

## 検討会②の論点（第1回検討会）

### 1 ストレスチェックについて

#### (1) ストレスチェックの受検

##### (事業者による受検の有無の把握)

- 事業者には、すべての労働者に対してストレスチェックを実施する義務があり、義務の履行状況を確認できるようにするためにも、労働者がストレスチェックを受けたかどうかを事業者が把握することは問題ないのではないか。
- メンタルヘルス不調を未然に防止するためには、なるべくストレスチェックを受けることが重要であることから、労働者に対して受けるよう勧奨することが必要と考えられるが、事業者が受検を勧奨する場合はどのようなことに留意が必要か。

#### (2) ストレスチェックの実施主体

- 労働者本人の同意がない限り、ストレスチェックの結果を事業者に提供してはならないことと規定している法の趣旨に鑑みれば、ストレスチェックの実施者を事業者が兼ねることは想定し得ないことから、事業者は実施者となることはできないという整理でよいか。
- 労働安全衛生法に基づく事業者の定義では、「事業者」とは法人企業であれば当該法人（法人の代表者ではない。）を指すこととされているが、この場合の事業者の範囲については、より具体的に整理する必要があるのではないか。ストレスチェックの結果を労働者の同意なく事業者に伝えてはならないこととしている理由は、それをもって人事上の不利益取扱いにつながることを防ぐ目的があるためであることから、実施者となることができない事業者の範囲としては、例えば以下のような整理ができるのではないか。

##### <実施者となれない事業者の範囲についての整理案>

医師、保健師などであっても、職務上人事に関する業務を担当しており、個々の労働者の労働条件や処遇などについて判断権限を有する者は、この場合の事業者とみなし、ストレスチェックの実施者とはなれないものとする。

- また、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、結果の出力事務など）に携わる者についても同様の整理でよいか。場合によっては人事を担当する者についても実施の事務に携わることが可能か。
- 派遣労働者について、ストレスチェックの実施や結果の提供に係る同意の取得は派遣元事業者の義務であるが、派遣元事業者からの依頼（契約による委託）により、派遣先事業者が、派遣労働者に対してストレスチェックを実施することを可能とするか。

- その場合、ストレスチェック結果の事業者（派遣元事業者）への提供に関する同意の有無の確認も派遣先事業者が併せて行うという整理でよいか。

### **(3) ストレスチェック結果の取扱い**

#### **(事業者への提供に当たっての労働者の同意取得方法)**

- ストレスチェックの結果を事業者（人事の権限を有する者）に提供することについて、労働者の同意はどのような方法で取るべきか（以下のような方法のうち、どの方法を可能とするべきか）。以下のそれぞれの方法について、同意の任意性の確保（強要とならないようにすること）、ストレスチェックの回答の正確性の確保（不同意としづらい環境下で労働者がストレスチェックに正直に答えなくなるおそれの回避）の観点から、問題ないか。また、以下の方法以外に考えられるものはあるか。

- ① ストレスチェック実施前に、労働者全員に対して、個々人ごとに同意の有無を確認する方法
- ② ストレスチェック実施時に、受検者全員に対して、個々人ごとに同意の有無を確認する方法（ストレスチェックを面談で行い直接確認する方法、ストレスチェックの調査票に同意の有無を記載させる方法）
- ③ ストレスチェック実施後（結果通知後）に、受検者全員に対して又は面接指導の対象者について、個々人ごとに同意の有無を確認する方法
- ④ ストレスチェックの段階では同意の有無の確認は行わず、労働者の面接指導の申出をもって、ストレスチェック結果の事業者への提供に同意がなされたものと見なす方法

- 面接指導に至る前の段階で、法定外の取組として、ストレスチェックの結果、高ストレスであると判定された労働者に対して、保健師、心理職等による保健指導が行われた場合、その結果の事業者への提供についてはどのように取り扱うべきか。

- そもそも、事業者（人事の権限を有する者）は、どこまで労働者のストレスチェックの結果を把握するべきか。高ストレスと判定され、医師による面接指導の対象とされた者以外の者について、事業者（人事の権限を有する者）がストレスチェックの結果を把握する必要があるか。

- 同意しない労働者に対して、事業者が同意するよう働きかけることについてはどう考えるか。

#### **(事業者への提供に当たっての同意取得のタイミング)**

- 同意の有無の確認は、ストレスチェックの実施の都度必要とするべきか。それとも一定期間まとめて確認することを可能とするべきか（可能とする場合、一定期間はどの程度の期間を設定するべきか）。

### **(実施者から事業者への結果の提供方法)**

- ストレスチェックの結果の提供に同意した労働者について、実施者は事業者にどこまでの情報を提供すべきか（ストレスチェックの結果（個人のストレスプロフィールや判定結果）は病気の診断名が書かれているようなものではないことから、そのまま事業者に提供することも考えられるのではないか）。
- ストレスチェックの実施を外部機関に委託している場合は、同意した労働者のストレスチェックの結果は産業医等の産業保健スタッフを通じて事業者に提供することが望ましいのではないか。

### **(ストレスチェック結果の保存方法)**

- ストレスチェックの実施状況は、何らかの形で事業者記録しておく必要があるのではないか。その場合、何を記録しておくのか。記録の保存期間はどの程度とする必要があるか。
- 個々人のストレスチェックの結果（個人のストレスプロフィール及び判定結果）は、誰がどのように保存すべきか（本人の同意がない限り、結果はストレスチェックの実施者しか持ちえない情報であるため、実施者に保存させるという考え方でよい）。保存期間はどの程度とする必要があるか。
- 個々人のストレスチェックの結果を実施者個人が保存することが困難な場合は、契約により他者に保存を委託することも可能とするか。また、実施者が自社の産業医、保健師等である場合に、実施者個人ではなく、当該産業医、保健師等が所属する部署で保管することも可能とするか。これらの場合、健康情報の保護の観点から留意すべき点はあるか。
- 労働者が事業者への結果の提供に同意した場合は、事業者もストレスチェックの結果に関する情報を保有することになるが、事業者はその情報を保存しておく必要があるか。
- 派遣労働者について、派遣元事業者からの依頼（契約による委託）により、派遣先事業者が実施するストレスチェックを派遣労働者が受ける場合、派遣労働者に係る個々人のストレスチェックの結果は派遣先事業者のストレスチェック実施者が保有することになるが、当該実施者が結果を保存するという整理でよい。

## **(4) ストレスチェック結果の活用**

### **(個人の結果の活用)**

- 本人が同意したことにより、事業者が個人のストレスチェックの結果を把握した場合、事業者がこの結果をもとに、たとえば高ストレスと判定された者に対して、必要な就業上の措置を講じることは適切か。

- 面接指導に至る前の段階で、法定外の取組として、ストレスチェックの結果、高ストレスであると判定された労働者に対して、保健師、心理職等による保健指導が行われた場合、その結果をもとに、必要な就業上の措置を講じることは適切か。
- 本人が同意したことにより、事業者が個人のストレスチェックの結果を把握した場合、その結果を他の者にどこまで共有できるのか（就業上の措置に必要な範囲で職場の上司、同僚などに共有することはどうか。労働組合や衛生委員会に共有することはどうか。）。
- 結果を必要な範囲で共有するに当たり、情報は適切に加工する必要があるか。その場合、どこまで加工すれば共有できるか。
- あらかじめ、個人のストレスチェック結果の取扱い（利用目的、共有の方法、範囲等）について、衛生委員会等で審議した上で、事業場でルールを決めておく必要があるのではないか。
- 企業内の産業医、保健師等の産業保健スタッフ以外の者がストレスチェックの実施者となっている場合（例えば外部機関にストレスチェックの実施を委託している場合）において、ストレスチェックの結果を実施者が企業内の産業保健スタッフに提供することについてはどう考えるか。
- 面接指導に至る前の段階で、法定外の取組として、ストレスチェックの結果、高ストレスであると判定された労働者に対して、保健師、心理職等による保健指導を行うために、ストレスチェック結果を当該者に提供することについてはどう考えるか。

### **（集団的な結果の活用）**

- 集団的な分析結果であれば、労働者の同意がなくても事業者が把握することができるという整理で問題ないか。
- 集団的な分析結果であっても、少人数である場合には個人が特定される恐れがあることから、労働者の同意がなくても事業者が把握可能な基準を設ける必要があるのではないか。その場合、どのような基準が考えられるか（たとえば、〇〇人以上の場合は可能とするなど）。
- 集団的な分析及び分析結果の取扱いに関する企業の方針（分析の方法、把握に当たっての基準、活用方法）について、何らかの方法で労働者に事前に周知しておく必要があるのではないか。
- 集団的な分析結果は、どこまで共有できるか（共有に際して、何らかの制限を行う必要があるか）。