

改正労働安全衛生法に基づく 職場における受動喫煙防止対策 及び ストレスチェック制度について

大阪労働局 労働基準部
健康課

職場での受動喫煙防止対策に係る関係法令の概要（平成27年6月以降）

※1

【第68条の2（受動喫煙の防止）】

事業者は、労働者の受動喫煙（室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。第71条第1項において同じ。）を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

【第71条（国の援助）】

国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、（中略）受動喫煙の防止のための設備の設置の促進、事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促進その他の必要な援助に努めるものとする。

● 改正安衛法第68条の2の解釈

具体的には、事業者において当該事業者及び事業場の実情を把握・分析し、その結果等を踏まえ、実施可能な措置のうち、最も効果的なものを講ずるよう努めること。

● 実情の例

特に配慮すべき労働者がいる場合、格別の配慮が必要
・特に配慮すべき労働者（妊婦、未成年等）の有無
・空気環境の測定結果
・施設構造
・労働者や顧客の理解度、意見要望、喫煙状況

● 適切な措置

施設・設備面の対策だけでなく、例えば「担当部署の指定」「計画策定」「教育」「周知」などのソフト面の対策も含まれること。

● 講じる措置の決定時の手続
様々な意見を聴取等で把握した上で、衛生委員会等で検討

● その他

- ・改正法の施行に伴い、衛生委員会等の付議事項に職場の受動喫煙防止対策に関する事項が含まれること。
- ・平成15年5月9日付け基発第0509001号「職場における喫煙対策のためのガイドラインについて」は廃止

● 改正安衛法第71条の国の援助

国は、改正安衛法施行時点で、以下の3つの支援事業を実施。

- ① 受動喫煙防止対策助成金（喫煙室等の設置費用の1/2を助成）
- ② 相談支援事業（技術的な相談窓口、説明会（無料））
- ③ 測定支援事業（風速計等の測定機器の無償貸与）

※2

● 妊婦、未成年等への配慮

労働者に妊婦、呼吸器疾患等をもつ者、未成年がいる場合、格別の配慮が必要

● 推進計画の策定 ● 担当部署等の指定

● 施設・設備
実情の把握・分析の結果、屋外喫煙所、喫煙室又は換気措置を選択した場合の具体的な取り組み方法の例を記載

● 受動喫煙に関する教育等 ● 情報の収集、提供等

● 職場の空気環境の測定

定期的に測定を行い、適切な環境の維持に努めること。
（具体的な測定方法の例も記載）

● 経営幹部、管理者及び労働者の役割・意識

● その他

- ・職場が多数の者が利用する公共の空間を兼ねている場合は、健康増進法の適用も受けることになること。

※3

※1 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、平成27年6月1日施行）

※2 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（平成27年5月労働基準局長通達）
→ 改正安衛法の法解釈を示したもの

※3 労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について（平成27年5月安全衛生部長通達）
→ 事業者が措置を決定する際に参考となる情報等を示したもの

改正安衛法

局長通達

部長通達

職場における喫煙対策ガイドラインと 改正労働安全衛生法の通達との比較（主なもの）

今回発出する改正労働安全衛生法の通達は、取り組むべき措置を行政が指定するのではなく、事業者自らが、実情に応じた適切な措置を決定することを前提としている。

また、同通達は、意欲のある事業者が効果的な対策を講じられるように、効果的な措置の手法などの情報提供を、追加的に行うものである。

職場における喫煙対策ガイドライン (今回の改正法施行で廃止)

【1 基本的考え方】

適切な喫煙対策の方法としては、全面禁煙及び喫煙室等を活用した空間分煙がある。

【6 職場の空気環境】

浮遊粉じん濃度 : 0.15 mg/m³以下

一酸化炭素濃度 : 10 ppm以下

喫煙室内に向かう気流 : 0.2 m/秒以上

【9の(2) 妊婦等への配慮】

妊婦及び呼吸器・循環器等に疾患をもつ労働者については、空間分煙の徹底を行う等により、格別の配慮を行うこと。

改正労働安全衛生法の 局長通達・部長通達

【改正労働安全衛生法 第68条の2】

事業者は、労働者の受動喫煙を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

【局長通達 (2)のイの③】

「適切な措置」とは、事業者等の実情を分析した結果等を踏まえ、実施することが可能な措置のうち、最も効果的なものである。

【部長通達 別紙2 3の(1)、4の(1)】

浮遊粉じん濃度 : 0.15 mg/m³以下

(又は換気量 : 70.3×(席数) m³/時間 以上)

一酸化炭素濃度 : 10 ppm以下

喫煙室内に向かう気流 : 0.2 m/秒以上

【部長通達 2 妊婦、未成年等への配慮】

妊婦、呼吸器・循環器等に疾患をもつ労働者及び未成年である労働者については、格別の配慮を行うこと。

事業者が
講ずる措置

空気環境
の目安

妊婦等への
配慮

職場における受動喫煙防止対策に関する厚生労働省の支援事業

(1) 受動喫煙防止対策助成金

- 対象事業主 : すべての業種の中小企業事業主
- 助成対象 : 喫煙室の設置のための費用
屋外喫煙所の設置のための費用
換気装置の設置等の受動喫煙を低減する措置のための費用（飲食店・宿泊業を営む事業場に限定）
- 助成率、助成額 : 受動喫煙防止対策のための費用の1/2（上限200万円）
- 問い合わせ先 : 各都道府県労働局健康主務課
 - ※ 平成25年度から以下のとおり支給要件を見直した。
対象事業主: 飲食店、宿泊業等に限定→すべての業種に拡大
助成率 : 1/4→1/2に拡充
 - ※ 平成26年7月から、助成対象に「換気装置の設置等の受動喫煙を低減する措置」を追加
 - ※ 平成27年4月から、助成対象に「屋外喫煙所の設置」を追加

(2) 受動喫煙防止対策に関する相談窓口

- 喫煙室の設置、飲食店の喫煙エリアにおける浮遊粉じんの濃度基準への対応など各種相談について、専門家による電話相談を実施。
- 依頼者の希望に応じて、実地指導も実施。
- 平成25年度から、経営者、人事担当及び安全衛生担当者を対象とした受動喫煙防止対策に関する説明会を実施。
- 企業の研修や団体の会合に講師を派遣し、受動喫煙防止対策について出前講座を実施。
- 費用は無料（電話相談、実地指導及び説明会参加のいずれも）
(平成27年度事業受託業者: (一社) 日本労働安全衛生コンサルタント会)

(3) たばこ煙の濃度等の測定機器の貸出

- 職場の空気環境を確認するために、たばこ煙の濃度や喫煙室の換気の状態を測定する機器（粉じん計、風速計、一酸化炭素計、臭気計）の貸し出しを実施。
- 依頼者の希望に応じて、貸出機器の使い方を電話・実地で説明。
- 貸出費用は無料（平成26年度から機器の往復の送料も無料）
(平成27年度事業受託業者: 株式会社アマラン)



労働安全衛生法（第66条の10）の改正（平成26年6月25日公布）

■ 事業者の義務です

- ① 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）を実施すること（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）
- ② 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
- ③ 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**を講じること

■ 禁止です

- ① 実施者が、検査結果を**本人の同意なく事業者**に提供すること
- ② 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、面接指導の申出を行わないことなどを理由として**不利益な取扱い**をすること

■ ストレスチェック制度の基本的な考え方

指針

新たに創設されたストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する**一次予防を目的としたもの**であり、事業者は、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ケアの総合的な取組の中に本制度を位置付け、取組を継続的かつ計画的に進めることが望ましい。

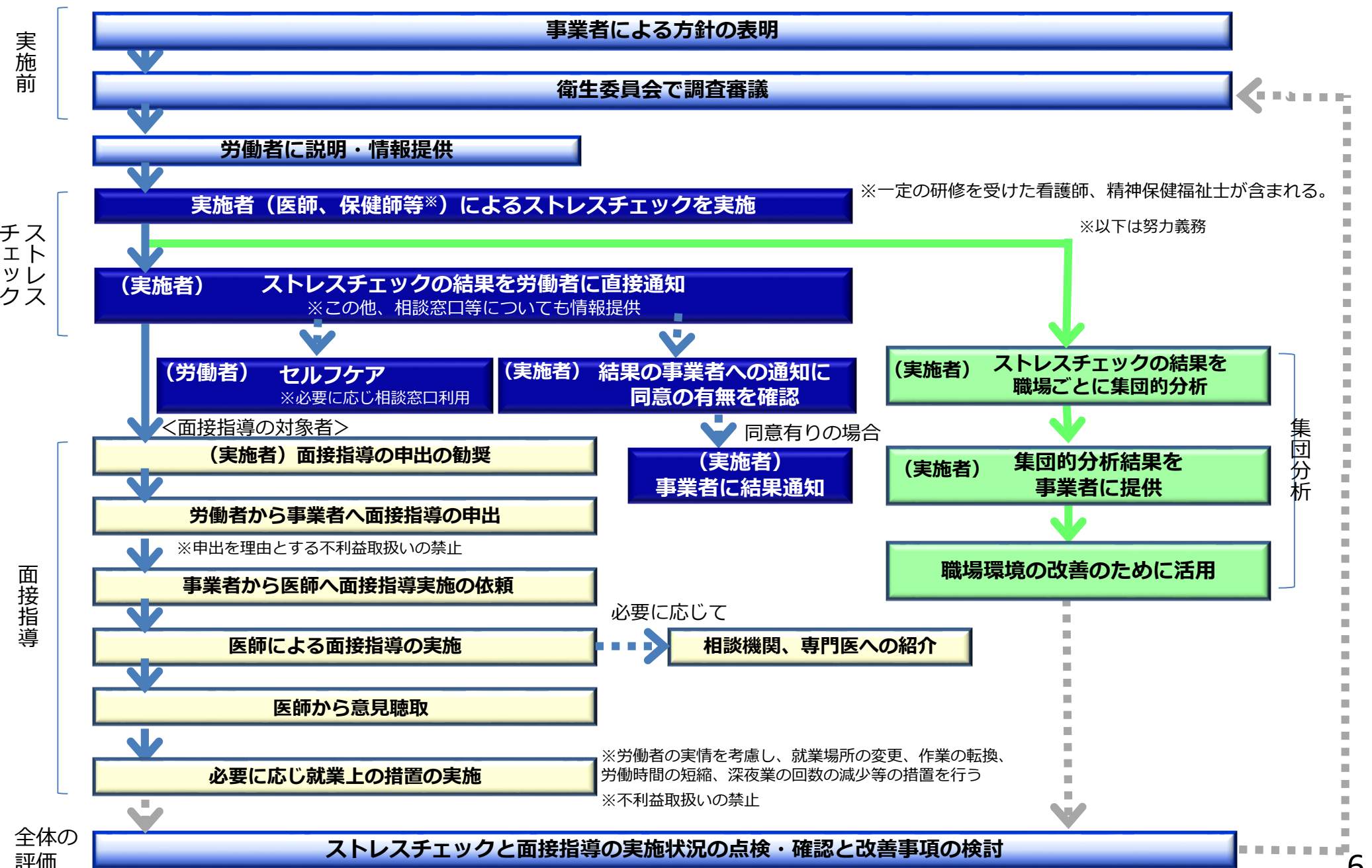
■ ストレスチェック制度の実施に当たっての留意事項

指針

事業者、労働者、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、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 **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努力義務であるが、事業者は、できるだけ実施することが望ましい。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



ストレスチェックの実施

■ ストレスチェックの実施方法

法律

第66条の10 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。

省令

第52条の9 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、定期に、次に掲げる事項について検査を行わなければならない。

- 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 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
- 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

■ ストレスチェック制度の実施体制の整備

指針

- 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、衛生管理者又は事業場内メンタルヘルス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。

ストレスチェック制度の導入

■ 衛生委員会（安全衛生委員会）で調査審議を行い、実施体制を整備しましょう

- ◆ ストレスチェック制度の具体的な**実施方法**を定めるとともに、**実施状況**を調査審議しましょう。
- ◆ 調査審議の結果を踏まえ、法令に則った上で、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**しましょう。

■ ストレスチェックを行うのは、【実施者】と【実施事務従事者】です

- ◆ 実施者 とは
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**であって、ストレスチェックを実施する者をいいます。
- ◆ 実施事務従事者 とは
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**結果の保存**（事業者指名の場合に限る）等を含む。）に携わる者をいいます。
- ◆ 人事権を有する者は実施者、実施事務従事者にはなれません
ストレスチェックの実施にかかる事務のうち、労働者の個人情報を直接取り扱う事務については、**人事権を有する者は従事できません**。

■ 【実施者】は少なくともふたつの役割を担う必要があります

- ◆ 事業者ストレスチェックの実施について専門的見地から**意見を述べる**こと
【・調査票の選定 ・ストレスの程度の評価方法 ・高ストレス者の選定基準】
- ◆ ストレスチェックの結果に基づき**面接指導の要否**を確認すること
- ◆ 調査票の回収、集計、入力は実施者が直接行う必要はありません。（実施事務従事者が行う）

■ 高ストレス者には医師による面接指導が必要です

- ◆ ストレスチェックの結果、高ストレスであると本人に通知され、面接指導を申し出た者に対し、**医師による面接指導**（保健師はNG）を実施しなければなりません。
- ◆ 面接指導は、実施者と異なる医師により実施してもかまいませんが、事業場の状況を把握している**産業医が行うことが望ましい**とされています。

ストレスチェック制度の導入

■ ストレスチェックの調査票には、以下の3つを把握できる項目が必要です

A ストレスの原因

B ストレスによる心身の自覚症状

C 周囲の支援

国が推奨する「職業性ストレス簡易調査票」の項目（57項目）

【回答肢（4段階）】

A そうだ／まあそうだ／ややちがう／ちがう

B ほとんどなかった／ときどきあった／しばしばあった／ほとんどいつもあった

C 非常に／かなり／多少／全くない

D 満足／まあ満足／やや不満足／不満足

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. 仕事が手につかない | 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. 体のふしふしが痛む | 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？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 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きいてくれますか？

1. 上司
2. 職場の同僚
3. 配偶者、家族、友人等

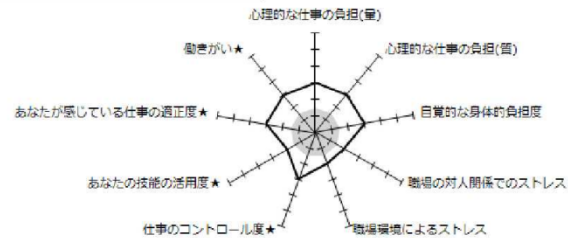
D 満足度について

1. 仕事に満足だ
2. 家庭生活に満足だ

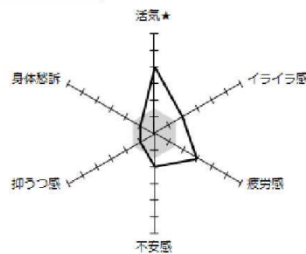
本人に通知するストレスチェック結果のイメージ

あなたのストレスプロフィール

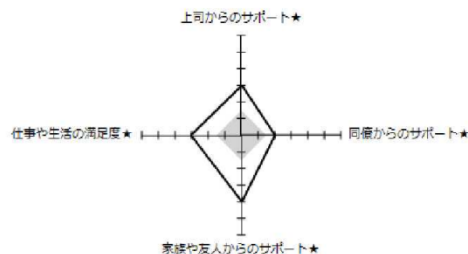
ストレスの原因と
考えられる因子



ストレスによって起こる
心身の反応



ストレス反応に影響を
与える他の因子



<評価結果（点数）について>

項目	評価点（合計）
ストレスの要因に関する項目	〇〇点
心身のストレス反応に関する項目	〇〇点
周囲のサポートに関する項目	〇〇点
合計	〇〇点

<あなたのストレスの程度について>

あなたはストレスが高い状態です（高ストレス者に該当します）。

セルフケアのためのアドバイス

.....
.....
.....
.....
.....

<面接指導の要否について>

医師の面接指導を受けていただくことをおすすめします。

以下の申出窓口にご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：****@**** 電話：****-****）

※面接指導を申出した場合は、ストレスチェック結果は会社側に提供されます。また、面接指導の結果、必要に応じて就業上の措置が講じられることになります。

※医師の面接指導ではなく、相談をご希望の方は、下記までご連絡下さい。

〇〇〇〇（メール：****@**** 電話：****-****）

ストレスチェック制度の導入

■ 結果の保存が必要です

- ◆ 事業者は、ストレスチェックの結果、面接指導の結果、集団分析の結果を**5年間保存**しなければなりません。
- ◆ このうちストレスチェックの結果については、本人が事業者への提供に**同意しなかった場合は実施者が5年間保存**することが望ましいとされており、実施者による保存が困難な場合は、セキュリティを確保したうえで実施事務従事者が保存することになります。

■ ストレスチェックの一部又は全部を外部機関へ委託して実施することも可能です

- ◆ 事業者はストレスチェックを外部機関に委託する場合は、あらかじめその機関の**実施体制**や**情報管理の適切さ**などを十分に確認してから委託してください。
- ◆ 健康診断の問診（自覚症状、他覚症状の検査）と**同時に実施**することも可能ですが、ストレスチェックの調査票と健康診断の問診票を区別するなどの工夫が必要です。

《外部機関で実施》	受診義務	結果の通知
ストレスチェック	なし	直接本人へ
健康診断	あり	事業者へ

■ 不利益な取扱いをすることは禁止です

- ◆ 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な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。

■ ストレスチェックの事務に従事した者には守秘義務がかかります

- ◆ ストレスチェック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**と規定されています。
- ◆ 当然のことながら、事業者は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**してはいけません。

■ 「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」を提出しなければなりません

- ◆ 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、定期に、所定の様式で次の項目を**所轄労働基準監督署へ報告**しなければなりません。

ストレスチェック制度の導入

◆ ストレスチェック制度について、詳しくは厚生労働省ホームページでご確認ください。
<http://www.mhlw.go.jp/>

- ✓ ストレスチェック制度に関する省令
- ✓ 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

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000082587.html>

厚生労働省ホーム > 報道・広報 > 報道発表資料 > 2015年4月 > 改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」の具体的な運用方法を定めた省令、告示、指針を公表します

- ✓ 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル
- ✓ ストレスチェック制度 Q&A

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

厚生労働省ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 安全・衛生 > 職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり（THP）

- ストレスチェック制度は、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す。
- 制度の趣旨を正しくご理解いただき、事業者、労働者、産業保健スタッフ等の関係者がお互いに協力・連携しながら、制度の導入・活用を進めていただくようお願いいたします。