

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案に関する意見募集の結果について

令和8年6月30日
厚生労働省労働基準局
安全衛生部労働衛生課

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令案について、令和8年4月10日（金）から同年5月10日（日）まで御意見を募集したところ、6件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	労働者が数人程度の小規模事業者の場合、誰のことなのかすぐに分かってしまうため、特定の個人を識別できない方法で集団分析をするのは、困難ではないか？	「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「ストレスチェック指針」という。）や「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」（以下「マニュアル」という。）等において、 ・集計・分析の単位が10人を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、実施者は、原則として集計・分析の結果を事業者に提供してはならないこと ・ただし、集団ごとの集計・分析の方法として、例えば、職業性ストレス簡易調査票の57項目の全ての合計点について集団の平均値だけを求めたり、「仕事のストレス判定図」を用いて分析したりするなど、個々の労働者が特定されるおそれのない方法で実施する場合に限っては、10人未満の単位での集計・分析を行い、労

		働者の同意なしに集計・分析の結果を事業者に提供することは可能であること ・この手法による場合であっても、極端に少人数の集団を集計・分析の対象とすることは、個人特定につながり得るため不適切であることとしており、引き続き、こうした取扱いについて事業者への周知に努めてまいります。
2	集団分析においては、ストレス度改善への取り組みに「必ず」つなげていくことを盛り込んでいただきたい。 また、集団分析において個人が特定されないために「必ず10名以上で行う（9名では実施しない）」を徹底いただきたい。	ストレスチェックは、その結果を職場環境改善につなげることで、より高い効果があるとされておりますが、職場環境改善の取組内容は極めて多様であり、何を、どの水準まで実施したことをもって、履行されたと判断することは難しい側面があること、ストレスチェックのみでも自身のストレスの状況への気づきを得る機会を与える効果もあることも踏まえ、現時点では、ストレスチェックの実施は義務とし、集団分析・職場環境改善を努力義務に留めているところです。引き続き、集団分析・職場環境改善の取組が進むよう、その効果的な取組事例の普及を図ってまいります。 また、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、個人が特定されるおそれがあることから、ストレスチェック指針やマニュアル等において、原則として集計・分析の結果を事業者に提供してはならないこととしているほか、集計・分析の方法として、個々の労働者が特定されるおそれのない方法を用いる場合であっても、極端に少人数の集団を集計・分析の対象とすることは、個人特定につながり得るため不適切であることとしており、引き続き、こうした取扱いについて事業者への周知に努めてまいります。
3	職場環境改善活動実施にあたり、多職種協働の一員として、横断的な支援活動を公認心	集団分析及び集団分析結果に基づく職場環境改善における心理職の役割については、ストレスチェック指針において、事業者は、集団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公認心理師等

	理師ができる役割について、今後、明記いただきたい。	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こととしており、引き続き、こうした内容の周知を行いながら、公認心理師等の心理職の活用を図ってまいります。
--	---------------------------	--

※上記のほか、3件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。