

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の創設等を踏まえた関連指針等の改正等について

- 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)が平成26年6月25日に公布され、当該改正法により、事業者は労働者へのストレスチェック制度の実施等を義務付けるストレスチェック制度が創設され、平成27年12月1日から施行されている。
- ストレスチェック制度の創設等を踏まえ、以下の6つの関連指針等を改正等している。

＜改正関連指針等の主な改正等内容＞

- ① 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」(THP指針)(H27.12.1施行)
 - ・事業者が講ずるよう努めるべき健康保持増進措置の1つである「健康測定」の問診の一部について、①ストレスチェックの結果を利用することも可能であるが、この場合には労働者本人の同意が必要である旨、②「健康測定」として労働者のストレスを調査する場合は、二者択一により調べる方法等簡易な方法によるものとし、ストレスチェックを行うものではないことに特に留意する旨等を、新たに規定。
- ② 「健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」(事後措置指針)(H27.12.1施行)
 - ・健康診断結果に基づく就業上の措置について、①医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わない、②医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる措置を実施する等の法令上求められる要件を満たさない措置を実施する、③健康診断の結果を理由として、解雇、契約の不更新、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換若しくは職位の変更等の措置を講じるなどの不利益な取扱いを行ってはならない旨を、新たに追加。
 - ・派遣労働者に対する健康診断について、①派遣労働者に対して就業上の措置を講じるに当たって、派遣先事業者(以下「派遣先」という。)の協力が必要な場合は、派遣元事業主(以下「派遣元」という。)は、本人の同意を得た上で派遣先に協力するよう要請することとし、派遣先は、派遣元から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行う旨、②派遣先は、就業上の措置に関して派遣元から協力要請があったこと等を理由として派遣労働者の変更を求めてはならない旨、③派遣労働者の一般健康診断に関する健康情報は、派遣元の責任において取り扱うものとし、本人の同意を得ずに、これを派遣先に提供してはならない旨等を、新たに規定。

＜改正関連指針等の主な改正等内容＞（つづき）

③ 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）（H27.12.1施行）

- ・心の健康づくり計画において、ストレスチェック制度の位置付けを明確にすることが望ましい旨を、新たに規定。
- ・メンタルヘルスケア等を通じて把握した労働者の心の健康に関する情報を理由として、解雇、契約の不更新、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換若しくは職位の変更、労働関係法令に違反する措置又は派遣労働者の変更等の措置を講じてはならない旨を新たに規定。

④ 「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指針」（ストレスチェック指針）（H27.12.1施行）

- ・派遣労働者に対するストレスチェック及び面接指導の実施について、①派遣労働者に対して就業上の措置を講じるに当たって、派遣先の協力が必要な場合は、派遣元は、本人の同意を得た上で派遣先に協力するよう要請することとし、派遣先は、派遣元から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行う旨、②派遣先は、就業上の措置に関して派遣元から協力要請があったこと等を理由として派遣労働者の変更を求めてはならない旨等を、新たに規定。

⑤ 「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」

（平成16年10月29日付け基発第1029009号労働基準局長通知）（H27.12.1施行）

- ・ストレスチェック制度の施行に伴い、健康情報の例示として、ストレスチェックの結果等を新たに追加。
- ・健康情報は機微な情報であるため、事業者はその適正な取扱いに特に留意しなければならない旨、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて取り扱ってはならない旨、法令に基づく場合を除き、労働者の健康情報を取得する場合は、あらかじめ本人に利用目的を明示し、本人の同意を得なければならない旨等を新たに規定。

⑥ 「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」【新規制定】

（平成27年9月15日付け基発0915第5号労働基準局長通知）

- ・ストレスチェック制度及び長時間労働者に係る医師による面接指導については、原則として直接対面によることが望ましいが、労働者の心身の状況を把握し、必要な指導を行うことができる状況で実施するのであれば、直ちに法違反とはならないという考え方を示すとともに、情報通信機器を用いる場合の留意事項を規定。

ストレスチェック制度の創設（労働安全衛生法第66条の10）

ストレスチェックの実施等が事業者の義務となる

■ 施行日 **平成27年12月1日**

本制度の目的

- ・ 一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
- ・ 労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・ ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- 常時使用する労働者に対して、1年に1回、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）を実施することが事業者の義務となります。

（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

- 検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されます。
- 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が事業者の義務となります。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。
- 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が事業者の義務となります。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ

