

神労発基 0731 第 1 号  
令和 8 年 7 月 31 日

公益社団法人神奈川労務安全衛生協会会長 殿

神奈川労働局長  
(公印省略)

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について

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

さて、別添の令和 8 年 6 月 30 日付け基発 0630 第 2 号により、労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和 8 年厚生労働省令第 112 号。）が令和 8 年 6 月 30 日に公布され、令和 9 年 4 月 1 日から施行するとの通知がありました。

今回の通知は、努力義務となっているストレスチェックの集団分析に関し、特定の個人を識別することができない方法で実施することを規定したものです。個人の識別ができる情報につきましては従前より秘密とするなどご配慮いただいていると思いますが、リーフレットを活用するなど、会員事業場等関係者に対して改正に係る周知をお願いいたします。

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

( 公 印 省 略 )

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について

労働安全衛生規則の一部を改正する省令(令和8年厚生労働省令第112号。以下「改正省令」という。)が令和8年6月30日に公布され、令和9年4月1日から施行することとされたところであるが、その改正の趣旨、内容等については、下記のとおりであるので、その運用に遺漏なきを期されたい。

記

第1 改正の要点

1 概要

労働安全衛生規則(昭和47年省令第32号)第52条の14第1項は、事業者に対し、ストレスチェックを実施した医師等に、検査結果を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こと(以下「集団分析」という。)を努力義務としているが、当該集団分析について、特定の個人を識別することができない方法で実施することを新たに規定するものであること。

2 施行期日

改正省令は、令和9年4月1日から施行すること。

第2 改正省令の細部事項

本改正により、集団分析に係る規定に「特定の個人を識別することができない方法で」を追加することとしているが、これは、集団分析については、個々の労働者が特定できないことを前提とする従来の解釈を明文化した趣旨であること。

また、個々の労働者が特定されるおそれのない方法の具体的な運用については、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）11 の（4）ア等において示しているものを想定しており、従来の運用に変更を加えるものではないこと。

なお、特定の個人が識別可能な方法により集団分析を行うことは、本改正に基づく集団分析の実施の努力義務を履行したことにならないことはもとより、労働者のプライバシー保護の観点から許容されない趣旨であること。

○厚生労働省令第百十二号

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の十第一項の規定に基づき、労働安全衛生規則の一部を改正する省令を次のように定める。

令和八年六月三十日

厚生労働大臣 上野賢一郎

労働安全衛生規則の一部を改正する省令

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

| 改 正 後                                                                                                                                                                                | 改 正 前                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(検査結果の集団ごとの分析等)</p> <p>第五十二条の十四 事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、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、特定の個人を識別することができない方法で、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。</p> <p>2<br/>(略)</p> | <p>(検査結果の集団ごとの分析等)</p> <p>第五十二条の十四 事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、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。</p> <p>2<br/>(略)</p> |

## 附 則

この省令は、令和九年四月一日から施行する。



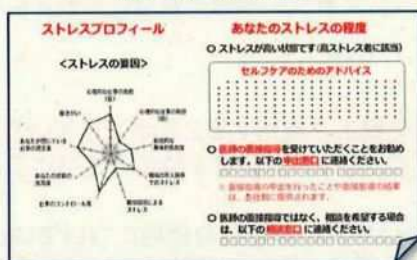
# ストレスチェックの「集団分析」を適切に実施しましょう！

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を目的とした「ストレスチェック制度」は、ストレスチェック(検査)のほか、集団分析・職場環境改善まで含めた一体的な仕組みです。

## ストレスチェック(検査)

**ストレスチェック(検査)の個人結果**の通知は、プライバシー保護の観点から、労働者本人に直接通知され、基本的に事業者には提供されません。

### 個人結果の例



労働者各自が、個人結果をもとに、自覚しにくいストレスに**気づき、セルフケア**に取り組むきっかけにします。

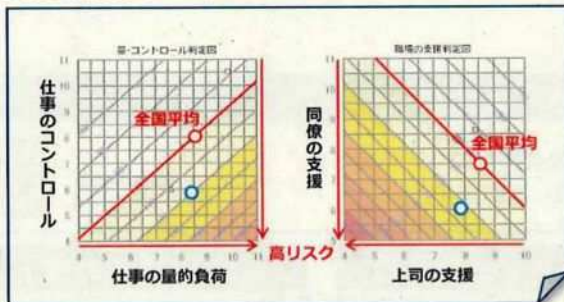
※高ストレス者は、医師の面接指導を申し出て、必要な健康管理上の支援を受けます。



## 集団分析・職場環境改善

事業者には、個人が特定されないように、**個人結果を集団(事業場、職場等の単位)ごとに集計・分析した結果**が提供されます。

### 集団分析結果の例「仕事のストレス判定図」



集団分析結果を活用して、**職場環境の改善**に組織的に取り組みましょう。



### 集団分析に関する留意点

- ◆ 集団分析は、**個人が特定されない方法**で実施する必要があります。
- ◆ 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、**原則として集団分析を実施してはいけません**。
  - ※ 10人を下回る場合でも、以下の例のような個人が特定されるおそれのない方法により、集団分析を実施することが可能です。
    - ・ ストレスチェック調査票の全57項目の合計点について集団の平均値を求める方法
    - ・ 「仕事のストレス判定図」を用いて分析する方法(ただし、これらの方法であっても、極端に少人数の場合は個人の特定につながるため不適切)
  - ※ 特に、事業場自体が小規模の場合には、10人以上のより大きな集団を構成するよう工夫した上で、集団分析を実施するようにしてください。



## ストレスチェックの集団分析に関する労働安全衛生規則が改正されました

労働安全衛生規則の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第112号）※令和8年6月30日公布

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）

（検査結果の集団ごとの分析等）

第52条の14 事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、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、**特定の個人を識別することができない方法で**、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 略

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について（令和8年6月30日付け基発0630第2号）

### 1 概要

労働安全衛生規則（昭和47年省令第32号）第52条の14第1項は、事業者に対し、ストレスチェックを実施した医師等に、検査結果を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こと（以下「集団分析」という。）を努力義務としているが、当該集団分析について、特定の個人を識別することができない方法で実施することを新たに規定するものであること。

2 施行期日 令和9年4月1日

### 3 改正省令の細部事項

本改正により、集団分析に係る規定に「特定の個人を識別することができない方法で」を追加することとしているが、これは、集団分析については、個々の労働者が特定できないことを前提とする従来の解釈を明文化した趣旨であること。

また、個々の労働者が特定されるおそれのない方法の具体的な運用については、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）11の（4）ア等において示しているものを想定しており、**従来の運用に変更を加えるものではないこと。**

なお、特定の個人が識別可能な方法により集団分析を行うことは、本改正に基づく集団分析の実施の努力義務を履行したことにならないことはもとより、労働者のプライバシー保護の観点から許容されない趣旨であること。

## 各種情報・支援をご活用ください

### 厚生労働省ウェブサイト

厚労省のウェブサイトでは、**ストレスチェック制度実施マニュアル**のほか、法令、指針、関連通達、各種支援等の情報を掲載しています。

厚生労働省  
ウェブサイト



### 専門スタッフの支援

厚労省が設置する都道府県の産業保健総合支援センターでは、メンタルヘルス対策の専門スタッフ（社労士、心理職、保健師等）による、研修、相談、**事業場への訪問による制度導入支援**等の支援メニューが無料で受けられます。



都道府県  
さんぽセンター



### サポートダイヤル

**ストレスチェック制度サポートダイヤル**では、ストレスチェック制度の導入・実施についてのご相談に専門スタッフがお答えします。

電話番号：（全国統一ナビダイヤル）

**0570-031050**

受付時間：平日10:00～17:00  
（土日祝日、年末年始は除く）

※運営は厚労省所管の  
独立行政法人労働者健康安全機構

### 「こころの耳」

厚労省が運営するメンタルヘルスポータルサイト「**こころの耳**」では、集団分析の見方や職場環境改善の取り組み方等の研修動画等、職場のメンタルヘルス対策に役立つ情報を掲載しています。



ポータルサイト  
「こころの耳」

