

派遣労働者に対するストレスチェック等の実施に関する考え方

1 基本的な考え方

○ストレスチェック制度においては、

① 労働者個人に対してストレスチェックを実施し、結果を本人に通知し、高ストレス者に面接指導を行い、必要に応じて就業上の措置を行う「個人対応」

② 労働者個人の結果を集团的に分析し、職場環境改善に活かす「集団対応」

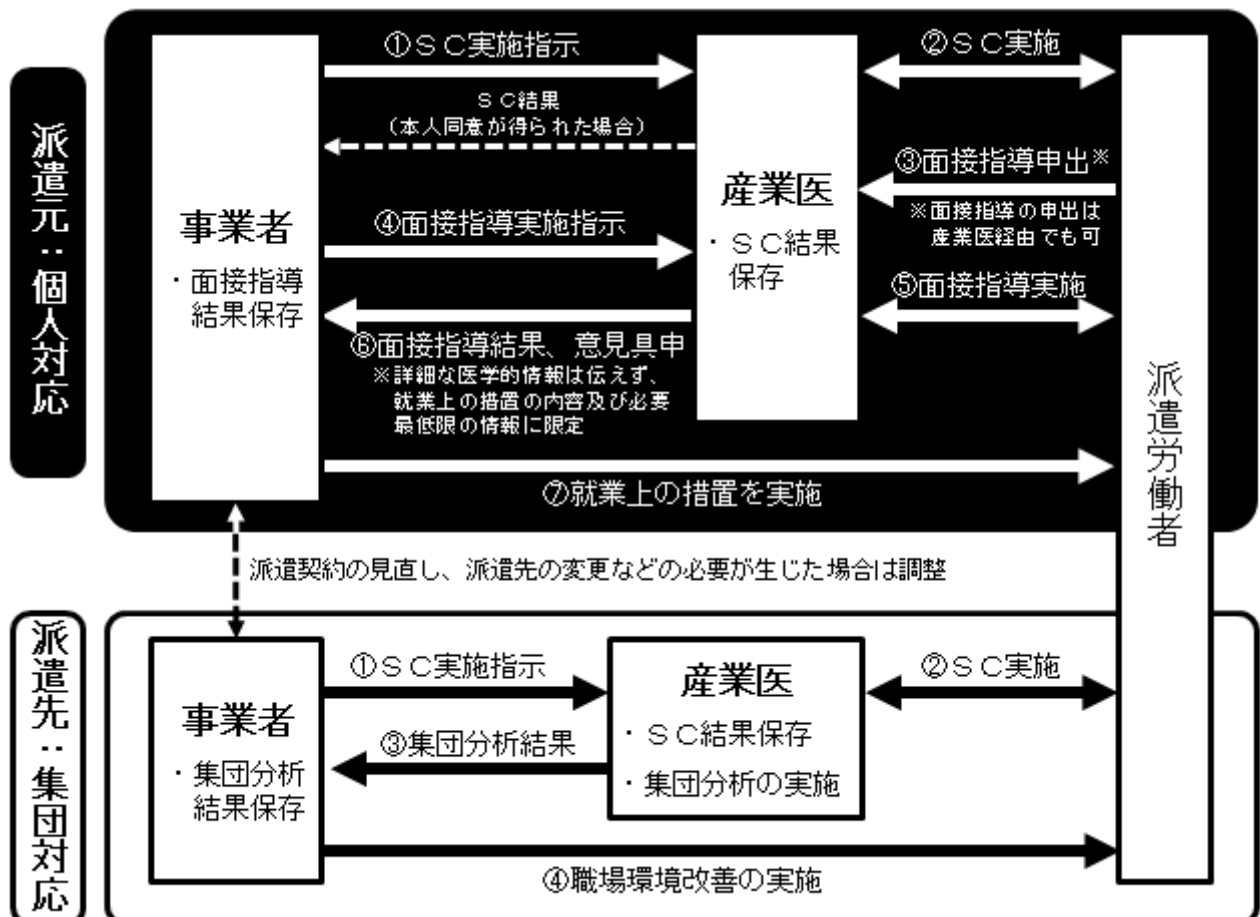
の2つの要素がある。①の個人対応については、法令上、雇用関係を有する派遣元が実施することとされているが、②の集団対応については、実際に労働者が働く職場を管理する派遣先が実施することが適当なのではないか。

※ 集団対応については、派遣労働者の職場がそれぞれ異なるため、派遣元での対応が難しい反面、個人対応については、継続的フォローと就業上の配慮との兼ね合いから、派遣先でなく、雇用関係を有する派遣元での対応が必要。

○派遣先において派遣労働者も含めた職場全体について集団分析を行うためには、法令上の義務はないが、派遣先事業者においても、派遣元とは別途、自社の労働者と併せ派遣労働者に対するストレスチェックを実施することが望ましいのではないか。

※ 派遣元と派遣先で調査票の様式や項目が異なる場合も想定されること等を考慮すると、派遣先自ら派遣労働者のストレスチェックを実施し、職場全体のストレスの状況を把握することが望ましい。

2 派遣労働者に対するストレスチェック等の実施の基本形



3 派遣労働者に対する就業上の措置について

- ストレスチェックの結果に基づき、高ストレス者に対して医師による面接指導を実施した場合は、医師の意見を聴取し、その意見を勘案して、必要に応じ、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の就業上の措置を講じることとされている。
- 派遣労働者については、法令上、個人対応と同様、派遣元に就業上の措置の義務が課されているが、以下の留意点があることも踏まえて、就業上の措置の実施に当たっては、必要に応じて派遣先と連携しつつ、適切に対応することが適当なのではないか。
 - ・ 労働者派遣契約では、あらかじめ業務内容、就業場所等が特定されており、派遣元が一方的にそれらを変更するような措置を講じることが困難であること。
 - ・ 就業場所の変更、作業の転換等の就業上の措置を実施するためには、労働者派遣契約の変更が必要となるが、派遣先の同意が得られない場合には、就業上の措置の実施が困難となるため、派遣先の変更も含めた措置が必要となる場合もあること。