 所轄都道府県労働局長等は、次の表の上欄に掲げる場合には、同表の下欄に掲げる事項を、厚生労働大臣にあつては官報で告示し、都道府県労働局長にあつては当該都道府県労働局の揭示板に揭示しなければならぬ。			
（略）	（略）	（略）	（略）
法第三十二条第三項において準用する労働安全衛生法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は講習若しくは研修の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。		法第三十二条第三項において準用する労働安全衛生法第五十三条第一項の規定により登録を取り消し、又は講習若しくは研修の業務の全部若しくは一部の停止を命じたとき。	
（略）	（略）	（略）	（略）

五 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和六十一年労働省令第二十号）（第五条関係）  
 【平成二十七年十二月一日施行】（傍線の部分は改正部分）

改正案	現行
<p>（法第四十五条の厚生労働省令で定める事項等）                      第四十条（略）</p> <p>2 労働安全衛生法第十三条第一項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。</p> <p>一 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第十四条第一項第一号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第六十六条第一項の規定による健康診断（前項の健康診断を含む。）の実施及びそ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。</p> <p>二 労働安全衛生規則第十四条第一項第二号に掲げる事項</p> <p>三 労働安全衛生規則第十四条第一項第三号に掲げる事項</p> <p>四 労働安全衛生規則第十四条第一項第七号に掲げる事項</p> <p>五 労働安全衛生規則第十四条第一項第八号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第五十九条第一項及び第二項の規定による衛生のための教育に関すること。</p> <p>3 労働安全衛生法第十八条第一項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 労働安全衛生法第十八条第一項第四号に掲げる事項のうち次に</p>	<p>（法第四十五条の厚生労働省令で定める事項等）                      第四十条（略）</p> <p>2 労働安全衛生法第十三条第一項の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。</p> <p>一 労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第十四条第一項第一号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第六十六条第一項の規定による健康診断（前項の健康診断を含む。）の実施及びそ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。</p> <p>（新設）</p> <p>二 労働安全衛生規則第十四条第一項第五号に掲げる事項                      （新設）</p> <p>三 労働安全衛生規則第十四条第一項第六号に掲げる事項のうち労働安全衛生法第五十九条第一項及び第二項の規定による衛生のための教育に関すること。</p> <p>3 労働安全衛生法第十八条第一項各号の事項のうち派遣中の労働者に関して法第四十五条第一項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。</p> <p>一・二（略）</p> <p>三 労働安全衛生法第十八条第一項第四号に掲げる事項のうち次に</p>

掲げるもの

イ (略)

ロ 労働安全衛生規則第二十二條第四号に掲げる事項のうち前項第五号に規定する衛生のための教育に係るものに関する事

ハ・ニ (略)

4  
8 (略)

掲げるもの

イ (略)

ロ 労働安全衛生規則第二十二條第四号に掲げる事項のうち前項第三号に規定する衛生のための教育に係るものに関する事

ハ・ニ (略)

4  
8 (略)



六 厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成十七年厚生労働省令第四十四号）（第六条関係）

【平成二十七年十二月一日施行】

（傍線の部分は改正部分）

改 正 案

現 行

別表第一（第三条及び第四条関係）

表一

(略)	(略)
労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）	(略)
第五十二条の六第一項の規定による面接指導の結果の記録の保存	第五十二条の六第一項の規定による面接指導の結果の記録の保存
第五十二条の十三第二項の規定による検査の結果の記録の保存	第五十二条の十三第二項の規定による検査の結果の記録の保存
第五十二条の十八第一項の規定による面接指導の結果の記録の保存	第五十二条の十八第一項の規定による面接指導の結果の記録の保存
第三百二十五条の二の規定による記録の保存	第三百二十五条の二の規定による記録の保存
(略)	(略)

別表第一（第三条及び第四条関係）

表一

(略)	(略)
労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）	(略)
第五十二条の六第一項の規定による面接指導の結果の記録の保存	第五十二条の六第一項の規定による面接指導の結果の記録の保存
第三百二十五条の二の規定による記録の保存	第三百二十五条の二の規定による記録の保存
(略)	(略)

表二（略）

別表第二（第五条、第六条及び第七条関係）

(略)	(略)
労働安全衛生規則	(略)
第五十二条の六第一項の規定による	第五十二条の六第一項の規定による

表二（略）

別表第二（第五条、第六条及び第七条関係）

(略)	(略)
労働安全衛生規則	(略)
第五十二条の六第一項の規定による	第五十二条の六第一項の規定による

(略)	(略)	(略)	録	第百三十五条の二の規定による記	録	による面接指導の結果の記録の作成	第五十二条の十三第二項の規定に	よる検査の結果の記録の作成	る面接指導の結果の記録の作成
-----	-----	-----	---	-----------------	---	------------------	-----------------	---------------	----------------

(略)	(略)	(略)	録	第百三十五条の二の規定による記	録	る面接指導の結果の記録の作成
-----	-----	-----	---	-----------------	---	----------------

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

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の10第7項の規定に基づき、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次のとおり公表する。

## 1 趣旨

近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針公示第3号。以下「メンタルヘルス指針」という。）を公表し、事業場における労働者の心の健康の保持増進のための措置（以下「メンタルヘルスカケア」という。）の実施を促進してきたところである。

しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっている。

こうした背景を踏まえ、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」（平成26年法律第82号）においては、心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）及びその結果に基づく面接指導の実施を事業者が義務付けること等を内容としたストレスチェック制度が新たに創設された。

また、この新たな制度の実施に当たっては、個人情報保護に関する法律（平成15年法律第57号）の趣旨を踏まえ、特に労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）の適正な取扱いの確保を図る必要がある。

本指針は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）第66条の10第7項の規定に基づき、ストレスチェック及び面接指導の結果に基づき事業者が講ずべき措置が適切かつ有効に実施されるため、ストレスチェック及び面接指導の具体的な実施方法又は面接指導の結果についての医師からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い並びに労働者に対する不利益な取扱いの禁止等について定めたものである。

## 2 ストレスチェック制度の基本的な考え方

事業場における事業者による労働者のメンタルヘルスカケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。

新たに創設されたストレスチェック制度は、これらの取組のうち、特にメンタルヘルス不調の未然防止の段階である一次予防を強化するため、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めることを事業者に求めるものである。さらにその中で、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としている。

事業者は、メンタルヘルス指針に基づき各事業場の実態に即して実施される二次予防及び三次予防も含めた労働者のメンタルヘルスカアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、メンタルヘルスカアに関する取組方針の決定、計画の作成、計画に基づく取組の実施、取組結果の評価及び評価結果に基づく改善の一連の取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

また、事業者は、ストレスチェック制度が、メンタルヘルス不調の未然防止だけでなく、従業員のストレス状況の改善及び働きやすい職場の実現を通じて生産性の向上にもつながるものであることに留意し、事業経営の一環として、積極的に本制度の活用を進めていくことが望ましい。

### 3 ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が、次に掲げる事項を含め、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）の場を活用し、互いに協力・連携しつつ、ストレスチェック制度をより効果的なものにするよう努力していくことが重要である。

- ① ストレスチェックに関して、労働者に対して受検を義務付ける規定が置かれていないのは、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きい等の特別の理由がある労働者にまで受検を強要する必要はないためであり、本制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましい。
- ② 面接指導は、ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者に対して、医師が面接を行い、ストレスその他の心身及び勤務の状況等を確認することにより、当該労働者のメンタルヘルス不調のリスクを評価し、本人に指導を行うとともに、必要に応じて、事業者による適切な措置につなげるためのものである。このため、面接指導を受ける必要があると認められた労働者は、できるだけ申出を行い、医師による面接指導を受けることが望ましい。
- ③ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号。以下「規則」という。）第52条の14の規定に基づく努力義務であるが、事業者は、職場環境におけるストレスの有無

及びその原因を把握し、必要に応じて、職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。

#### 4 ストレスチェック制度の手順

ストレスチェック制度に基づく取組は、次に掲げる手順で実施するものとする。

##### ア 基本方針の表明

事業者は、法、規則及び本指針に基づき、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明する。

##### イ ストレスチェック及び面接指導

- ① 衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法等について調査審議を行い、その結果を踏まえ、事業者がその事業場におけるストレスチェック制度の実施方法等を規程として定める。
- ② 事業者は、労働者に対して、医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士（以下「医師等」という。）によるストレスチェックを行う。
- ③ 事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対して、当該ストレスチェックを実施した医師等（以下「実施者」という。）から、その結果を直接本人に通知させる。
- ④ ストレスチェック結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者から申出があった場合は、事業者は、当該労働者に対して、医師による面接指導を実施する。
- ⑤ 事業者は、面接指導を実施した医師から、就業上の措置に関する意見を聴取する。
- ⑥ 事業者は、医師の意見を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

##### ウ 集団ごとの集計・分析

- ① 事業者は、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させる。
- ② 事業者は、集団ごとの集計・分析の結果を勘案し、必要に応じて、適切な措置を講じる。

#### 5 衛生委員会等における調査審議

##### (1) 衛生委員会等における調査審議の意義

ストレスチェック制度を円滑に実施するためには、事業者、労働者及び産業保健スタッフ等の関係者が、制度の趣旨を正しく理解した上で、本指針に定める内容を踏まえ、互いに協力・連携しつつ、事業場の実態に即した取組を行っていくことが重要である。このためにも、事業者は、ストレスチェック制度に関する基本方針を表明した上で、事業の実施を統括管理する者、労働者、産業医及び衛生管理者等で構成される衛生委員会等において、ストレスチェック制度の実施方法及び実施状況並びにそれを踏まえた実施方法の改善等について調査審議を行わせることが必要である。

##### (2) 衛生委員会等において調査審議すべき事項

規則第 22 条において、衛生委員会等の付議事項として「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」が規定されており、当該事項の調査審議に当たっては、ストレスチェック制度に関し、次に掲げる事項を含めるものとする。また、事業者は、当該調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知するものとする。

① ストレスチェック制度の目的に係る周知方法

- ・ ストレスチェック制度は、労働者自身のストレスへの気付き及びその対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、メンタルヘルス不調者の発見を一義的な目的とはしないという趣旨を事業場内で周知する方法。

② ストレスチェック制度の実施体制

- ・ ストレスチェックの実施者及びその他の実施事務従事者の選任等ストレスチェック制度の実施体制。

実施者が複数いる場合は、共同実施者及び実施代表者を明示すること。この場合において、当該事業場の産業医等が実施者に含まれるときは、当該産業医等を実施代表者とするのが望ましい。

なお、外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合は、当該委託契約の中で委託先の実施者、共同実施者及び実施代表者並びにその他の実施事務従事者を明示させること（結果の集計業務等の補助的な業務のみを外部機関に委託する場合にあっては、当該委託契約の中で委託先の実施事務従事者を明示させること）。

③ ストレスチェック制度の実施方法

- ・ ストレスチェックに使用する調査票及びその媒体。
- ・ 調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び面接指導の対象とする高ストレス者を選定する基準。
- ・ ストレスチェックの実施頻度、実施時期及び対象者。
- ・ 面接指導の申出の方法。
- ・ 面接指導の実施場所等の実施方法。

④ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法

- ・ 集団ごとの集計・分析の手法。
- ・ 集団ごとの集計・分析の対象とする集団の規模。

⑤ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い

- ・ 事業者による労働者のストレスチェックの受検の有無の把握方法。
- ・ ストレスチェックの受検の勧奨の方法。

⑥ ストレスチェック結果の記録の保存方法

- ・ ストレスチェック結果の記録を保存する実施事務従事者の選任。
- ・ ストレスチェック結果の記録の保存場所及び保存期間。

- ・ 実施者及びその他の実施事務従事者以外の者によりストレスチェック結果が閲覧されないためのセキュリティの確保等の情報管理の方法。
- ⑦ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法
  - ・ ストレスチェック結果の本人への通知方法。
  - ・ ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨方法。
  - ・ ストレスチェック結果、集団ごとの集計・分析結果及び面接指導結果の共有方法及び共有範囲。
  - ・ ストレスチェック結果を事業者へ提供するに当たっての本人の同意の取得方法。
  - ・ 本人の同意を取得した上で実施者から事業者へ提供するストレスチェック結果に関する情報の範囲。
  - ・ 集団ごとの集計・分析結果の活用方法。
- ⑧ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法
  - ・ 情報の開示等の手続き。
  - ・ 情報の開示等の業務に従事する者による秘密の保持の方法。
- ⑨ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法
  - ・ 苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合の取扱い。  
 なお、苦情の処理窓口を外部機関に設ける場合は、当該外部機関において労働者からの苦情又は相談に対し適切に対応することができるよう、当該窓口のスタッフが、企業内の産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。
- ⑩ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること
  - ・ 労働者にストレスチェックを受検する義務はないが、ストレスチェック制度を効果的なものとするためにも、全ての労働者がストレスチェックを受検することが望ましいという制度の趣旨を事業場内で周知する方法。
- ⑪ 労働者に対する不利益な取扱いの防止
  - ・ ストレスチェック制度に係る労働者に対する不利益な取扱いとして禁止される行為を事業場内で周知する方法。

## 6 ストレスチェック制度の実施体制の整備

ストレスチェック制度は事業者の責任において実施するものであり、事業者は、実施に当たって、実施計画の策定、当該事業場の産業医等の実施者又は委託先の外部機関との連絡調整及び実施計画に基づく実施の管理等の実務を担当する者を指名する等、実施体制を整備することが望ましい。当該実務担当者には、衛生管理者又はメンタルヘルズ指針に規定する事業場内メンタルヘルズ推進担当者を指名することが望ましいが、ストレスチェックの実施そのものを担当する実施者及びその他の実施事務従事者と異なり、

ストレスチェック結果等の個人情報を取り扱わないため、労働者の解雇等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を指名することもできる。

## 7 ストレスチェックの実施方法等

### (1) 実施方法

#### ア ストレスチェックの定義

法第66条の10第1項の規定によるストレスチェックは、調査票を用いて、規則第52条の9第1項第1号から第3号までに規定する次の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するとともに、その評価結果を踏まえて高ストレス者を選定し、医師による面接指導の要否を確認するものをいう。

- ① 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- ② 心理的な負担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当該労働者への支援に関する項目

#### イ ストレスチェックの調査票

事業者がストレスチェックに用いる調査票は、規則第52条の9第1項第1号から第3号までに規定する3つの領域に関する項目が含まれているものであれば、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者の判断により選択することができるものとする。

なお、事業者がストレスチェックに用いる調査票としては、別添の「職業性ストレス簡易調査票」を用いることが望ましい。

#### ウ ストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定方法・基準

##### (ア) 個人のストレスの程度の評価方法

事業者は、ストレスチェックに基づくストレスの程度の評価を実施者に行わせるに当たっては、点数化した評価結果を数値で示すだけでなく、ストレスの状況をレーダーチャート等の図表で分かりやすく示す方法により行わせることが望ましい。

##### (イ) 高ストレス者の選定方法

次の①又は②のいずれかの要件を満たす者を高ストレス者として選定するものとする。この場合において、具体的な選定基準は、実施者の意見及び衛生委員会等での調査審議を踏まえて、事業者が決定するものとする。

- ① 調査票のうち、「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
  - ② 調査票のうち、「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一定以上の者であって、かつ、「職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目」及び「職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目」の評価点数の合計が著しく高い者
- 実施者による具体的な高ストレス者の選定は、上記の選定基準のみで選定する



方法のほか、選定基準に加えて補足的に実施者又は実施者の指名及び指示のもとにその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職が労働者に面談を行いその結果を参考として選定する方法も考えられる。この場合、当該面談は、法第 66 条の 10 第 1 項の規定によるストレスチェックの実施の一環として位置付けられる。

#### エ 健康診断と同時に実施する場合の留意事項

事業者は、ストレスチェック及び法第 66 条第 1 項の規定による健康診断の自覚症状及び他覚症状の有無の検査（以下「問診」という。）を同時に実施することができるものとする。ただし、この場合において、事業者は、ストレスチェックの調査票及び健康診断の問診票を区別する等、労働者が受検・受診義務の有無及び結果の取扱いがそれぞれ異なることを認識できるよう必要な措置を講じなければならないものとする。

#### (2) 実施者の役割

実施者は、ストレスチェックの実施に当たって、当該事業場におけるストレスチェックの調査票の選定並びに当該調査票に基づくストレスの程度の評価方法及び高ストレス者の選定基準の決定について事業者に対して専門的な見地から意見を述べるとともに、ストレスチェックの結果に基づき、当該労働者が医師による面接指導を受ける必要があるか否かを確認しなければならないものとする。

なお、調査票の回収、集計若しくは入力又は受検者との連絡調整等の実施の事務については、必ずしも実施者が直接行う必要はなく、実施事務従事者に行わせることができる。事業者は、実施の事務が円滑に行われるよう、実施事務従事者の選任等必要な措置を講じるものとする。

#### (3) 受検の勧奨

自らのストレスの状況について気付きを促すとともに、必要に応じ面接指導等の対応につなげることで、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するためには、全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいことから、事業者は、実施者からストレスチェックを受けた労働者のリストを入手する等の方法により、労働者の受検の有無を把握し、ストレスチェックを受けていない労働者に対して、ストレスチェックの受検を勧奨することができるものとする。なお、この場合において、実施者は、ストレスチェックを受けた労働者のリスト等労働者の受検の有無の情報を事業者に提供するに当たって、労働者の同意を得る必要はないものとする。

#### (4) ストレスチェック結果の通知及び通知後の対応

##### ア 労働者本人に対するストレスチェック結果の通知方法

事業者は、規則第 52 条の 12 の規定に基づき、ストレスチェック結果が実施者から、遅滞なく労働者に直接通知されるようにしなければならない。この場合において、事業者は、ストレスチェック結果のほか、次に掲げる事項を通知させることが望ましい。

##### ① 労働者によるセルフケアに関する助言・指導

- ② 面接指導の対象者にあつては、事業者への面接指導の申出窓口及び申出方法
- ③ 面接指導の申出窓口以外のストレスチェック結果について相談できる窓口に関する情報提供

#### イ ストレスチェック結果の通知後の対応

##### (ア) 面接指導の申出の勧奨

ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対しては、規則第 52 条の 16 第 3 項の規定に基づき、実施者が、申出の勧奨を行うことが望ましい。

##### (イ) 相談対応

事業者は、ストレスチェック結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作ることで、高ストレスの状態では放置されないようにする等適切な対応を行う観点から、日常的な活動の中で当該事業場の産業医等が相談対応を行うほか、産業医等と連携しつつ、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の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。

#### (5) ストレスチェック結果の記録及び保存

ストレスチェック結果の事業者への提供について、労働者から同意を得て、実施者からその結果の提供を受けた場合は、規則第 52 条の 13 第 2 項の規定に基づき、事業者は、当該ストレスチェック結果の記録を作成して、これを 5 年間保存しなければならない。

労働者の同意が得られていない場合には、規則第 52 条の 11 の規定に基づき、事業者は、実施者によるストレスチェック結果の記録の作成及び当該実施者を含む実施事務従事者による当該記録の保存が適切に行われるよう、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及びセキュリティの確保等必要な措置を講じなければならない。この場合において、ストレスチェック結果の記録の保存については、実施者がこれを行うことが望ましく、実施者が行うことが困難な場合には、事業者は、実施者以外の実施事務従事者の中から記録の保存事務の担当者を指名するものとする。

実施者又は実施者以外の実施事務従事者が記録の保存を行うに当たっては、5 年間保存することが望ましい。

なお、ストレスチェック結果の記録の保存方法には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令(平成 17 年厚生労働省令第 44 号)に基づき適切な保存を行う必要がある。また、ストレスチェック結果の記録は「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」の直接の対象ではないが、事業者は安全管理措置等について本ガイドラインを参照することが望ましい。

## 8 面接指導の実施方法等

### (1) 面接指導の対象労働者の要件

規則第 52 条の 15 の規定に基づき、事業者は、上記 7 (1) ウ (イ) に掲げる方法により高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対して、労働者からの申出に応じて医師による面接指導を実施しなければならない。

### (2) 対象労働者の要件の確認方法

事業者は、労働者から面接指導の申出があったときは、当該労働者が面接指導の対象となる者かどうかを確認するため、当該労働者からストレスチェック結果を提出させる方法のほか、実施者に当該労働者の要件への該当の有無を確認する方法によることができるものとする。

### (3) 実施方法

面接指導を実施する医師は、規則第 52 条の 17 の規定に基づき、面接指導において次に掲げる事項について確認するものとする。

- ① 当該労働者の勤務の状況（職場における当該労働者の心理的な負担の原因及び職場における他の労働者による当該労働者への支援の状況を含む。）
- ② 当該労働者の心理的な負担の状況
- ③ ②のほか、当該労働者の心身の状況

なお、事業者は、当該労働者の勤務の状況及び職場環境等を勘案した適切な面接指導が行われるよう、あらかじめ、面接指導を実施する医師に対して当該労働者に関する労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様並びに作業負荷の状況等の勤務の状況並びに職場環境等に関する情報を提供するものとする。

### (4) 面接指導の結果についての医師からの意見の聴取

法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき、事業者が医師から必要な措置についての意見を聴くに当たっては、面接指導実施後遅滞なく、就業上の措置の必要性の有無及び講ずべき措置の内容その他の必要な措置に関する意見を聴くものとする。具体的には、次に掲げる事項を含むものとする。

ア 下表に基づく就業区分及びその内容に関する医師の判断

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	—
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	メンタルヘルス不調を未然に防止するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少又は昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のある	療養等のため、休暇又は休職等によ

	もの	り一定期間勤務させない措置を講じる。
--	----	--------------------

イ 必要に応じ、職場環境の改善に関する意見

(5) 就業上の措置の決定及び実施

法第 66 条の 10 第 6 項の規定に基づき、事業者が労働者に対して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、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めるとともに、労働者に対する不利益な取扱いにつながらないように留意しなければならないものとする。なお、労働者の意見を聴くに当たっては、必要に応じて、当該事業場の産業医等の同席の下に行うことが適当である。

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、当該事業場の産業医等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門及び人事労務管理部門の連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、事業者は、プライバシーに配慮しつつ、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的及び内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、就業上の措置を講じた後、ストレス状態の改善が見られた場合には、当該事業場の産業医等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

(6) 結果の記録及び保存

規則第 52 条の 18 第 2 項の規定に基づき、事業者は、面接指導の結果に基づき、次に掲げる事項を記載した記録を作成し、これを 5 年間保存しなければならない。なお、面接指導結果の記録の保存について、電磁的記録による保存を行う場合は、7 (5) の電磁的記録による保存を行う場合の取扱いと同様とする。

- ① 面接指導の実施年月日
- ② 当該労働者の氏名
- ③ 面接指導を行った医師の氏名
- ④ 当該労働者の勤務の状況
- ⑤ 当該労働者の心理的な負担の状況
- ⑥ その他の当該労働者の心身の状況
- ⑦ 当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

9 ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析及び職場環境の改善

(1) 集団ごとの集計・分析の実施

事業者は、規則第 52 条の 14 の規定に基づき、実施者に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、その結果を勘案し、必要に応じて、当該集団

の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講じるよう努めなければならない。このほか、集団ごとの集計・分析の結果は、当該集団の管理者等に不利益が生じないようその取扱いに留意しつつ、管理監督者向け研修の実施又は衛生委員会等における職場環境の改善方法の検討等に活用することが望ましい。

また、集団ごとの集計・分析を行った場合には、その結果に基づき、記録を作成し、これを5年間保存することが望ましい。

#### (2) 集団ごとの集計・分析結果に基づく職場環境の改善

事業者は、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析結果に基づき適切な措置を講ずるに当たって、実施者又は実施者と連携したその他の医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職から、措置に関する意見を聴き、又は助言を受けることが望ましい。

また、事業者が措置の内容を検討するに当たっては、ストレスチェック結果を集団ごとに集計・分析した結果だけではなく、管理監督者による日常の職場管理で得られた情報、労働者からの意見聴取で得られた情報及び産業保健スタッフによる職場巡視で得られた情報等も勘案して職場環境を評価するとともに、勤務形態又は職場組織の見直し等の様々な観点から職場環境を改善するための必要な措置を講ずることが望ましい。このため、事業者は、次に掲げる事項に留意することが望ましい。

- ① 産業保健スタッフから管理監督者に対し職場環境を改善するための助言を行わせ、産業保健スタッフ及び管理監督者が協力しながら改善を図らせること。
- ② 管理監督者に、労働者の勤務状況を日常的に把握させ、個々の労働者に過度な長時間労働、疲労、ストレス又は責任等が生じないようにする等、労働者の能力、適性及び職務内容に合わせた配慮を行わせること。

#### 10 労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者が、ストレスチェック及び面接指導において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、事業者は、次に定めるところにより、労働者の不利益な取扱いを防止しなければならないものとする。

##### (1) 法の規定により禁止されている不利益な取扱い

法第66条の10第3項の規定に基づき、事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由とした不利益な取扱いをしてはならず、また、労働者が面接指導を受けていない時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否及び内容を判断することはできないことから、事業者は、当然に、ストレスチェック結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならない。

##### (2) 禁止されるべき不利益な取扱い

次に掲げる事業者による不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならないものとする。なお、不利益な取扱い

の理由がそれぞれに掲げる理由以外のものであったとしても、実質的にこれらに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならないものとする。

ア 労働者が受検しないこと等を理由とした不利益な取扱い

- ① ストレスチェックを受けない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。例えば、就業規則においてストレスチェックの受検を義務付け、受検しない労働者に対して懲戒処分を行うことは、労働者に受検を義務付けていない法の趣旨に照らして行ってはならないこと。
- ② ストレスチェック結果を事業者に提供することに同意しない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、これを理由とした不利益な取扱いを行うこと。

イ 面接指導結果を理由とした不利益な取扱い

- ① 措置の実施に当たり、医師による面接指導を行うこと又は面接指導結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 面接指導結果に基づく措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等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又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 面接指導の結果を理由として、次に掲げる措置を行うこと。
  - (a) 解雇すること。
  - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。
  - (c) 退職勧奨を行うこと。
  - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。
  - (e) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

## 11 ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護

ストレスチェック制度において、実施者が労働者のストレスの状況を正確に把握し、メンタルヘルス不調の防止及び職場環境の改善につなげるためには、事業場において、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、事業者がストレスチェック制度に関する労働者の秘密を不正に入手するようなことがあってはならない。このため、法第66条の10第2項ただし書の規定において、労働者の同意なくストレスチェック結果が事業者には提供されない仕組みとされている。このほか、事業者は、次に定めるところにより、労働者の健康情報の保護を適切に行わなければならないものとする。

### (1) 実施事務従事者の範囲と留意事項

規則第 52 条の 10 第 2 項の規定に基づき、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならない。

なお、事業者が、労働者の解雇、昇進又は異動の人事を担当する職員（当該労働者の解雇、昇進又は異動に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）をストレスチェックの実施の事務に従事させる場合には、次に掲げる事項を当該職員に周知させなければならないものとする。

- ① ストレスチェックの実施事務従事者には法第 104 条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。
- ② ストレスチェックの実施の事務は実施者の指示により行うものであり、実施の事務に関与していない所属部署の上司等の指示を受けてストレスチェックの実施の事務に従事することによって知り得た労働者の秘密を漏らしたりしてはならないこと。
- ③ ストレスチェックの実施の事務に従事したことによって知り得た労働者の秘密を、自らの所属部署の業務等のうちストレスチェックの実施の事務とは関係しない業務に利用してはならないこと。

(2) ストレスチェック結果の労働者への通知に当たっての留意事項

規則第 52 条の 12 の規定に基づき、事業者は、実施者にストレスチェック結果を労働者に通知させるに当たっては、封書又は電子メール等で当該労働者に直接通知させる等、結果を当該労働者以外が把握できない方法で通知させなければならないものとする。

(3) ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての留意事項

ア 労働者の同意の取得方法

ストレスチェック結果が当該労働者に知らされていない時点でストレスチェック結果の事業者への提供についての労働者の同意を取得することは不相当であるため、事業者は、ストレスチェックの実施前又は実施時に労働者の同意を取得してはならないこととし、同意を取得する場合は次に掲げるいずれかの方法によらなければならないものとする。ただし、事業者は、労働者に対して同意を強要する行為又は強要しているとみなされるような行為を行ってはならないことに留意すること。

- ① ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、事業者、実施者又はその他の実施事務従事者が、ストレスチェックを受けた労働者に対して、個別に同意の有無を確認する方法。
- ② ストレスチェックを受けた労働者に対して当該ストレスチェックの結果を通知した後に、実施者又はその他の実施事務従事者が、高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた労働者に対して、当該労働者が面接指導の対象であることを他の労働者に把握されないような方法で、個別に同意の有無を確認する方法。

なお、ストレスチェックを受けた労働者が、事業者に対して面接指導の申出を行った場合には、その申出をもってストレスチェック結果の事業者への提供に同意が

なされたものとみなして差し支えないものとする。

#### イ 事業者へ提供される情報の範囲

事業者へのストレスチェック結果の提供について労働者の同意が得られた場合には、実施者は、事業者に対して当該労働者に通知する情報と同じ範囲内の情報についてストレスチェック結果を提供することができるものとする。

なお、衛生委員会等で調査審議した上で、当該事業場における事業者へのストレスチェック結果の提供方法として、ストレスチェック結果そのものではなく、当該労働者が高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた旨の情報のみを事業者へ提供する方法も考えられる。ただし、この方法による場合も、実施者が事業者へ当該情報を提供するに当たっては、上記アの①又は②のいずれかの方法により、労働者の同意を取得しなければならないことに留意する。

#### ウ 外部機関との情報共有

事業者が外部機関にストレスチェックの実施の全部を委託する場合（当該事業場の産業医等が共同実施者とならない場合に限る。）には、当該外部機関の実施者及びその他の実施事務従事者以外の者は、当該労働者の同意なく、ストレスチェック結果を把握してはならない。なお、当該外部機関の実施者が、ストレスチェック結果を委託元の事業者の事業場の産業医等に限定して提供することも考えられるが、この場合にも、緊急に対応を要する場合等特別の事情がない限り、当該労働者の同意を取得しなければならないものとする。

#### エ 事業場におけるストレスチェック結果の共有範囲の制限

事業者は、本人の同意により事業者へ提供されたストレスチェック結果を、当該労働者の健康確保のための就業上の措置に必要な範囲を超えて、当該労働者の上司又は同僚等に共有してはならないものとする。

### (4) 集団ごとの集計・分析の結果の事業者への提供に当たっての留意事項

#### ア 集団ごとの集計・分析の最小単位

集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集団ごとの集計・分析の結果を事業者へ提供するに当たっては、当該結果はストレスチェック結果を把握できるものではないことから、当該集団の労働者個人の同意を取得する必要はない。ただし、集計・分析の単位が少人数である場合には、当該集団の個々の労働者が特定され、当該労働者個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、集団ごとの集計・分析を実施した実施者は、集計・分析の対象となる全ての労働者の同意を取得しない限り、事業者へ集計・分析の結果を提供してはならないものとする。ただし、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で集計・分析を実施した場合はこの限りでないが、集計・分析の手法及び対象とする集団の規模について、あらかじめ衛生委員会等で調査審議を行わせる必要があることに留意すること。

#### イ 集団ごとの集計・分析の結果の共有範囲の制限

集団ごとの集計・分析の結果は、集計・分析の対象となった集団の管理者等にと



っては、その当該事業場内における評価等につながり得る情報であり、無制限にこれを共有した場合、当該管理者等に不利益が生じるおそれもあることから、事業者は、当該結果を事業場内で制限なく共有してはならないものとする。

#### (5) 面接指導結果の事業者への提供に当たっての留意事項

面接指導を実施した医師は、規則第 52 条の 18 第 2 項に規定する面接指導結果に関する情報を事業者に提供するに当たっては、必要に応じて情報を適切に加工することにより、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必要な情報に限定して提供しなければならないこととし、診断名、検査値若しくは具体的な愁訴の内容等の生データ又は詳細な医学的情報は事業者に提供してはならないものとする。

なお、事業場の産業医等ではなく、外部の医師が面接指導を実施した場合、当該医師は、当該労働者の健康を確保するために必要な範囲で、当該労働者の同意を取得した上で、当該事業場の産業医等に対して生データ又は詳細な医学的情報を提供することができるものとする。

## 12 その他の留意事項等

### (1) 産業医等の役割

#### ア ストレスチェック制度における産業医等の位置付け

産業医は、法第 13 条並びに規則第 13 条、第 14 条及び第 15 条の規定に基づき、事業場における労働者の健康管理等の職務を行う者であり、そのための専門的知識を有する者である。また、規則第 15 条の規定に基づき、事業者は、産業医に対し、労働者の健康障害を防止するための必要な措置を講じる権限を与えなければならないこととされている。このように、産業医は、事業場における労働者の健康管理等の取組の中心的役割を果たすことが法令上想定されている。

このため、産業医がストレスチェック及び面接指導を実施する等、産業医が中心的役割を担うことが適当であり、ストレスチェック制度の実施責任を負う事業者は、産業医の役割についてイのとおり取り扱うことが望ましい。

なお、事業場によっては、複数の医師が当該事業場における労働者の健康管理等の業務に従事しており、その中で、産業医以外の精神科医又は心療内科医等が労働者のメンタルヘルスケアに関する業務を担当している場合等も考えられるが、こうした場合においては、ストレスチェック制度に関して、当該精神科医又は心療内科医等が中心的役割を担うことも考えられる。

#### イ 産業医等の具体的な役割

##### ① ストレスチェックの実施

ストレスチェックは当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。なお、ストレスチェックの実施の全部を外部に委託する場合にも、当該事業場の産業医等が共同実施者となり、中心的役割を果たすことが望ましい。

##### ② 面接指導の実施

面接指導は当該事業場の産業医等が実施することが望ましい。

### ③ 事業者による医師の意見聴取

事業者は、法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき、医師から必要な措置についての意見を聴くに当たって、面接指導を実施した医師が、事業場外の精神科医又は心療内科医等である場合等当該事業場の産業医等以外の者であるときは、当該事業者の事業場の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴くことが望ましい。

## (2) 派遣労働者に関する留意事項

### ア 派遣元事業者と派遣先事業者の役割

派遣労働者に対するストレスチェック及び面接指導については、法第 66 条の 10 第 1 項から第 6 項までの規定に基づき、派遣元事業者がこれらを実施することとされている。

一方、努力義務となっている集団ごとの集計・分析については、職場単位で実施することが重要であることから、派遣先事業者においては、派遣先事業場における派遣労働者も含めた一定規模の集団ごとにストレスチェック結果を集計・分析するとともに、その結果に基づく措置を実施することが望ましい。

### イ 派遣労働者に対する就業上の措置に関する留意点

派遣元事業者が、派遣労働者に対する面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案して、就業上の措置を講じるに当たっては、労働者派遣契約の変更が必要となること等も考えられることから、必要に応じて派遣先事業者と連携し、適切に対応することが望ましい。

## (3) 外部機関にストレスチェック等を委託する場合の体制の確認に関する留意事項

ストレスチェック又は面接指導は、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医等が実施することが望ましいが、事業者は、必要に応じてストレスチェック又は面接指導の全部又は一部を外部機関に委託することも可能である。この場合には、当該委託先において、ストレスチェック又は面接指導を適切に実施できる体制及び情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましい。

## (4) 労働者数 50 人未満の事業場における留意事項

常時使用する労働者数が 50 人未満の小規模事業場においては、当分の間、ストレスチェックの実施は努力義務とされている。これらの小規模事業場では、産業医及び衛生管理者の選任並びに衛生委員会等の設置が義務付けられていないため、ストレスチェック及び面接指導を実施する場合は、産業保健スタッフが事業場内で確保できないことも考えられることから、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等を活用して取り組むことができる。

## 13 定義

本指針において、次に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

### ① ストレスチェック制度

法第 66 条の 10 に係る制度全体をいう。

② 調査票

ストレスチェックの実施に用いる紙媒体又は電磁的な媒体による自記式の質問票をいう。

③ 共同実施者・実施代表者

事業場の産業医等及び外部機関の医師が共同でストレスチェックを実施する場合等、実施者が複数名いる場合の実施者を「共同実施者」という。この場合の複数名の実施者を代表する者を「実施代表者」という。

④ 実施事務従事者

実施者のほか、実施者の指示により、ストレスチェックの実施の事務（個人の調査票のデータ入力、結果の出力又は記録の保存（事業者に指名された場合に限る。）等を含む。）に携わる者をいう。

⑤ ストレスチェック結果

調査票に記入又は入力した内容に基づいて出力される個人の結果であって、次に掲げる内容が含まれるものをいう。

- ・ 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目、心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目及び職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目について、個人ごとのストレスの特徴及び傾向を数値又は図表等で示したもの
- ・ 個人ごとのストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果
- ・ 医師による面接指導の要否

⑥ 集団ごとの集計・分析

ストレスチェック結果を事業場内の一定規模の集団（部又は課等）ごとに集計して、当該集団のストレスの特徴及び傾向を分析することをいう。

⑦ 産業医等

産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師をいう。

⑧ 産業保健スタッフ

事業場において労働者の健康管理等の業務に従事している産業医等、保健師、看護師、心理職又は衛生管理者等をいう。

⑨ メンタルヘルス不調

精神及び行動の障害に分類される精神障害及び自殺のみならず、ストレス、強い悩み及び不安等、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むものをいう。

(別添)

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 う 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 か っ た ど	と あ き っ ど た き	し あ ぼ っ し た ば	ほ い と つ ん ど あ っ 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
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 や 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

基 発 0501 第 3 号  
平成 27 年 5 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について（心理的な負担の程度を把握するための検査等関係）

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。以下「改正法」という。）については、平成26年6月25日に公布され、その主たる内容については、同日付け基発0625第4号をもって通達したところである。

また、労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令（平成26年政令第325号）が制定され、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係る規定については、平成27年12月1日付けで施行されることとされたところである。

さらに、今般、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係る規定等に関し必要な関係省令の整備を行うため、労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令（平成27年厚生労働省令第94号。以下「改正省令」という。）が、平成27年4月15日に公布され、このうち心理的な負担の程度を把握するための検査等に係るものについては、平成27年12月1日から施行されることとなっている。

改正法による改正後の労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「法」という。）及び改正省令による改正後の労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）のうち、心理的な負担の程度を把握するための検査等に係るものの趣旨、内容等は、下記のとおりであるので、これらを十分に理解の上、関係者への周知徹底を図るとともに、特に下記の事項に留意して、その運用に遺漏のないようにされたい。

なお、改正省令のうち、平成27年6月1日付けで施行される外国登録製造時等検査機関等に係る規定及び特別安全衛生改善計画に係る規定に関しては、追って通達を発出する予定であることを申し添える。

## 記

### 第1 改正法の趣旨

#### I 労働安全衛生法関係（第66条の10関係）

##### 1 制度の目的

労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止するため、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（以下「ストレスチェック」という。）

及びその結果に基づく医師による面接指導等を内容とする制度（以下「ストレスチェック制度」という。）を設けたものであること。なお、本制度は、メンタルヘルス不調の労働者を把握することを目的とした制度ではないこと。

## 2 第1項関係

労働者にストレスチェックを受ける義務はないが、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由がない限り、全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましいこと。

なお、当該事業場でストレスチェックを実施する時点で休業している労働者については、事業者は当該労働者に対してストレスチェックを実施しなくても差し支えないこと。

## 3 第3項関係

事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由として、当該労働者に対し不利益な取扱いをしてはならず、また、申出の時点においてストレスチェック結果のみで就業上の措置の要否や内容を判断することはできないことから、事業者は、当然、ストレスチェックの結果のみを理由とした不利益な取扱いについても、これを行ってはならないこと。

## 4 費用負担等

イ ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者がストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであること。

ロ ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議をして定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、ストレスチェック及び面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。

## II 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律関係

法第66条の10に基づくストレスチェック及び面接指導については、派遣中の労働者に関し、派遣元事業者が事業者としての責務を負うものとしたこと。

なお、面接指導の結果に基づき、派遣元事業者が派遣中の労働者に就業上の措置を講ずる場合には、労働者派遣契約の変更が必要となること等も考えられることから、必要に応じて、派遣先事業者と連携し、適切に対応することが望ましいこと。

## 第2 労働安全衛生規則の改正の要点

### 1 産業医の職務

産業医の職務として、ストレスチェックの実施並びに面接指導の実施及びそ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したこと。（第14条関係）

## 2 心理的な負担の程度を把握するための検査等

- (1) 事業者は、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期的に、次に掲げる事項についてストレスチェックを行わなければならないものとしたこと。（第52条の9関係）
  - イ 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
  - ロ 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
  - ハ 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目
- (2) ストレスチェックの実施者として、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又は精神保健福祉士を規定したこと。また、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないものとしたこと。（第52条の10関係）
- (3) ストレスチェック結果の記録の作成及び保存、ストレスチェック結果の通知、労働者の同意の取得等について規定したこと。（第52条の11から第52条の13まで関係）
- (4) 事業者は、ストレスチェックの実施者に対してストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析させ、その結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたこと。（第52条の14関係）
- (5) 面接指導の対象となる労働者の要件について、ストレスチェックの結果、心理的な負担の程度が高い者であって、面接指導を受ける必要があるとストレスチェックの実施者が認めたものとしたこと。（第52条の15関係）
- (6) 面接指導の実施方法、ストレスチェックの実施者による面接指導の申出の勧奨、面接指導における確認事項、面接指導結果の記録の作成及び保存、医師からの意見聴取手続等について規定したこと。（第52条の16から第52条の19まで関係）
- (7) 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、1年以内ごとに1回、定期的に、ストレスチェック及び面接指導の結果を、心理的な負担の程度を把握するための検査等結果報告書（様式第6号の2）により、所轄労働基準監督署長に提出しなければならないこととしたこと。（第52条の21関係）

## 第3 細部事項（労働安全衛生規則関係）

### 1 産業医の職務（第14条第1項関係）

事業場における労働者の健康管理等の職務を行う者として選任された産業医は、ストレスチェック制度に関しても中心的役割を担うことが適当であることから、その職務内容に、ストレスチェック及びその結果に基づく医師による面接指導等に関する事項を追加したものであること。



なお、当該規定は産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することまでを求めているものではなく、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）に出席して、医学的見地から意見を述べるなど、何らかの形でストレスチェック及び面接指導の実施等に関与すべきことを定めたものであること。ただし、事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医がストレスチェック及び面接指導等の実施に直接従事することが望ましいこと。

また、産業医は、事業場における労働者の健康管理等の職務を行うものであるから、事業者は、産業医の職務が適切に遂行されるよう環境を整備するとともに、産業医がその職務を適切に遂行できない状況にあるときは、必要な改善を行うこと。

## 2 衛生委員会等の付議事項（第22条関係）

(1) 第10号の「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」には、法第66条の10の規定に基づくストレスチェック制度に関する以下の事項が含まれること。

イ ストレスチェック制度の目的に係る周知方法並びにストレスチェック制度の実施体制及び実施方法に関すること

ロ ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の実施方法に関すること

ハ ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱いに関すること

ニ ストレスチェック結果の記録の保存方法に関すること

ホ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法に関すること

ヘ ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、訂正、追加及び削除の方法に関すること

ト ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法に関すること

チ 労働者がストレスチェックを受けないことを選択できることの趣旨の周知方法に関すること

リ 労働者に対する不利益な取扱いの防止に関すること

(2) 衛生委員会等においてストレスチェック制度に関する事項について調査審議するに当たっては、その構成員であって、ストレスチェックの実施等において中心的役割を担う者でもある産業医の衛生委員会等への出席の徹底を図り、その役割が適切に果たされる必要があること。

(3) 衛生委員会等においてストレスチェック制度に関する事項について調査審議を行い、結論を得た場合は、事業者は当該結論を当然に尊重すべきであり、当該結論を踏まえ、法令に則った上で、当該事業場におけるストレスチェック制度の実施に関する規程を定め、これをあらかじめ労働者に対して周知するようにすること。

## 3 心理的な負担の程度を把握するための検査（第52条の9から第52条の15まで

関係)

(1) ストレスチェックの実施方法 (第52条の9 関係)

イ 事業者がストレスチェックを行うべき「常時使用する労働者」とは、次の①及び②のいずれの要件をも満たす者であること。

① 期間の定めのない労働契約により使用される者（期間の定めのある労働契約により使用される者であって、当該契約の契約期間が1年以上である者並びに契約更新により1年以上使用されることが予定されている者及び1年以上引き続き使用されている者を含む。）であること。

② 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以上であること。

なお、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未満である短時間労働者であっても、上記の①の要件に該当し、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概ね2分の1以上である者に対しては、ストレスチェックを実施することが望ましいこと。

ロ ストレスチェックは、調査票を用いて、第52条の9第1項第1号から第3号までに規定する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するものであり、3つの領域に関する項目を含まない調査票で検査を行うもの又は点数化せずに評価を行うものは、ストレスチェックには該当しないこと。

ハ ストレスチェックの実施方法として、特定の時期に全ての労働者に対して一斉に実施する方法のほか、1年を通して労働者ごとに時期をずらしながら実施する方法も考えられるが、第52条の14の規定に基づく一定規模の集団ごとの集計・分析を実施することができるよう、少なくとも集計・分析の単位となる集団については同じ時期に一斉に実施することが望ましいこと。

ニ 1年以内ごとに複数回ストレスチェックを実施しても差し支えないこと。この場合、実施頻度や実施時期について、衛生委員会等において調査審議を行うこと。

(2) ストレスチェックの実施者 (第52条の10 関係)

イ ストレスチェックは医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士により行う必要があること。なお、ストレスチェックを受ける労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している者が行うことが望ましいこと。

ロ ストレスチェック結果が労働者の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されることがないようにするため、当該労働者の人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないものとしたこと。なお、人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事することができない事務は、ストレスチェックの

実施に直接従事すること及び実施に関連してストレスチェックの実施者の指示のもと行われる労働者の健康情報を取り扱う事務をいい、例えば、以下の事務が含まれること。

- ① 労働者が記入した調査票の回収（ただし、封筒に封入されている等労働者が記入した調査票の内容を把握できない状態になっているものを回収する事務を除く。）、内容の確認、データ入力、評価点数の算出等のストレスチェック結果を出力するまでの労働者の健康情報を取り扱う事務
- ② ストレスチェック結果の封入等、ストレスチェック結果を出力した後の労働者に結果を通知するまでの労働者の健康情報を取り扱う事務
- ③ ストレスチェック結果の労働者への通知の事務（ただし、封筒に封入されている等ストレスチェック結果を把握できない状態になっているものの配布等の事務を除く。）
- ④ 面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対する面接指導の申出の勧奨の事務
- ⑤ ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析に係る労働者の健康情報を取り扱う事務

ハ 上記ロの実施の事務に含まれない事務であって、労働者の健康情報を取り扱わないものについては、人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事して差し支えないこと。当該事務には、例えば、以下の事務が含まれること。

- ① 事業場におけるストレスチェックの実実施計画の策定
- ② ストレスチェックの実実施日時や実施場所等に関する実施者との連絡調整
- ③ ストレスチェックの実実施を外部機関に委託する場合の外部機関との契約等に関する連絡調整
- ④ ストレスチェックの実実施計画や実施日時等に関する労働者への通知
- ⑤ 調査票の配布
- ⑥ ストレスチェックを受けていない労働者に対する受検の勧奨

ニ 「解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ」とは、当該労働者の人事を決定する権限を持つこと又は人事について一定の判断を行う権限を持つことをいい、人事を担当する部署に所属する者であっても、こうした権限を持たない場合は、該当しないものであること。

- (3) ストレスチェックの実実施者に関する経過措置（改正省令附則第2項関係）  
改正省令の施行日の前日（平成27年11月30日）において、3年以上労働者の健康管理等の業務に従事した経験を有する看護師又は精神保健福祉士は、ストレスチェックに必要な知識を有する者として、厚生労働大臣が定める研修を受けなくても、ストレスチェックを実施することができるものとしたこと。

- (4) ストレスチェック結果の記録の作成等（第52条の11関係）

イ ストレスチェック結果の記録は、労働者ごとのストレスチェック結果そのもの又は労働者ごとのストレスチェック結果を一覧などにしてまとめたものをいうこと。

ロ ストレスチェックを行った医師等（以下「実施者」という。）による記録の作成の事務及び当該検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存の事務が適切に行われるよう事業者が講ずべき必要な措置には、記録の保存を担当する者の指名、記録の保存場所の指定、保存期間の設定及び記録が実施者及び本人以外に閲覧されないようなセキュリティの確保が含まれること。

(5) ストレスチェック結果の通知（第52条の12関係）

イ ストレスチェックを受けた労働者に通知すべきストレスチェック結果は次の①から③までを含むものでなければならないこと。なお、①には、第52条の9第1号から第3号までに規定する3つの項目ごとの点数を含まなければならないこと。

① ストレスチェックの調査票への回答に基づき、当該労働者のストレスの特徴や傾向を数値、図表等で示したもの

② 当該労働者のストレスの程度を示したものであって、高ストレスに該当するかどうかを示した結果

③ 面接指導の要否

ロ 「遅滞なく」とは、ストレスの程度の評価等ストレスチェック結果が出力された後、速やかにとという趣旨であること。

(6) 労働者の同意の取得（第52条の13関係）

労働者の同意の取得は、個人ごとの同意の事実が客観的に確認可能な方法で記録される必要があることから、書面又は電磁的記録によらなければならないものであること。また、同意の取得に係る書面又は電磁的記録は、事業者が5年間保存することが望ましいこと。

(7) ストレスチェック結果の集団ごとの分析等（第52条の14関係）

イ 職場におけるストレス要因の評価及び職場環境の改善につなげるため、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計、分析し、その結果を勘案して適切な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたものであり、努力義務であるが、事業者はできるだけこれを実施することが望ましいこと。

ロ 「一定規模の集団」とは、職場環境を共有し、かつ業務内容について一定のまとまりをもった部、課などの集団であり、具体的に集計・分析を行う集団の単位は、事業者が当該事業場の業務の実態に応じて判断するものとする。

ハ 派遣労働者に対するストレスチェックの実施は、法第66条の10第1項に基づく派遣元事業者の義務であるが、ストレスチェック結果の集団ごとの集計・分析は、職場単位で実施する必要があることから、派遣労働者も含めた一定規模ごとに、派遣先事業者において集計・分析することが適当で

ある。そのためには、派遣先事業者においても派遣労働者に対してストレスチェックを実施することが望ましいこと。

#### 4 面接指導（第52条の15から第52条の19まで関係）

##### (1) 面接指導の対象となる労働者の要件（第52条の15関係）

面接指導の対象となる労働者は、衛生委員会等において調査審議し、事業場のストレスチェック制度に関する規程において定めた基準及び方法により高ストレス者として選定された者であって、面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者であること。

##### (2) 面接指導の実施方法等（第52条の16関係）

イ 面接指導を受けることを希望する旨の申出は、書面や電子メール等で行い、事業者は、その記録を5年間保存することが望ましいこと。

ロ 申出を行った労働者については、ストレスチェック結果の事業者への提供に同意したものとして取り扱って差し支えなく、その場合は、その旨をあらかじめ労働者に周知する必要があること。ただし、申出を行った労働者が要件に該当するか否かを確認する方法について、衛生委員会等において調査審議し、事業者が実施者に当該労働者が要件に該当するか否かを確認する方法などストレスチェック結果を提供させる方法以外の方法を定めた場合については、当該方法に基づくことができること。

ハ 第1項の「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいうこと。

ニ 第2項の「遅滞なく」とは、申出後、概ね1月以内をいうこと。

ホ 面接指導は、面接指導を受ける労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握している当該事業場の産業医その他労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師（以下「産業医等」という。）が行うことが望ましいこと。

##### (3) 面接指導における確認事項（第52条の17関係）

医師は、面接指導を行うに当たっては、第52条の9各号に掲げる事項のほか、第52条の17各号に掲げる事項について確認を行うものとされているが、「第52条の9各号に掲げる事項」の確認については、当該労働者のストレスチェック結果を確認することで足りること。

##### (4) 面接指導結果の記録の作成（第52条の18関係）

イ 面接指導結果のうち、労働者の心理的な負担の状況やその他の心身の状況については、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報を記載すべき趣旨ではないこと。また、面接指導を実施した医師は、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必要最小限の情報に限定して事業者へ情報を提供する必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データや詳細な医学的な情報は事業者へ提供してはならないこと。

ロ 面接指導結果の記録は、第52条の17各号及び第52条の18第2項各号の事項が記載されたものであれば、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足りること。

(5) 面接指導の結果についての医師からの意見聴取（第52条の19関係）

イ 意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行われる必要があるが、遅くとも面接指導を実施してから概ね1月以内に行うこと。なお、労働者の心理的な負担の程度等の健康状態から緊急に就業上の措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに行われる必要があること。

ロ 医師の意見聴取については、面接指導を実施した医師から意見を聴取することが適当であること。

ハ 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の産業医等でない場合には、当該事業場の産業医等からも面接指導を実施した医師の意見を踏まえた意見を聴取することが望ましいこと。

(6) 検査及び面接指導結果の報告（第52条の21関係）

心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書の提出時期は、各事業場における事業年度の終了後など、事業場ごとに設定して差し支えないこと。

第4 その他関係省令の改正（改正省令第5条及び第6条関係）

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）及び厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17年厚生労働省令第44号）について、所要の改正を行ったこと。

○厚生労働省告示第二百五十一号

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第五十二条の十第一項第三号の規定に基づき、労働安全衛生規則第五十二条の十第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修を次のように定め、平成二十七年十二月一日から適用する。

平成二十七年四月十五日

厚生労働大臣 塩崎 恭久

労働安全衛生規則第五十二条の十第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修

労働安全衛生規則第五十二条の十第一項第三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あつて、平成二十七年十二月一日前に開始されたものを含む。）とする。

一 次のイからハまでに掲げる科目について、それぞれイからハ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 二時間

ロ 事業場におけるメンタルヘルス対策 一・五時間

ハ 事業場における労働者の健康の保持増進を図るための労働者個人及び労働者の集団に対する

支援の方法 一・五時間

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。



基発 0501 第 4 号

平成 27 年 5 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

( 公 印 省 略 )

労働安全衛生規則第 52 条の 10 第 1 項第 3 号の規定に基づき  
厚生労働大臣が定める研修に係る具体的事項について

労働安全衛生規則第 52 条の 10 第 1 項第 3 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める研修  
(厚生労働省告示第 251 号。以下「告示」という。)については、平成 27 年 4 月 15 日に  
告示されたところであり、本年 12 月 1 日から適用されることとなっている。

今般、告示に基づき、その実施について必要な事項を下記のとおり定めるので、その周  
知を図る等、その運用に遺漏なきを期されたい。

## 記

## 1 第一号関係

## (1) 研修の科目の範囲等

ア 研修は、次の表の科目の欄に掲げる研修科目に応じ、それぞれ同表の範囲の欄に掲  
げる範囲について行われるものであること。

科 目	範 囲
労働者の健康管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働衛生関係法令</li> <li>・職場の労働衛生管理体制</li> <li>・産業医等産業保健スタッフの役割と職務</li> <li>・労働者の健康管理の基本的考え方</li> <li>・労働者の健康情報とその評価</li> <li>・労働者の健康情報の保護</li> </ul>
事業場におけるメンタルヘルス対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業場におけるメンタルヘルス対策の基本的考え方</li> <li>・労働者のメンタルヘルス不調の予防と対応、職場復帰支援</li> <li>・職場のストレス要因と職場環境の改善</li> </ul>
事業場における労働者の健康の保持増進を図るための労働者個人及び労働者の集団に対する支援の方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場における健康教育の知識と技法</li> <li>・労働者との面接の知識と技法</li> <li>・職場における労働者の集団への支援の知識と技法</li> </ul>

イ 研修の修了時に試験の実施等により研修の効果の確認を行うことが望ましいこと。

ウ 研修を修了した者に対し、修了証を発行すること。

(2) 研修の科目の一部免除

次の表の免除を受けることができる者の欄に掲げる者については、それぞれ同表の免除する科目の欄に掲げる科目の範囲で、研修の一部を免除することができること。

免除を受けることができる者	免除する科目
衛生管理者免許を受けた者	労働者の健康管理

2 第二号関係（研修の講師の要件）

研修を適切に行うため必要な能力を有する講師とは、次の表の科目の欄に掲げる科目に応じ、それぞれ同表の条件の欄に掲げる条件に適合する者又はこれと同等以上の知識経験を有する者であること。

科目	条件
労働者の健康管理	労働者の健康管理について医師、保健師又は労働衛生コンサルタント（保健衛生区分に限る。）として3年以上の実務経験を有する者
事業場におけるメンタルヘルス対策	事業場におけるメンタルヘルス対策に関わる業務について医師又は保健師として3年以上の実務経験を有する者
事業場における労働者の健康の保持増進を図るための労働者個人及び労働者の集団に対する支援の方法	労働者の健康管理について医師又は保健師として3年以上の実務経験を有する者

3 第三号関係（研修を実施した者による報告等）

研修を実施した者は、毎事業年度経過後3か月以内に、実施科目、講師名及びその要件、実施回数並びに修了者数について、厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課に報告すること。

また、研修を実施した者は、修了者の氏名、生年月日、受講科目、講師名及び修了年月日を記録した帳簿を備え、これを保存しておくこと。