

前回までに整理された事項（案）

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の有無の把握

- 事業者による個々の労働者の受検の有無の把握と受検勧奨については、以下の理由から、受検しない労働者に対する不利益取扱いが行われないことを前提に、可能とすることが適当。
 - ① 事業者にはストレスチェックの実施義務があることから、履行状況を自ら確認し、受検率の向上に取り組むことができるようにするべきであること
 - ② ストレスチェックの実施を事業者が外部機関に委託した場合に、個々の労働者の受検の有無が把握できないと、受託者である外部機関による適正な実施を事業者が確認できなくなるおそれがあること
 - ③ 法的にも受検の有無の把握は、実施義務の範囲内と解釈できること
 - ④ 労働者に受検義務がない一方、制度の目的に照らせば、なるべく受検率を上げる必要があること
 - ⑤ 強要や不利益取扱いにつながらないようにすることを前提としつつ、事業者が受検を勧奨することは受検率の向上に資すると考えられること

（2）ストレスチェックの実施主体

- 人事上の不利益取扱いにつながることを防ぐため、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、事業者はストレスチェックの実施者とはなれないこととすることが適当。
- ストレスチェックの実施者となれない者の具体的な範囲は、当該労働者に対して「人事権を有する者」とすることが適当。人事権を有する者は、具体的には「ストレスチェックの受検者となり得る労働者について、解雇、昇進又は異動等に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者」とすることが適当。
- 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）については、人員体制等、個々の事業場の状況によっては、人事担当の部署の従業員が携わる可能性も考えられるが、その者についても、法第 104 条の規定による守秘義務が課されるため、実施の事務に携わることで知り得た情報を他者（所属部署の上司も含む。）に漏らしてはならないなど、個人情報への厳格な管理が必要であること、あくまでも実施者の指示のもとでストレスチェックの実施の事務に携わるのであり、当該事務については所属部署の指揮命令を受けて行うものではないという趣旨を十分に周知することが適当。

(3) ストレスチェックの実施方法

- ストレスチェックにより高ストレス者を選定する方法としては、調査票による数値評価のみで行う方法や、数値評価に加えて補足的に実施者等が確認等のため面談を行う方法などが考えられるが、これらはいずれも労働安全衛生法に基づくストレスチェックの方法として位置づけることが適当。なお、ストレスチェックの実施者以外が面談を行う場合は、実施者が面談を行う能力があると認めた者に限るものとし、面談は実施者の指示のもと実施しなければならないこととすることが適当。【検討会①と共通の論点】

(4) 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実施者から事業者へ提供する際の労働者の同意取得方法については、各労働者が、自らが提供に同意する情報の内容を具体的に承知していることが必要との観点から、以下のいずれかの方法で、その都度行うことが適当。
 - ① 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、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後（結果通知後）に、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
 - ③ 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みなす方法
- 同意の取得は、実際に事業者へ提供される情報の中身（個人のストレスプロフィールや評価結果等）を労働者が知った上で行う必要があるが、ストレスチェックの実施前又は実施時にはその結果は得られていないため、その時点での同意取得や、同意した労働者だけに対してストレスチェックを実施することは不適当。
- 同意しない労働者に対して、事業者が同意を強要するようなことは不適当。

(実施者から事業者への結果の提供方法)

- 労働者の同意が得られた場合に実施者から事業者へ提供するストレスチェックの結果は、個人のストレスプロフィールや評価結果等が記載された結果そのものとし、特に加工は要しないものとするが適当。
- ストレスチェックの実施を外部機関に業務委託する場合にも、企業内の産業保健スタッフが共同実施者として関与し、個人のストレスチェックの結果を把握するなど、外部機関と企業内産業保健スタッフが密接に連携することが望ましい。【検討会①と共通の論点】
- 外部機関に委託する場合においてやむを得ず共同実施という形をとらない場合に

も、あらかじめ外部機関とのやりとりの窓口の役割を産業医等の産業保健スタッフに担わせ、本人の同意を得て、外部機関から事業者個人にストレスチェックの結果を提供する際には、当該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。なお、この場合において、外部機関から、事業者ではなく当該産業保健スタッフだけに個人にストレスチェックの結果を提供する際にも、原則として本人の同意を必須とすることが適当。

(ストレスチェック結果の保存方法)

- 個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評価結果)は、実施者に5年間保存義務を課すことが適当。
- 個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ことが適当。この場合、実施者以外が結果を見られないようなセキュリティの確保(システムへのログインパスワードの管理、キャビネット等の鍵の管理など)が必要。
- 労働者の同意により、実施者から事業者提供された個人のストレスチェックの結果は、事業者個人に5年間保存義務を課すことが適当。

(5) ストレスチェック結果の活用

(個人の結果の活用)

- ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者に対して、相談の窓口を広げ、相談しやすい環境を作り、適切な対応を行う観点から、産業医と連携しつつ保健師、看護師等による相談対応を行うことが望ましい。【検討会①と共通の論点】
- 本人の同意を得て事業者提供されたストレスチェックの結果に基づいて、配置転換等の就業上の措置を講じるに当たっては、労働者の不利益取扱いにつながらないように留意しつつ、産業医等の医師による面接指導を行い、医師の意見を聴くことを必須とすることが適当であり、以下の行為は不適当。
 - ① 本人の同意により事業者提供された個人のストレスチェックの結果をもとに、医師の面接指導を経ずに、事業者が配置転換等の就業上の措置を講じること。
 - ② ストレスチェックの結果をもとに、保健師、看護師等による相談対応等を行った場合に、その結果をもとに、医師の面接指導を経ずに、事業者が配置転換等の就業上の措置を講じること。
- 個人のストレスプロフィールや評価結果等のストレスチェックの結果は、そもそも上司や同僚に共有すべき種類の情報ではないことから、本人の同意により事業者提供された個人のストレスチェックの結果を職場の上司、同僚などに共有することは不適当。

(集団的な結果の活用)

- ストレスチェックの結果の集団的な分析結果は、労働者の同意なく事業者が把握可能とすることが適当。ただし、集団的な分析の単位が少人数である場合には個人が特定されるおそれがあることから、集団分析の単位が 10 人を下回る場合には、労働者の同意なく事業者が把握してはならないものとするのが適当。【検討会①と共通の論点】
- 集団的な分析結果は、事業場内で制限無く共有することは不適當。

(事業場内ルールの策定)

- ストレスチェック結果等の取扱いについて、衛生委員会等で審議・確認した上で、以下に掲げる項目を含め、法令等に反しない限り各事業場での取扱いを内部規定として策定することが適当。【検討会①と共通の論点】
 - ① ストレスチェックを実施する目的（労働者自身によるセルフケア及び職場環境改善を通じメンタルヘルス不調の未然防止を図る一次予防を目的としたものであって、不調者の発見が一義的な目的ではないという法の目的の明示）
 - ② ストレスチェックの実施体制（実施者、共同実施者及び実施の事務に携わる者の明示）
 - ③ ストレスチェックの実施方法（使用する調査票、評価基準・評価方法を含む）
 - ④ 個人のストレスチェック結果に基づく集団的な分析の方法（分析対象とする集団の規模の基準を含む）
 - ⑤ ストレスチェックを個々人が受けたかどうかの情報の取扱い（事業者による把握、受検勧奨を含む）
 - ⑥ 個人のストレスチェックの結果及び集団的な分析結果の利用方法（ストレスチェックの実施者による面接指導の受診勧奨、集団的な分析結果の共有範囲を含む）
 - ⑦ 実施者による個人のストレスチェック結果の保存方法（保存者、保存場所、保存期間、セキュリティの確保を含む）
 - ⑧ ストレスチェック結果の事業者への提供に当たっての同意の取得方法
 - ⑨ ストレスチェックの実施者又は事業者による個人のストレスチェックに係る情報の開示、訂正、追加又は削除の方法（開示等の業務に従事する者の守秘義務を含む）
 - ⑩ ストレスチェックに係る情報の取扱いに関する苦情の処理方法
- ストレスチェックに係る情報の取扱いに対する苦情や相談を受け付けるための窓口については、当該窓口を外部機関に設ける場合も含め、「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」の第3の3にあるとおり、苦情や相談に適切に対応することができるよう、必要に応じて当該窓口のスタッフが、企業内の産業保健スタッフと連携を図ることができる体制を整備しておくことが望ましい。

2 面接指導について

(1) 面接指導の申出に係る情報の取扱い

- 面接指導の申出を行った労働者が、面接指導の対象に該当するかどうかを事業者が確認するためには、ストレスチェックの結果（当該労働者が高ストレスと評価された者か否か）を把握する必要があるため、申出がなされた際には、以下のいずれかの方法で対象に該当するかどうかを事業者が把握することが適当。
 - ① 当該労働者から個人のストレスチェックの結果の提出を求める方法。
 - ② ストレスチェックの実施者に当該労働者の該当の有無を確認する方法。
- 高ストレスと評価された労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対しては、まずは面接指導の対象者を把握している実施者が申出の勧奨を行うことが適当。この際、すでに事業者に対して申出を行った労働者を除いて勧奨を行うことができるように、面接指導の申出を行った労働者の情報を、事業者から実施者に提供することを可能とすることが適当。【検討会①と共通の論点】
- なお、必要に応じて、本人の同意により高ストレスという評価結果を事業者が把握している労働者に対して、申出の強要や申出を行わない労働者への不利益取扱いにつながらないように留意しつつ、事業者が申出を勧奨することも可能とすることが適当。
- 高ストレスと評価された労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対して、前項の事業者による勧奨を除き、実施者以外の者が勧奨を行うことについては、ストレスチェックの実施の事務に従事した者に限って可能とすることが適当。

(2) 面接指導の結果の取扱い

- 面接指導の結果について、面接指導を実施した医師が事業者¹に情報を提供する際には、原則として、就業上の措置の内容及び就業上の措置を講じる上で医師が必要と判断する最低限の情報に限定し、具体的な病名、愁訴の内容などの詳細な医学的情報は事業者¹に提供すべきではないこととすることが適当。
- 面接指導結果の取扱い（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、各事業場での取扱いを内部規定として策定することが適当。
- 面接指導の実施を外部の医師に委託する場合は、外部の医師とのやりとりの窓口の役割を産業医に担わせ、外部機関から事業者¹に面接指導の結果を提供する際には、当該産業医を通じて事業者¹に提供することが望ましい。
この場合、当該産業医限りで、必要最小限の医療情報の提供を受けることは差し支えない。

(3) 面接指導結果の保存方法

- 面接指導の結果として、以下の事項を事業者に5年間保存させることが適当。
 - ① 面接指導の実施年月日
 - ② 当該労働者の氏名
 - ③ 面接指導を行った医師の氏名
 - ④ 当該労働者の勤務の状況
 - ⑤ 当該労働者の心理的負担の状況
 - ⑥ 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況
 - ⑦ 当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

3 産業医の責任のあり方について

- これまでは、労働安全衛生法に基づいて事業者が取得する労働者の健康情報を産業医と事業者との間で共有することに関し、法令上の制限はなかったが、ストレスチェック制度においては、産業医がストレスチェックの実施者となり、受検した労働者が事業者への結果の提供に同意しなかった場合は、ストレスチェックの結果は産業医と事業者との間で共有することができなくなるため、これまでとは異なる産業医と事業者の関係が生じることになるが、ストレスチェックに関する産業医の責任については以下のように整理することが可能。
 - ・ ストレスチェックの結果は、労働者本人の同意が無い限りは実施者（産業医）にとどまり、事業者提供されないということは、労働安全衛生法の規定するところであり、労働者の同意を得られず、産業医が知っているストレスチェックの結果が事業者には伝わらず、その結果就業上の措置が講じられなかったとしても、産業医個人の責任が問われるような性格のものではないこと。
 - ・ ストレスチェックの数値評価結果が出た後に、医師による面接指導の対象とすべきかどうかの評価のための面談を産業医が実施し、その面談において、自傷他害のおそれがあるなど、労働者の生命、身体に対する危難が認められるため、事業者へ情報を提供し必要な就業上の措置を取らざるを得ないと判断される場合は、本人の同意なく、事業者へ個人のストレスチェックの結果や面談の結果を提供してもその責任を問われない場合もあるものと考えられるが、その場合も事業者へ提供する情報は、緊急に対応が必要な旨及び事業者が取るべき就業上の措置にとどめ、具体的な病名、愁訴の内容などの詳細な医学的情報は提供しないことが望ましいこと。