

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

労働安全衛生関係

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について

改正労働安全衛生法（平26. 6.25 法律82）により、平成27年12月1日から新たに導入された「労働者の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の結果に基づく事後措置」（いわゆる、「ストレスチェック制度」）の実施が事業者の義務とされたことに伴い、このたび、関連する以下の4指針が改正されることとなった。

- 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63. 9. 1 健康保持増進のための指針 公示第1）
- 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 8.10. 1 健康診断結果措置指針 公示第1）
- ③労働者の心の健康の保持増進のための指針（平18. 3.31 労働者の健康保持増進のための指針 公示第3）
- 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27. 4.15 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）

ここでは、その主な改正点について新旧対照表の形式により取りまとめるとともに、実務上のポイントを解説する。

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について
 （平27.11.30 基発1130第1）

安達 翼 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.改正ポイント

改正された4指針の主な改正点は、主として次ページ以下のとおりである。仕事に対して強い不

安、ストレスを感じる労働者の増加、ストレスチェック制度の導入に対応した内容となっている。

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63. 9. 1 健康保持増進のための指針公示第1、改正 平 27.11.30 健康保持増進のための指針公示第5）		
旧指針におけるポイント		改正指針におけるポイント
<p>[旧指針の主眼]</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働者の就労意識や働き方の変化に伴う定期健康診断の有所見率の増加および職場でストレスを感じる労働者の増加に対応し、事業場内健康保持増進体制等の確立を趣旨としている。 	⇒	<p>[改正指針の主眼]</p> <ul style="list-style-type: none"> 左記の体制確立に加えて、日本人の三大死因の二つを占める心臓病および脳卒中の誘因となるメタボリックシンドロームの予備軍増加およびメンタルストレス者の増加に対応して、心身両面における予防対策を推進することとした。
<p>[健康保持増進計画]</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康測定、運動指導等の健康保持増進措置に努めるため、中長期的視点に立った健康保持増進計画の策定を事業者の努力義務として課している。 	⇒	<p>[健康保持増進計画]</p> <ul style="list-style-type: none"> 左記に変更なし
<p>[健康保持増進措置]</p> <ul style="list-style-type: none"> 具体的な健康保持増進措置の主軸は、健康教育とし、個々の労働者の健康相談等の対応は努力義務としている。 	⇒	<p>[健康保持増進措置]</p> <ul style="list-style-type: none"> 左記の従来の健康教育等に加えて、健康保持増進措置のより細かな実施のため、ストレスチェック制度に基づき事業者が実施する措置とは別に、メンタルヘルスケアのための健康測定に関する記載内容が強化されている。 メンタルヘルスケアにつなげるために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、調査票を用いて、ストレスの原因、自覚症状および他の労働者による支援に関する項目により検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価を行う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とした。 なお、問診項目の一部としてストレスチェックの結果を利用する場合は、労働者本人の同意が必要である旨が追加されている。
<p>[個人情報の保護]</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康情報の利用に際して、適正な取り扱いの確保に努めるものとされ、法令遵守を求めている。 	⇒	<p>[個人情報の保護]</p> <ul style="list-style-type: none"> 左記に加えて、外部機関活用も視野に入れ、事業者を含む第三者が健康情報を取得した場合は、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旨の留意記載が追加された。

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 8.10. 1 健康診断結果措置指針公示第1、改正 平 27.11.30 健康診断結果措置指針公示第8）		
旧指針におけるポイント		改正指針におけるポイント
<p>[旧指針の主眼]</p> <ul style="list-style-type: none"> 各種健康診断等の結果において、異常の所見が認められた労働者に対して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮といった「就業上の措置」を講ずることを求めている。 	⇒	<p>[改正指針の主眼]</p> <ul style="list-style-type: none"> 左記に変更なし

(次ページに続く)

<p>[就業上の措置の決定・実施の手順等]</p> <ul style="list-style-type: none"> • ストレスチェック制度導入前につき、通常の産業医活用による手法が記載されている。 • 医師等の意見を理由に安易に解雇等をすることは避けるべきとしている。 • 就業上の措置の実施に当たり、関係者に健康情報を提供する必要がある場合には、その健康情報の範囲は、就業上の措置を実施する上で必要最小限とすること、特に産業保健業務従事者（産業医、保健師等、衛生管理者等）以外の者に健康情報を取り扱わせるときは、これらの者が取り扱う健康情報が利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずる必要があるとしている。 	⇒	<p>[就業上の措置の決定・実施の手順等]</p> <ul style="list-style-type: none"> • ストレスチェック制度の導入に伴い、心理的な負担の程度を把握するための検査結果に関する情報の医師等への情報提供に関する記載が追加された。 • 健康診断の結果を理由とした不利益な取り扱いの防止の内容として、単純な解雇のみならず雇止めや退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更等、より具体的な項目が明記された。 • 産業保健業務従事者（産業医、保健師等、衛生管理者等）以外の者に健康情報を取り扱わせるときの健康情報の内容の加工方法について、「診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報は取り扱わせてはならないものとする」と具体化された。
<p>[派遣労働者の取り扱い]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 従来は、詳細な言及なし。 	⇒	<p>[派遣労働者の取り扱い]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 派遣労働者の健康診断の取り扱い、医師に対する情報提供、就業上の措置の決定等に関して具体的な留意事項の記載が加わった。

③労働者の心の健康の保持増進のための指針（平18. 3.31 労働者の健康保持増進のための指針公示第3、改正 平27.11.30 労働者の健康保持増進のための指針公示第6）		
旧指針におけるポイント		改正指針におけるポイント
<p>[旧指針の主眼]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 労働者の仕事に関する強い不安、ストレスの増加、精神障害による労災請求・認定件数の増加に伴い、事業者に対して「労働者の心の健康の保持増進のための措置」、いわゆる「メンタルヘルスケア」の実施に関する努力義務を課している。 	⇒	<p>[改正指針の主眼]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 左記に加えて、ストレスチェック制度を活用した、メンタルヘルス不調の未然予防（一次予防）、早期発見対応（二次予防）および職場復帰支援（三次予防）に関して言及された。
<p>[職場環境の把握と改善]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 労働者の心の健康のために、事業者が行う職場環境等の把握、改善活動の対象としてセクシュアルハラスメントに関して言及している。 	⇒	<p>[職場環境の把握と改善]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 左記に加えて、事業者が行う職場環境等の把握および改善活動の対象として「パワーハラスメント」が追加された。 <p>[不利益取り扱いの防止]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 心の健康に関する情報を理由とした不利益取り扱い（解雇、雇止め、退職勧奨、不当な動機・目的による配置転換・職位の変更等）の防止に関する事項が明文化された。 • 派遣先による派遣労働者に対する下記の不利益取り扱いの防止についても明文化された。 <ul style="list-style-type: none"> ①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、派遣先が当該派遣労働者の変更を求めること ②本人の同意を得て、派遣先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また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

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27. 4.15 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、改正 平27.11.30 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2）		
旧指針におけるポイント		改正指針におけるポイント
<p>[旧指針の主眼]</p> <ul style="list-style-type: none"> • ストレスチェック制度の導入に伴う、同制度の具体的な運用に関する指針を規定している。 	⇒	<p>[改正指針の主眼]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 平成27年11月30日付で改正されているが、指針の趣旨・主眼に変更はない。
<p>[派遣労働者に関する留意事項]</p> <ul style="list-style-type: none"> • ストレスチェックおよび面接指導は派遣元が実施する旨を明記しているが、詳細な言及はない。 	⇒	<p>[派遣労働者に関する留意事項]</p> <ul style="list-style-type: none"> • 面接指導のために必要な対応の一環として、派遣元から派遣先に対して、派遣労働者の勤務の状況または職場環境に関する情報に関する提供依頼を当該派遣労働者の同意の下、行える旨が追加された。 • 派遣先による派遣労働者に対する下記の不利益な取り扱いを禁止する旨の記載が、具体的な対応内容とともに追加された。 <ol style="list-style-type: none"> ①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、派遣先が当該派遣労働者の変更を求めること ②派遣元が本人の同意を得て、派遣先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、派遣先が当該派遣労働者の変更を求めること ③派遣元が本人の同意を得て、派遣先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、派遣先が、派遣元が聴取した医師の意見を勘案せずまた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 ④派遣先が集団ごとの集計・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

2. 実務上の留意点

すでに、事業場において健康保持増進措置の一環として労働者の健康情報を利用しての健康教育、面接指導等を実施している企業の場合、実務上、フローの再確認が必要とされる。具体的には、ストレスチェック制度に基づき取得した個人の面談指導結果の情報を活用する場合、関連法令にのっとり所定の手続きを踏むことに加えて、今回の指針による留意事項にも配慮して行う必要がある。特に、今回の指針改正にあっては、従来必ずし

も明確ではなかった不利益取り扱いの内容に関して、解雇のほか、退職勧奨、有期労働者の雇止め等が明文で追加されている点に注意する必要がある。

また、派遣労働者についても派遣先が、ストレスチェックの結果を理由とした当該派遣労働者の変更を求める行為についても行ってはならないとされている。なお、当該派遣労働者がストレスチェックを受けないことを理由とした変更も行ってはならないとされた点にも留意されたい。