

労働法の基礎講座

第34回



【健康管理】面接指導・ストレスチェック

長時間労働による健康障害防止のため、医師による面接指導を実施しなければなりません。
労働者のメンタルヘルス不調防止のため、ストレスチェックを実施しなければなりません。

医師による面接指導の対象者・要件など

	通常の労働者		新技術等の研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度の対象者
週40時間超の労働時間数の要件(※1)	月80時間以下	月80時間超	月100時間超	月100時間超 (健康管理時間で判断)
その他の要件	事業場が定める措置基準(※2)に該当し、疲労の蓄積が認められる者(※3)	疲労の蓄積が認められる者(※3)	なし	なし
労働者からの申出	要	要	不要	不要
義務付けの程度	努力義務	義務(罰則なし)	義務(罰則あり)	義務(罰則あり)
面接指導結果の保存	5年間			

- ※1 労働時間は、タイムカード、ICカード、PCの使用時間記録など客観的な方法で把握します。高度プロフェッショナル制度の対象者についても、これと同様の客観的な方法で健康管理時間（事業場にいた時間と事業場内で労働した時間の合計）を把握します。
- ※2 事業場が定める措置基準は、衛生委員会等（第36回で解説予定）で調査審議して定めます。週40時間超の労働時間が月45時間を超える労働者が措置対象となるよう、措置基準を策定することが望ましいです。
- ※3 疲労の蓄積は自覚症状として現れるため、面接指導を希望する申出を行った労働者を「疲労の蓄積が認められる者」として取り扱います。

医師による面接指導実施後の措置

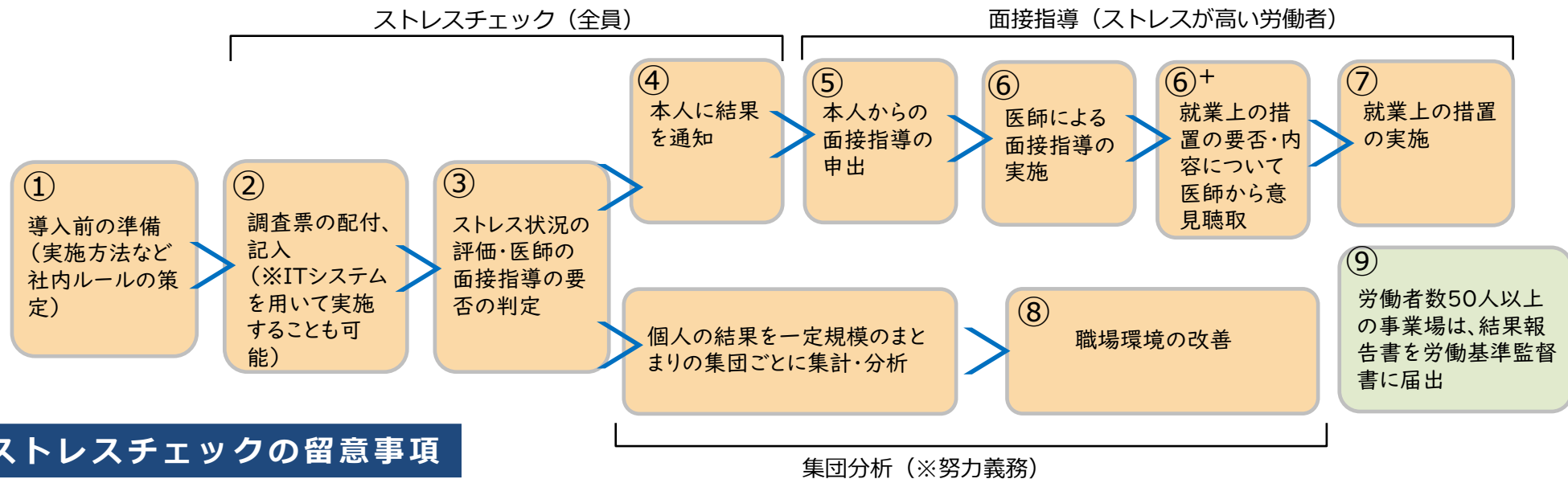
面接指導を実施した医師(※)から意見を聴取し、以下の事後措置を実施します。
(※) 労働者数50人未満の事業者は、地域産業保健センターの登録産業医による面接指導を無料で利用することもできます。

	通常の労働者	新技術等の研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度の対象者
事後措置	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 など	就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（労働基準法に基づく年次有給休暇を除く）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少 など	職務内容の変更、有給休暇（労働基準法に基づく年次有給休暇を除く）の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮 など



ストレスチェックの実手順

- ・労働者全員に調査票を配付し、ストレス状況を評価します。
- ・ストレスが高い労働者については、本人の申出に基づき医師による面接指導と就業上の措置を実施します。
- ・集団的な分析も行い、メンタルヘルス不調の予防に向けた職場環境の改善に活用します。



ストレスチェックの留意事項

- ・ ストレスチェックは、労働者数50人以上の事業場において年1回実施することが義務付けられていますが、令和7年5月14日に公布された改正労働安全衛生法により、**労働者数50人未満の事業場についても、公布後3年以内に義務化されます。**
- ・ ストレスチェックにおいては、事業者は「実施責任者」となり、事業者が選定した医師・保健師等が「実施者」、実施者を補助し、事務を担う産業保健スタッフ・事務職員等が「実施事務従事者」となります。
- ・ ストレスチェック結果が本人の意に反して人事上の不利益な取扱いに利用されないよう、**人事権をもつ監督的地位の者（人事部長など）は実施事務従事者になれません**（ストレスチェック実施計画の策定、連絡調整など、労働者の健康情報を取り扱わない事務を除く）。
- ・ 上図⑦の就業上の措置としては、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などが考えられます。
- ・ ストレスチェックの実施結果は、**5年間保存**する義務があります。