

## 引き続き整理が必要な事項

### 1 人事権を有する者の定義について

- 事業者はストレスチェックの実施者とはなれないという整理を踏まえ、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」とすることでよいか。この場合の「人事権を有する者」については、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」としてはどうか。

#### 【参考】労働組合法

第2条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

一 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの

二～四（略）

- 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、人人体制等、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必要があるのではないか。

### 2 ストレスチェックに係る情報の取扱いに関する事業場内ルールの策定等について

- ストレスチェックに係る情報の取扱いに関する事業場内ルールとしては、例えば以下のような項目について、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考えられるのではないか。
  - 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、判定基準・判定方法を含む）

- 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（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
  - 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の処理については、「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、苦情に適切に対応するため、必要に応じて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という整理でよいか。

### 3 面接指導実施前の面談等の位置づけ、結果の取扱いについて

#### （法令上の位置づけ）

- ストレスチェックの数値評価結果が出た後に行われる医師、保健師、看護師、心理職等による面談等のうち、法に基づく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に行われるものについては、法令上の位置づけとしては、ストレスチェックの一部として位置づけられるのではないか。なお、この場合において、面談等を実施する者がストレスチェックの実施者でない場合は、実施者の監督のもと実施しなければならないこととするべきではないか。

#### （事業者への結果提供）

- 上記の位置づけによる医師、保健師、看護師、心理職等による面談等は、ストレスチェックの一部となることから、その結果は法第66条の10第2項の規定に基づき、本人の同意なく事業者に提供することはできないという整理となるのではないか。

### 4 ストレスチェック結果の保存義務期間について

- ストレスチェックの結果についての保存期間は、以下のような整理でよいか。
- ・ ストレスチェックの実施状況 ※ストレスチェックの実施状況についての保存義務については、実施状況の行政への報告についての論点と併せて、次回議論を行うことでどうか。
  - ・ 個人のストレスチェックの実施結果 5年間（保存義務主体：実施者、事業者※）  
※本人の同意により実施者から事業者に結果が提供された場合には、事業者も保存義務主体となる
  - ・ 集団的な分析結果 5年間（保存義務主体：事業者）

【参考】既存の仕組みにおける保存期間

- ・ 定期健康診断の健康診断個人票 5年間（安衛則第五十一条）
- ・ 長時間労働者に対する面接指導の結果 5年間（安衛則第五十二条の六第一項）

## 5 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な整理ができるのではないかと。

- ・ 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、事業者には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、事業者に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、事業者には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、その場合も事業者には提供する情報は、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。