

検討会②の論点（第3回検討会）

3 不利益取扱いについて

（1）法律上明示的に禁止されている不利益取扱い

- 法第66条の10第3項の規定により、事業者は、労働者が申出をしたことを理由として、不利益な取扱いをしてはならないとされているが、この規定の趣旨は以下のとおりである。
 - ① メンタルヘルス不調の未然防止を図るためには、要件に該当する者にはなるべく面接指導を受けていただく必要があるため、面接指導の申出が行いやすい環境を整備する観点から、申出という行為をしたことを理由に、労働者にとって不利益となる取扱いを事業者が行うことを禁止しているもの。
 - ② 申出を受けた時点で事業者が有する情報は、ストレスチェックの結果判定されるストレスの状況（当該労働者が高ストレスであること）のみであり、それだけで就業上の措置の要否や内容を判断することはできないため、この情報のみをもって、労働者にとって不利益となる取扱いを事業者が行うことを禁止しているもの。

（2）禁止されるべき不利益取扱い

（労働者が受検しないこと等を理由とした不利益取扱い）

- 法律に規定されているもののほか、少なくとも、以下に掲げる不利益な取扱いについては合理的な理由がないため、事業者が行ってはならないものという整理で問題ないか。

また、不利益取扱いの理由が以下に掲げる理由以外のものであったとしても、実質的に以下①～③に該当するとみなされる場合には、同様に事業者が行ってはならないものとしてみなされるべきという整理で問題ないか。

 - ① ストレスチェックを受けない労働者に対して、受けないことを理由に、労働者にとって不利益となる取扱いを事業者が行うこと。
 - ② ストレスチェックの結果の提供に同意しない労働者に対して、同意しないことを理由に、労働者にとって不利益となる取扱いを事業者が行うこと。
 - ③ 面接指導の要件を満たしているにもかかわらず、面接指導の申出を行わない労働者に対して、申出を行わないことを理由に、労働者にとって不利益となる取扱いを事業者が行うこと。

(その他の禁止されるべき不利益取扱いの考え方)

- 上記に加えて、ストレスチェック結果に基づく面接指導の結果を踏まえて事業者が講じる措置の中には、労働者にとっては一定の不利益が生じうるものの、それ以上に労働者の健康確保の必要性が高いなど、措置の内容によっては合理的な取扱いである場合も考えられる。

このため(1)の趣旨にも鑑み、禁止されるべき不利益取扱いについての考え方の整理が必要なのではないか。例えば、以下のような整理が考えられるのではないか。

- ① 事業者が、面接指導の結果を踏まえて何らかの就業上の措置を講じるに当たっては、その面接指導の結果に基づき、必要な措置について医師の意見を聴取するという法定の手続きを適正に取った上で、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働者の実情を考慮して、必要な措置を講じる必要があり、こうしたプロセスを経ずに就業上の措置を講じてはならないこと。

なお、就業上の措置の実施及びその内容を決定する場合には、あらかじめ労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努める必要があること。

- ② 労働安全衛生法に基づく就業上の措置は、労働者の健康を保持することを目的とするものであるため、当該労働者の健康の保持に必要な範囲を超えた措置を講じてはならないこと。

例えば、以下の行為は、一般に、労働者の健康の保持に必要な範囲を超えた措置であると考えられるため、避けるべきものであること。

- a 面接指導の結果を理由として、以下の措置を行うこと。

- (a) 解雇すること。

- (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

- (c) 退職勧奨を行うこと。

- (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位(役職)の変更を命じること。

- b 面接指導の結果に基づき医師等が事業者に述べた必要な就業上の措置とは、内容・程度が著しく異なる措置であって、労働者にとって不利益な取扱いとなるものを講じること。

- c 労働契約法などの関連法令の定めや判例等に反する措置を講じること。

【参考】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（抜粋）

2 就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項

(4) 就業上の措置の決定等

イ 労働者からの意見の聴取等

事業者は、(3)の医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。

ロ (略)

ハ 就業上の措置の実施に当たっての留意事項

(中略)

なお、就業上の措置は、当該労働者の健康を保持することを目的とするものであって、当該労働者の健康の保持に必要な措置を超えた措置を講ずるべきではなく、医師等の意見を理由に、安易に解雇等を行うことは避けるべきである。

また、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善がみられた場合には、医師等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

4 行政への報告について

- 事業者によるストレスチェックや面接指導の義務の履行状況が確認できるようにするため、ストレスチェックや面接指導の実施状況について、労働基準監督署に報告させる必要があるのではないかと。また、報告させるべき事項としては、例えば以下のようなものが考えられるのではないかと。

- ・ストレスチェックの実施年月日
- ・ストレスチェックの対象人数
- ・ストレスチェックの受検人数
- ・ストレスチェックの受検者のうち面接指導の申出を行った人数
- ・面接指導の実施人数

【参考】労働安全衛生規則

(健康診断結果報告)

第五十二条 常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、第四十四条、第四十五条又は第四十八条の健康診断(定期のものに限る。)を行なったときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書(様式第六号)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない

- 事業者によるストレスチェックや面接指導の実施状況について、労働基準監督署への報告義務を課すのであれば、保存義務までは課さなくてもよいかと。