

# 最新！人事労務トピックス 2026年10月号

アタックス・ヒューマン・コンサルティング

齋藤 安依

収録日：2026年9月11日



今回取り上げるのは…

ストレスチェック

# ストレスチェックの基本知識

## ストレスチェックとは？

労働者のメンタルヘルス不調の「未然防止（一次予防）」が主な目的であり、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境の改善につなげる。

### 対象

#### 事業規模

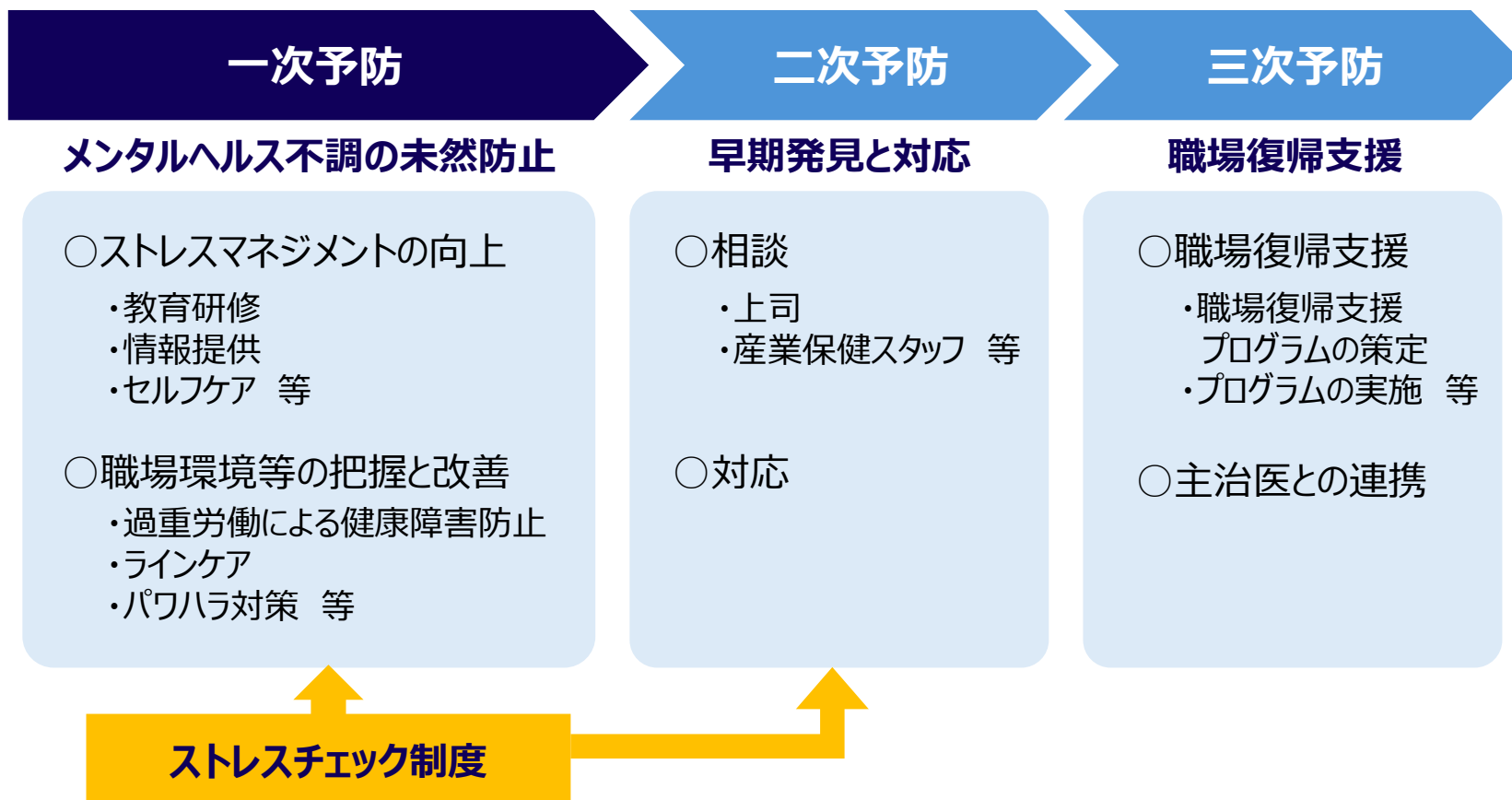
常時50人以上の労働者を使用する事業場

※2028年4月1日から50人未満の事業場も義務化

#### 労働者

- 期間の定めのない労働契約により使用される者（契約期間が1年以上の者を含む）
- 1週間の労働時間数が、同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上の者

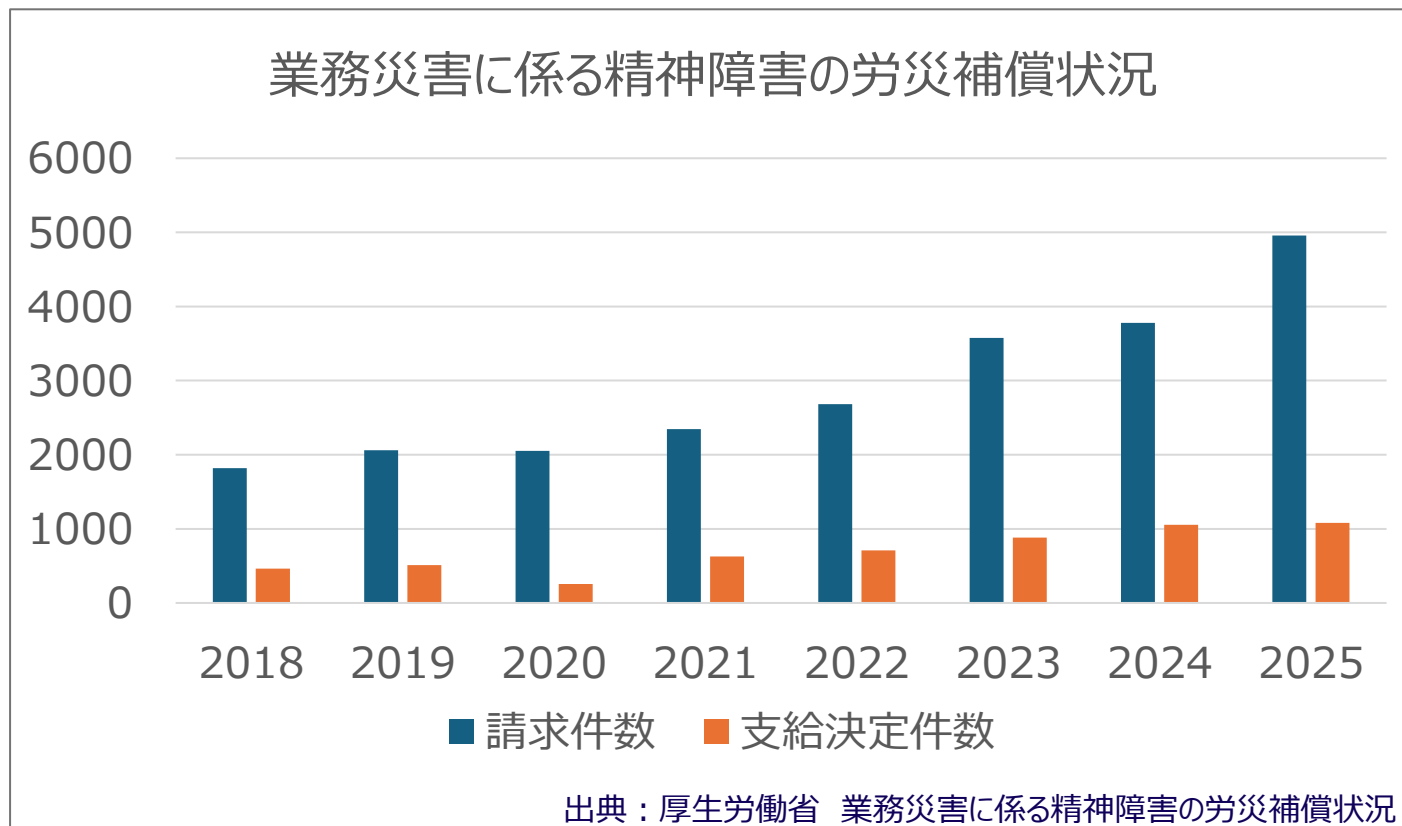
# メンタルヘルス対策の体系



ストレスチェック制度は、ストレスの状態を把握することで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おり、**一次予防のための仕組み**と位置づけられる

# 職場におけるメンタルヘルスの現状

## 精神障害の労災請求件数は年々増加傾向にある



**人手不足の現代において、  
心身の不調によるパフォーマンスの低下や離職を防止するためにも  
職場におけるメンタルヘルス対策は重要である**

# 目次

1. ストレスチェックの法的責任
2. ストレスチェック制度の実施手順
3. リスクの高い対応
4. ポイント
5. 判例のご紹介
6. まとめ



# ストレスチェックの法的責任

## ① ストレスチェックの未実施

対象事業所にも関わらずストレスチェックを実施していない

行政指導の対象となる

## ② 労働基準監督署への報告義務違反

ストレスチェックの結果を労働基準監督署に報告していない

50万円以下の罰金

## ③ 守秘義務違反

実施者および実施事務従事者が秘密保持義務違反をしている

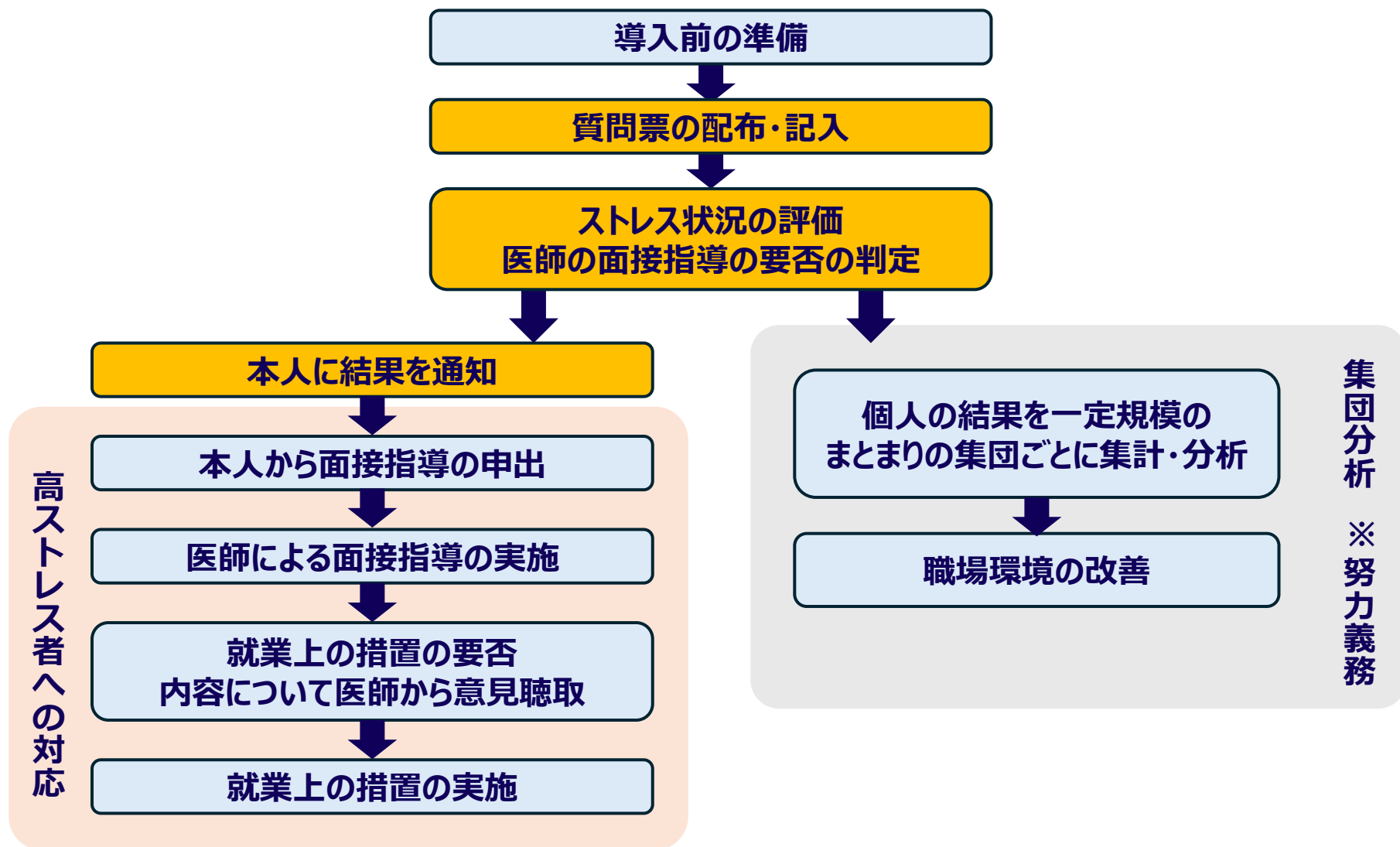
6か月以下の懲役  
または50万円以下の罰金

## ④ 安全配慮義務違反

適切な事後措置を講じず、労働者がメンタルヘルス不調となった

民事損害賠償リスク  
(数千万円～数億円)

労働者にはストレスチェックの受検においても、  
面接指導を受けることにおいても、法的な義務はなく、  
あくまでも本人の自由意志である（会社が強要することはできない）



**高ストレス者に適切な対応を行うことも重要**

# リスクの高い対応

## 「高ストレス」と判定された従業員を放置した

年に1回のストレスチェックを実施し、システム上で特定の社員が「高ストレス（要面談）」と判定されていたにも人事や管理職が放置。「本人が申し出てこなかったから」「忙しそうだったから」を理由に、産業医による面接指導の勧奨を行わなかった。



高ストレス者の面接指導は、労働者からの申し出があって初めて義務が生じる。しかし、申し出がない場合でも、企業には勧奨の努力義務があり、これを果たさなかったことで労働者が精神疾患などに至った場合は、**安全配慮義務違反に繋がる可能性がある。**

## 心身の不調の訴えはあるが措置をとらなかった

ストレスチェックの結果でも高ストレス判定が出ており、本人からも心身の不調の訴えがあったにもかかわらず、「プロジェクトの納期があるから」「代わりの人員がない」という理由で、業務量を減らさず、配置転換などの就業上の措置をとらなかった。



労働者からの申し出の有無にかかわらず、過重な業務に従事している労働者の心身の健康を害しないよう配慮する義務が企業にはある。これに加えて、**高リスクであることが明白であったのに実質的な配慮を一切しなかった場合には、決定的な過失証拠になる。**

## 形式的な実施だけで職場環境の改善をしなかった

個人向けのストレスチェックを集計して終わりになっており、法律で努力義務とされている「集団分析（部署ごとのストレス傾向の分析）」を活用せず、ハラスメントが横行している部署や極端に疲弊しているチームの環境を放置し続けた。



ストレスチェック制度は個人へのアプローチだけでなく、職場環境の改善（一次予防）につなげることが本来の目的である。形骸化して組織的な改善を怠った結果、特定の部署からメンタル不調者が続発した場合、**企業としての組織的な安全配慮義務違反が問われる素地となる。**

# 高ストレス者の有無を会社がどう把握するか

**会社が本人の同意なく把握することは法律で禁止されている。**

## 対応策① 勤怠情報や本人の様子を常にモニタリングする

労働者のストレス状況は、勤怠情報や本人の様子から客観的に判断することができる。メンタルヘルス不調のリスクのある労働者に対しては、ストレスチェックの結果に関わらず、早々にヒアリングや職場環境改善などの手を打つことが望ましい。

## 対応策② 集団分析を実施する

努力義務とされている集団分析では、部署やチームといった一定の集団ごとに集計・分析をすることで、個人を特定することなく、どの部署やチームでストレスが高い傾向にあるのか、またその原因は何かを把握することが可能となる。

※個人の特定につながらないよう、集団は10名以上の単位で設定する必要がある。

## 対応策③ 実施事務従事者から面接指導の勧奨を行う

高ストレス者は医師による面接指導の申し出を行うことができる。多くの場合、この時点で会社にはストレスチェックの結果を通知することについて合意を得ることになり、労働者が合意した場合には会社は当該労働者の結果を確認することが可能となる。しかし、面接指導の申し出は本人の意志によるものであり、会社が強要することはできない。実施事務従事者は本人のストレス軽減のためにも、面接指導の勧奨を行うことが望ましいが、会社への通知についても本人の意志を尊重しなければならない。

# ポイント

ストレスチェックを適切に運用するためには・・・

## ・確実な実施と報告を行う

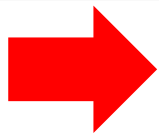
- ・年1回実施し、実施後は労働基準監督署に報告する

## ・高ストレス者は放置せず、適切に対応する

- ・申し出のあった対象者の面接指導を実施する
- ・申し出がない対象者には面接指導の勧奨をする

## ・実施で完了せず一次予防に繋げる

- ・必要に応じて集団分析を活用し、問題を特定する
- ・就業上の配慮・環境改善を速やかに実行する



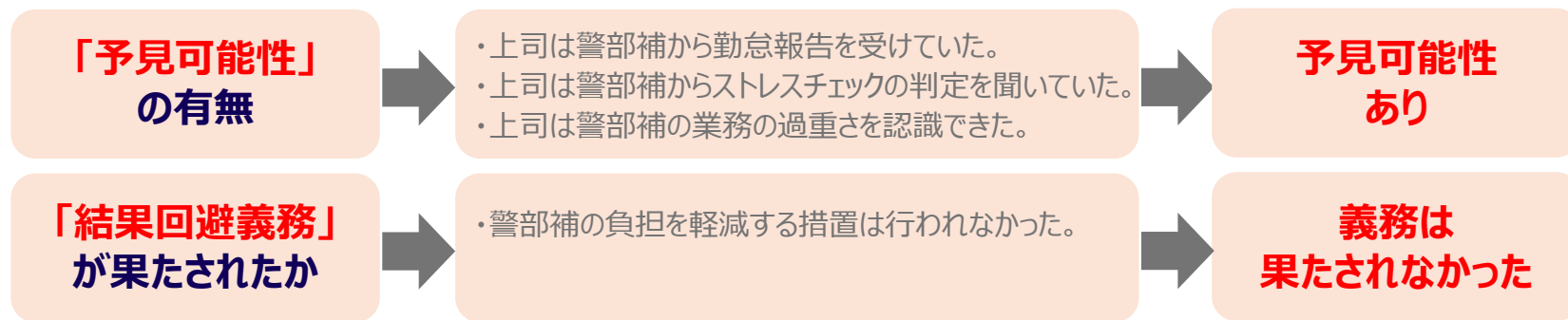
これらのポイントを欠くと・・・

- ・行政指導の対象となる
- ・労働安全衛生法違反により50万円以下の罰金
- ・安全配慮義務違反による民事損害賠償
- ・社会的信用が失墜する

# 判例のご紹介

|       |                                                                                                                                                                                          |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 裁判年月  | 最高裁判所第二小法廷 令和7年3月7日判決                                                                                                                                                                    |
| 事案の概要 | <p>某県警に勤める警部補は14日間の連続勤務が複数回発生したり、時間外労働も多く、極度な過重労働に陥っていた。</p> <p>ストレスチェックでは総合評価が最低評価であるEと判定されており、上司にも伝えていたが、上司らは適切な対応を怠った。</p> <p>警部補は2012年3月に自ら命を絶った。自殺前6か月の時間外労働は、月に最大約117時間に上っていた。</p> |
| 判決内容  | 県側の責任を否定した下級審の一部判決が棄却され、業務起因性は認められた。※賠償額については差し戻し、再度審理となる。                                                                                                                               |

## ● 主な争点



労働者からの申し出があり、かつ過重な労働を行っているデータ（勤怠情報、ストレスチェック）がある状態にも関わらず、改善措置を行わなかった場合、その過失は重大なものとなる

# まとめ

## ストレスチェックを行う上では・・・

企業は実施・報告義務がある一方、労働者に義務はないため、強要することはできない

一方で・・・

放置すると、企業が安全配慮義務違反になる可能性がある。



## 適切に進めるためには・・・

- ☑ ストレスチェックの目的やメリットを労働者に周知する
- ☑ 高ストレス者を放置せず、面接指導の勧奨を行う
- ☑ ストレス要因を調査し、速やかに職場環境改善に取り組む
- ☑ 面接指導の有無に関わらず、対応内容を記録する

## 参考文献・URL

厚生労働省 ストレスチェック制度・メンタルヘルス対策

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>

厚生労働省 「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」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001249076.pdf>

厚生労働省 「令和 7 年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_74476.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_74476.html)



---

アタックス・ヒューマン・コンサルティングでは、無料相談を受け付けています。  
内容に関するご質問等は、コーポレートサイトよりいつでもお問い合わせください。

URL : <https://www.attax.co.jp/human/>