事業場における労働者の健康保持増進のための指針の一部を改正する指針等の概要

1　事業場における労働者の健康保持増進のための指針（昭和 63 年健康保持増進のための指針公示第１号）の一部改正

（１）根拠法令

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 70 条の２第１項

（２）改正の内容

①　法第 69 条第１項に基づき事業者が講ずるよう努めるべき健康保持増進措置の１つである「健康測定」について、以下の留意事項を新たに規定する。【４（１）イ関係】

ア　問診、診察及び医学的検査の一部について、法第 66 条第１項の規定に基づく健康診断をもって代替する場合には、労働者本人の同意が必要であること。

イ　健康測定の問診の一部について、法第 66 条の 10 の規定に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）の結果を利用することも可能であるが、これを利用する場合には労働者本人の同意が必要であること。

ウ　健康測定として労働者のストレスを調査する場合は、ストレスの有無について二者択一により調べる方法等簡易な方法によるものとし、ストレスチェックを行うものではないことに特に留意すること。

②　健康測定等健康保持増進の取組において、その実施の事務に従事した者が、労働者から取得した健康情報を利用するに当たっては、当該労働者の健康保持増進のために必要な範囲を超えて利用してはならないことに留意することを新たに規定する。【５関係】

（３）適用日

平成 27 年 12 月１日

2　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（平成８年健康診断結果措置指針公示第１号）の一部改正

（１）根拠法令

法第 66 条の５第２項

（２）改正の内容

①　健康診断結果に基づき事業者が医師の意見を聴くに当たって、必要に応じ、医師に提供する情報として、法第 66 条の 10 第３項の規定に基づく面接指導の結果及び労働者から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を追加する。【２（３）ロ関係】

②　健康診断結果に基づく就業上の措置について、以下の不利益な取扱いを行ってはならないことを新たに規定する。【２（４）ハ（ロ）関係】

ア　就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置につい

て医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わないこと。

イ　就業上の措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていない等の法令上求められる要件を満たさない措置を実施すること。

ウ　健康診断の結果を理由として、解雇、契約の不更新、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換若しくは職位の変更又は労働関係法令に違反する措置を講じること。

③　派遣労働者に対する健康診断について、以下の留意事項を新たに規定する。

【３関係】

ア　健康診断の実施

・　派遣労働者に対する法第 66 条第１項の規定に基づく健康診断（以下「一般健康診断」という。）は、派遣元事業者に実施する義務があること、派遣先事業者は、当該派遣労働者が、派遣元事業者が行う一般健康診断を受診することができるよう必要な配慮をすることが適当であること。

・　派遣元事業者から依頼があった場合には、派遣先事業者は、その雇用する労働者に対する一般健康診断を実施する際に、派遣労働者もこれを受診することができるよう配慮することが望ましいこと。この際、当該一般健康診断の結果は、派遣元事業者が取り扱うべきものであることから、一般健康診断を実施した医師から直接派遣元事業者に結果を提供させること等の方法により、派遣先事業者は当該結果を把握しないようにすること。

イ　医師に対する情報の提供

・　派遣元事業者は、一般健康診断の結果について適切に医師から意見を聴くことができるよう、法令に基づき派遣先事業者から通知される労働時間に加え、必要に応じ、派遣先事業者に対し、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供するよう依頼し、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、必要な情報を提供すること。この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への依頼について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならないこと。

ウ　就業上の措置の決定等

・　派遣労働者に対し就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先事業者の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣先事業者に対して、当該措置の実施に協力するよう要請することとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと。この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への要請について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならないこと。

・　派遣先事業者は、法第 66 条第２項又は第３項の規定に基づく健康診断（以下「特殊健康診断」という。）の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たっては、派遣元事業者と連絡調整を行った上でこれを実施することとし、就業上の措置を実施したときは、派遣元事業者に対し、当該措置の

内容に関する情報を提供すること。

エ　不利益な取扱いの禁止

派遣先事業者は、派遣労働者に対し、以下の不利益な取扱いを行ってはならないこと。

・　一般健康診断の結果に基づく派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

・　派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者の一般健康診断の結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、派遣元事業者が聴取した医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。

・　特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

・　特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の実施に当たり、医師の意見を勘案せず又は労働者の実情を考慮せず、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

オ　健康情報の保護

・　派遣労働者の一般健康診断に関する健康情報については、派遣元事業者の責任において取り扱うものとし、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得ずに、これを派遣先事業者に提供してはならないこと。

（３）適用日

平成 27 年 12 月１日

３　労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年健康保持増進のための指針公示第３号）の一部改正

（１）根拠法令

法第 70 条の２第１項

（２）改正の内容

①　ストレスチェック制度の施行に伴い、以下の内容を新たに規定する。【２・３・４・５（３）・８（１）関係】

ア　事業者が策定すべきとされている「心の健康づくり計画」の実施に当たっては、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う「三次予防」が円滑に行われるようにする必要があること。

イ　衛生委員会等における調査審議において、ストレスチェック制度に関する調査審議とメンタルヘルスケアに関する調査審議を関連付けて行うことが

望ましいこと。

ウ　ストレスチェック制度は、各事業場の実情に即して実施されるメンタルヘルスケアに関する総合的な取組の中に位置付けることが重要であることから、心の健康づくり計画において、その位置付けを明確にすることが望ましいこと。

エ　事業場外資源を活用する場合は、メンタルヘルスケアに関するサービスが適切に実施できる体制や、情報管理が適切に行われる体制が整備されているか等について、事前に確認することが望ましいこと。

オ　メンタルヘルスケア等を通じて労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、その情報は当該労働者の健康確保に必要な範囲で利用されるべきものであり、事業者が、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならないため、労働者の心の健康に関する情報を理由として、解雇、契約の不更新、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換若しくは職位の変更又は労働関係法令に違反する措置を講じてはならないこと。

②　ストレスチェック制度の施行に伴い、規定の内容について以下のとおり改める。【５（１）（３）関係】

ア　ストレスに気づくためには、「ストレスチェック制度によるストレスチェックの実施が重要であり、特別の理由がない限り、全ての労働者がストレスチェックを受けることが望ましい。また、ストレスチェックとは別に、随時、セルフチェックを行う機会を提供することも効果的である」という内容に改める。

イ　事業場内メンタルヘルス推進担当者について、「労働者のメンタルヘルスに関する個人情報を取り扱うことから、労働者について解雇、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者を選任することは適当でない」という内容に改める。

ウ　労働者のメンタルヘルスに関する個人情報の取扱いについて、「産業医等は、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の生データ又は詳細な医学的情報は提供してはならない」という内容に改める。

③　派遣先事業者は、派遣労働者に対し、以下の不利益な取扱いを行ってはならないことを新たに規定する。【８（２）関係】

ア　心の健康に関する情報を理由とする派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

イ　本人の同意を得て、派遣先事業者が派遣労働者の心の健康に関する情報を把握した場合において、これを理由として、医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。

（３）適用日

平成 27 年 12 月１日

４　心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導

結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第１号）の一部改正

（１）根拠法令

法第 66 条の 10 第７項

（２）改正の内容【12（２）関係】

① 派遣労働者に対するストレスチェック及び面接指導の実施に当たって、派遣先事業者は、派遣元事業者が実施するストレスチェック及び面接指導を受けることができるよう、派遣労働者に対し、必要な配慮をすることが適当であることを新たに規定する。

② 派遣元事業者は、面接指導が適切に行えるよう、法令に基づき派遣先事業者から通知された労働時間に加え、必要に応じ、派遣先事業者に対し、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供するよう依頼することとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、必要な情報を提供すること、また、この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への依頼について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならないことを新たに規定する。

③ 派遣労働者に対する就業上の措置について、「派遣先事業者の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣先事業者に対して、当該措置の実施に協力するよう要請するものとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこと、また、この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への要請について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない」という内容に改める。

④ 派遣先事業者は、派遣労働者に対し、以下の不利益な取扱いを行ってはならないことを新たに規定する。

ア 面接指導の結果に基づく派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

イ 派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者のストレスチェック結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

ウ 派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者の面接指導の結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、派遣元事業者が聴取した医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。

エ 派遣先事業者が集団ごとの集計・分析を行うことを目的として派遣労働者に対してもストレスチェックを実施した場合において、ストレスチェックを受けないことを理由として、当該派遣労働者の変更を求めること。

（３）適用日

平成 27 年 12 月１日