

前回までに整理された事項（案）

【全体を通じての意見】

- 検討に際しては、以下の考え方を原則としてはどうか。
 - ・労働者が安心して受けられる制度とする必要があること。
 - ・メンタルヘルス対策としての実効性の高い制度とする必要があること。
 - ・既存の法令との整合性を確保する必要があること。
 - ・実行可能性のある制度とする必要があること。
 - ・ストレスチェックの受検者以外の利益の確保の観点も必要であること。
- 検討に際しては、以下を念頭に置くべきではないか。
 - ・従業員数 50 人未満の事業場でも実施可能な制度とする必要があること。
 - ・労働者に対する不利益取扱いにつながらないようにすることを原則とすること。
- 検討に際しては、既に一部企業が実施している先進的な取組みを損ねることがなく、事業場での円滑な実施が可能となるよう、事業者・実施者に複雑な仕組みや手順を課すことがないような観点が必要。

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。

⇒実施者となれない者の具体的な定義については引き続き検討（資料 2 参照）

- 派遣労働者については、派遣元事業者に実施義務があるが、職場環境改善の観点からは、派遣先事業者が実施するメリットもある。このため、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ことが適当。
- この場合、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の実施者が併せて行うことを可能とすることが適当。

【参考】派遣労働者に係る労働条件及び安全衛生の確保について（平成 21 年 3 月 31 日付け基発第 0331010 号）

第 3 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点事項

3 派遣元事業者と派遣先事業者との連携

(3) 一般健康診断の実施に関する派遣先事業者の配慮

派遣労働者の就業の場所は派遣先事業場であることから、派遣元事業者の依頼があった場合には、派遣先事業者は、当該事業場の労働者に対する一般健康診断を実施する際に併せて派遣労働者が受診できるよう配慮することが望ましいこと。ただし、派遣元事業者は、①派遣労働者に係る一般健康診断の実施義務を負うこと、②健康診断結果等の労働者個人の健康情報について責任を持って取り扱う必要があること、③当該健康診断の結果に基づく事後措置を講ずることに留意すること。

(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実施者から事業者に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、実際に事業者に提供される情報の中身（個人のストレスプロフィールや判定結果等）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判定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のが適当。
- ストレスチェックの実施を外部機関に委託する場合にも、企業内の産業保健スタッフが共同実施者になるなどによって関与し、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。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へ個人の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へ提供することが望ましい。
- また、共同実施という形をとらない場合において、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のストレスチェックの結果を提供する際にも、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)

- ストレスチェックの実施義務の履行情報を確認できるようにするためにも、以下の事項について事業者へ一定期間保存義務を課すことが適当。
 - ・ 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及び受検人数
- 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判定結果)は、実施者に一定期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、実施者から事業者へ提供された個人のストレスチェックの結果は、事業者へ一定期間保存義務を課すことが適当。
- 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受けた派遣労働者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に保存義務を課すことが適当。

⇒具体的な保存期間については引き続き検討(資料2参照)

(4) ストレスチェック結果の活用

(個人の結果の活用)

- 本人の同意を得て事業者に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、以下の行為は不適當。
 - ① 本人の同意により事業者に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、法定外の取組として、保健師、看護師、心理職等による面談等を行った場合に、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。

⇒法定外の取組の位置づけについては引き続き検討（資料2参照）

- 個人のストレスプロフィールや判定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
に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當。
- 個人のストレスチェックの結果の取扱いについて、衛生委員会等で審議した上で、あらかじめ事業場でルールを決めておくことが適当。

⇒事業場でルール化すべき具体的事項については引き続き検討（資料2参照）

(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、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、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
ことが適当。なお、派遣労働者に対するストレスチェックを、派遣先事業者の実施者が実施した場合は、派遣労働者の同意なく、派遣先事業者がストレスチェックの集団的な分析結果を把握可能とすることが適当。
- 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であり、集団的な分析の方法、分析結果の取扱い等について、衛生委員会等で審議した上で、あらかじめ事業場でルールを決め、労働者に事前に周知しておくことが適当。