

## ○「地域産業保健センターにおける面接指導等の相談窓口における運用について」（平成20年3月14日付け基安労発第0314001号）

改正後	改正前
<p style="text-align: right;">別添</p> <p>地域産業保健センターにおける面接指導等の相談窓口の運用について</p> <p>1 面接指導等の相談窓口で実施する面接指導の範囲</p> <p>地域産業保健センターの面接指導等の相談窓口において実施する医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）については、常時50人未満の労働者を使用する小規模事業場の労働者であって、労働安全衛生法第66条の8第1項、<u>第66条の8の2第1項及び第66条の8の4第1項に基づき、労働安全衛生規則第52条の2に規定する要件に該当する労働者（時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者）、第52条の7の2に規定する要件に該当する労働者及び第52条の7の4に規定する要件に該当する労働者を対象として実施するものであり、原則として、当該医師が同法第66条の8第4項、第66条の8の2第2項及び第66条の8の4第2項に規定する事後措置に係る意見を事業者に述べるまでを事業の範囲とすること。</u></p> <p>なお、同法第66条の9に基づく面接指導又は面接指導に準ずる措置（時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、か</p>	<p style="text-align: right;">別添</p> <p>地域産業保健センターにおける面接指導等の相談窓口の運用について</p> <p>1 面接指導等の相談窓口で実施する面接指導の範囲</p> <p>地域産業保健センターの面接指導等の相談窓口において実施する医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）については、常時50人未満の労働者を使用する小規模事業場の労働者であって、労働安全衛生法第66条の8第1項に基づき、労働安全衛生規則第52条の2に規定する要件の労働者（時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者）を対象として実施するものであり、原則として、当該医師が同法第66条の8第4項に規定する事後措置に係る意見を事業者に述べるまでを事業の範囲とすること。</p> <p>なお、同法第66条の9に基づく面接指導又は面接指導に準ずる措置（時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、か</p>

つ、疲労の蓄積が認められる者以外の労働者又は労働安全衛生規則第52条の7の4に規定する要件に該当する者以外の労働者が対象)のうち、面接指導については、上記に準じて面接指導等の相談窓口において対応することとなるが、面接指導に準ずる措置については「健康相談窓口」においても対応が可能であることに留意すること。

2 (略)

3 面接指導等の相談窓口で実施する面接指導の主な流れ

地域産業保健センターにおいて面接指導を実施するに当たっての主な流れは、次のとおりとするが、各地域産業保健センターにおいて、当該実施方法について創意工夫することは差し支えないこと。

(1) (略)

(2) 事業者は、面接指導に当たり、別紙1の様式例「労働安全衛生法第66条の8、第66条の8の2及び第66条の8の4の面接指導に係る申出書」(以下「申出書」という。)の写し及び別紙2の様式例の労働安全衛生規則第52条の4第1号(第52条の7の2及び第52条の7の4の規定により準用する場合を含む。)の当該労働者の勤務の状況を記した書面(例えば、直近1ヶ月の総労働時間、時間外・休日労働時間、業務内容等を記した書面(以下「事業場等からの情報」という。))を事前に、又は当該労働者を通じて提出すること。

(3) (略)

(4) 地域産業保健センターは、面接指導を実施した場合には、別紙3の様式例「面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書

かつ、疲労の蓄積が認められる者以外の労働者が対象)のうち、面接指導については、上記に準じて面接指導等の相談窓口において対応することとなるが、面接指導に準ずる措置については「健康相談窓口」においても対応が可能であることに留意すること。

2 (略)

3 面接指導等の相談窓口で実施する面接指導の主な流れ

地域産業保健センターにおいて面接指導を実施するに当たっての主な流れは、次のとおりとするが、各地域産業保健センターにおいて、当該実施方法について創意工夫することは差し支えないこと。

(1) (略)

(2) 事業者は、面接指導に当たり、別紙1の様式例「労働安全衛生法第66条の8の面接指導に係る申出書」(以下「申出書」という。)の写し及び別紙2の様式例の労働安全衛生規則第52条の4第1号の当該労働者の勤務の状況を記した書面(例えば、直近1ヶ月の総労働時間、時間外・休日労働時間、業務内容等を記した書面(以下「事業場等からの情報」という。))を事前に、又は当該労働者を通じて提出すること。

(3) (略)

(4) 地域産業保健センターは、面接指導を実施した場合には、別紙3の様式例「面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書

例」に沿った書面を事業者に交付すること。

また、別紙4の様式例「面接指導実施台帳例」により、その台帳を作成すること。その際には、同法第66条の8、第66条の8の2若しくは第66条の8の4に基づく面接指導であるか、又は同法第66条の9に基づく面接指導若しくは面接指導に準ずる措置であるか、明らかになるように、別々に作成しておくこと。

(5) (略)

#### 4 その他留意事項

(1) (略)

(2) いわゆる「大企業」の支店、営業所等であって、常時50人未満の労働者を使用する小規模事業場から、地域産業保健センターに対して面接指導の実施の依頼があった場合には、同種の業態の複数事業場を共同化することにより、面接指導を含む産業医活動を効率的に実施できること、当該産業医の継続的な選任を促進し得ること等を踏まえ、当該事業場の理解を得つつ、地域産業保健センターを紹介する、又は面接指導の実施可能な医療機関を紹介する等、企業規模で常時50人未満の労働者を使用する事業場に対して、同法第66条の8、第66条の8の2及び第66条の8の4に基づく医師による面接指導を優先的に実施するよう配慮すること。

別紙1

例」に沿った書面を事業者に交付すること。

また、別紙4の様式例「面接指導実施台帳例」により、その台帳を作成すること。その際には、同法第66条の8に基づく面接指導であるか、又は同法第66条の9に基づく面接指導若しくは面接指導に準ずる措置であるか、明らかになるように、別々に作成しておくこと。

(5) (略)

#### 4 その他留意事項

(1) (略)

(2) いわゆる「大企業」の支店、営業所等であって、常時50人未満の労働者を使用する小規模事業場から、地域産業保健センターに対して面接指導の実施の依頼があった場合には、同種の業態の複数事業場を共同化することにより、面接指導を含む産業医活動を効率的に実施できること、当該産業医の継続的な選任を促進し得ること等を踏まえ、当該事業場の理解を得つつ、平成20年度から新たに開始する予定としている「小規模事業場産業医活用促進事業（仮称）」（窓口：都道府県産業保健推進センター）を紹介する、又は面接指導の実施可能な医療機関を紹介する等、企業規模で常時50人未満の労働者を使用する事業場に対して、同法第66条の8に基づく医師による面接指導を優先的に実施するよう配慮すること。

別紙1

<p>労働安全衛生法第66条の8、<u>第66条の8の2</u>及び第66条の8の4（第66条の9）の面接指導に係る申出書</p> <p>私は労働安全衛生規則第52条の2第1項、<u>第52条の7の2第1項</u>及び<u>第52条の7の4第1項</u>に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。</p> <p style="text-align: right;">別添2</p> <p style="text-align: center;">長時間労働者への面接指導</p> <p><input type="checkbox"/> 時間外・休日労働月 <u>80時間超</u>の申し出者</p> <p><input type="checkbox"/> <u>時間外・休日労働月 100時間超の者</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>1週間当たりの健康管理時間について 40時間を超えた場合におけるその超えた時間が月 100時間超の者</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>会社又は事業場の基準該当者</u></p> <p><input type="checkbox"/> 時間外・休日労働月 45時間超の者</p> <p><input type="checkbox"/> その他の者：</p> <p><input type="checkbox"/> 過去の面接指導（ <input type="checkbox"/>なし      <input type="checkbox"/>あり      ・ 直近の年月 年      月      ）</p> <p style="text-align: right;">別添3</p>	<p>労働安全衛生法第66条の8（第66条の9）の面接指導に係る申出書</p> <p>私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。</p> <p style="text-align: right;">別添2</p> <p style="text-align: center;">長時間労働者への面接指導</p> <p><input type="checkbox"/> 時間外・休日労働月 <u>100時間超</u>の申し出者</p> <p><input type="checkbox"/> <u>会社または事業場の基準該当者</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>時間外・休日労働月 100時間超の者</u></p> <p><input type="checkbox"/> <u>時間外・休日労働月 80時間超の者</u></p> <p><input type="checkbox"/> 時間外・休日労働月 45時間超の者</p> <p><input type="checkbox"/> その他の者：</p> <p><input type="checkbox"/> 過去の面接指導（ <input type="checkbox"/>なし      <input type="checkbox"/>あり      ・ 直近の年月 年      月      ）</p> <p style="text-align: right;">別添3</p>
--	--

面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書例	面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書例
<p>本報告書および意見書は、労働安全衛生規則第 52 条の 6 の規定（事業者は面接指導の結果の記録を作成し、これを 5 年間保存すること。当該記録は労働者の疲労の蓄積の状況、心身の状況、事後措置に係る医師の意見等を記入したもの。）に基づく面接指導の結果の記録（第 52 条の 7 の 2 及び第 52 条の 7 の 4 の規定により準用する場合を含む。）に該当するものです。</p>	<p>本報告書および意見書は、<u>改正労働安全衛生規則</u>第 52 条の 6 の規定（事業者は面接指導の結果の記録を作成し、これを 5 年間保存すること。当該記録は労働者の疲労の蓄積の状況、心身の状況、事後措置に係る医師の意見等を記入したもの）に基づく面接指導の結果の記録に該当するものです。</p>

○「当面のメンタルヘルス対策の具体的推進について」（平成 21 年 3 月 26 日付け基発第 0326002 号）

改正後	改正前
<p>第 1・2 （略）</p> <p>第 3 事業場におけるメンタルヘルス対策の具体的推進事項</p> <p>1～4 （略）</p> <p>5 メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施</p> <p>(1) （略）</p> <p>(2) 長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底</p> <p>法第 66 条の 8、<u>法第 66 条の 8 の 2、法第 66 条の 8 の 4</u> 又は法第 66 条の 9 に基づく長時間労働者等に対する面接指導にあつては、メンタルヘルス面のチェックも行うこととしていることから、これら長時間労働者に対する医師による面接指導及び事後措置を徹底するよう指導等を行うこと。</p> <p>なお、労働者が面接指導の申出を行いやすくする観点に</p>	<p>第 1・2 （略）</p> <p>第 3 事業場におけるメンタルヘルス対策の具体的推進事項</p> <p>1～4 （略）</p> <p>5 メンタルヘルス不調者の早期発見と適切な対応の実施</p> <p>(1) （略）</p> <p>(2) 長時間労働者に対する面接指導の実施の徹底</p> <p>法第 66 条の 8 又は法第 66 条の 9 に基づく長時間労働者等に対する面接指導にあつては、メンタルヘルス面のチェックも行うこととしていることから、これら長時間労働者に対する医師による面接指導及び事後措置を徹底するよう指導等を行うこと。</p> <p>なお、労働者が面接指導の申出を行いやすくする観点に</p>

<p>立って、平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号（一部改正平成 20 年 3 月 7 日付け基発第 0307006 号）「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」別紙 1 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」別添「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」中に示す 5（2）イ「面接指導等を実施するための手続き等の整備」について指導等を行うこと。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>6 (略)</p>	<p>立って、平成 18 年 3 月 17 日付け基発第 0317008 号（一部改正平成 20 年 3 月 7 日付け基発第 0307006 号）「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」別紙 1 「過重労働による健康障害防止のための総合対策」別添「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」中に示す 5（2）イ「面接指導等を実施するための手続き等の整備」について指導等を行うこと。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>6 (略)</p>
--	--

○「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）

改正後	改正前
<p>第 1・2 (略)</p> <p>第 3 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点事項</p> <p>1 派遣元事業者が実施すべき重点事項</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 医師による面接指導等（安衛法第 66 条の 8、第 66 条の 9）</p> <p>派遣労働者の時間外・休日労働時間に応じて、時間外・休日労働時間が 1 月当たり <u>80 時間</u>を超える派遣労働者であって申出を行ったものに係る医師による面接指導等を適切に実施すること。</p> <p>(6)～(9) (略)</p> <p>2・3 (略)</p>	<p>第 1・2 (略)</p> <p>第 3 派遣労働者の安全衛生の確保に係る重点事項</p> <p>1 派遣元事業者が実施すべき重点事項</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 医師による面接指導等（安衛法第 66 条の 8、第 66 条の 9）</p> <p>派遣労働者の時間外・休日労働時間に応じて、時間外・休日労働時間が 1 月当たり <u>100 時間</u>を超える派遣労働者であって申出を行ったものに係る医師による面接指導等を適切に実施すること。</p> <p>(6)～(9) (略)</p> <p>2・3 (略)</p>

第4・第5 (略)	第4・5 (略)
-----------	----------

○「洗浄又は払拭の業務等における化学物質のばく露防止対策について」(平成25年3月14日付け基発0314第1号)

改正後	改正前
別添	別添
<p>洗浄又は払拭の業務等において事業者が講ずべき化学物質のばく露防止対策</p> <p>1 (略)</p> <p>2 屋内作業場において液体の化学物質及びその含有物を用いて行う印刷機又は金属類の洗浄(脱脂を含む。)又は払拭の業務について</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 危険有害性情報に基づく化学物質管理</p> <p>化学物質の譲渡・提供に当たっては、労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)別表第9に掲げる化学物質はもちろんのこと、その他の危険有害化学物質等についても労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第24条の15に基づき、相手方の事業者に対して安全データシート(以下「SDS」という。)を交付することとされているので、化学物質の譲渡・提供を受ける際は、譲渡・提供者からSDSの交付を受け、当該SDSを活用して次の措置を講ずること。</p> <p>なお、使用に当たっては、容器への危険有害性情報等の表示</p>	<p>洗浄又は払拭の業務等において事業者が講ずべき化学物質のばく露防止対策</p> <p>1 (略)</p> <p>2 屋内作業場において液体の化学物質及びその含有物を用いて行う印刷機又は金属類の洗浄(脱脂を含む。)又は払拭の業務について</p> <p>(1)・(2) (略)</p> <p>(3) 危険有害性情報に基づく化学物質管理</p> <p>化学物質の譲渡・提供に当たっては、労働安全衛生法施行令(昭和47年政令第318号)別表第9に掲げる化学物質はもちろんのこと、その他の危険有害化学物質等についても労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第24条の15に基づき、相手方の事業者に対して安全データシート(以下「SDS」という。)を交付することとされているので、化学物質の譲渡・提供を受ける際は、譲渡・提供者からSDSの交付を受け、当該SDSを活用して次の措置を講ずること。</p> <p>なお、使用に当たっては、容器への危険有害性情報等の表示</p>

<p>を確認の上、SDS を作業場内に掲示する等により労働者に周知する必要があること。(労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第101条第4項、労働安全衛生規則第24条の14及び第24条の15)</p> <p>ア～キ (略)</p> <p>(4) (略)</p>	<p>を確認の上、SDS を作業場内に掲示する等により労働者に周知する必要があること。(労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第101条第2項、労働安全衛生規則第24条の14及び第24条の15)</p> <p>ア～キ (略)</p> <p>(4) (略)</p>
--	--

○「意識の消失等の症状を有する労働者が業務として自動車を運転する場合等の健康診断等における留意点について」(平成26年5月30日付け基発0530第4号)

改正後	改正前
<p>1・2 (略)</p> <p>3 1で確認することとした労働者に係る情報は、極めて機微に触れる情報であることから、事業者は、労働者の健康情報については漏洩等の防止、それを取り扱う者に対する監督等、その取扱いに十分留意すること。</p> <p>なお、医師はもとより健康診断事務担当者等の健康診断等業務従事者に対しては、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第105条に規定されている守秘義務の規定が適用されることに留意すること。</p>	<p>1・2 (略)</p> <p>3 1で確認することとした労働者に係る情報は、極めて機微に触れる情報であることから、事業者は、労働者の健康情報については漏洩等の防止、それを取り扱う者に対する監督等、その取扱いに十分留意すること。</p> <p>なお、医師はもとより健康診断事務担当者等の健康診断等業務従事者に対しては、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第104条に規定されている守秘義務の規定が適用されることに留意すること。</p>

○「労働安全衛生法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備に関する省令等の施行について」(平成27年5月1日付け基発0501第3号)

改正後	改正前
<p>第1 (略)</p>	<p>第1 (略)</p>



<p>第2 労働安全衛生規則の要点</p> <p>1 (略)</p> <p>2 心理的な負担の程度を把握するための検査等</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) ストレスチェックの実施者として、医師、保健師のほか、厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師又は精神保健福祉士を規定したこと（平成30年8月9日に公布・施行された労働安全衛生規則の一部を改正する省令により、<u>ストレスチェック実施者に、歯科医師及び公認心理師が追加された。</u>）。また、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事という。」）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないものとしたこと。（第52条の10関係）</p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p>第3 細部事項（労働安全衛生規則関係）</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 心理的な負担の程度を把握するための検査（第52条の9から第52条の15まで関係）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) ストレスチェックの実施者（第52条の10関係）</p> <p>イ ストレスチェックは医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した<u>歯科医師、看護師、精神保健福祉士若しくは公認心理師</u>により行う必要があること。なお、ストレスチェックを受ける労働者の所属する事業場</p>	<p>第2 労働安全衛生規則の要点</p> <p>1 (略)</p> <p>2 心理的な負担の程度を把握するための検査等</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) ストレスチェックの実施者として、医師、保健師のほか、厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師又は精神保健福祉士を規定したこと。また、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事という。」）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならないものとしたこと。（第52条の10関係）</p> <p>(3)～(7) (略)</p> <p>第3 細部事項（労働安全衛生規則関係）</p> <p>1・2 (略)</p> <p>3 心理的な負担の程度を把握するための検査（第52条の9から第52条の15まで関係）</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) ストレスチェックの実施者（第52条の10関係）</p> <p>イ ストレスチェックは医師、保健師又は厚生労働大臣が定める研修を修了した看護師若しくは精神保健福祉士により行う必要があること。なお、ストレスチェックを受ける労働者の所属する事業場の状況を日頃から把握</p>
---	---

<p>の状況を日頃から把握している者が行うことが望ましいこと。</p> <p>ロ～ニ（略）</p> <p>(3)～(7)（略）</p>	<p>している者が行うことが望ましいこと。</p> <p>ロ～ニ（略）</p> <p>(3)～(7)（略）</p>
---	---

○「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（平成 27 年 9 月 15 日付け基発 0915 第 5 号）

改正後	改正前
<p>情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項、<u>第 66 条の 8 の 2 第 1 項、第 66 条の 8 の 4 第 1 項</u>及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について</p> <p>労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）<u>第 66 条の 8 第 1 項、法第 66 条の 8 の 2 第 1 項、法第 66 条の 8 の 4 第 1 項</u>及び法第 66 条の 10 第 3 項の規定において、事業者は、一定の要件を満たす労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければならないこととされている。</p> <p>今般、これらの法の規定に基づく面接指導を情報通信機器を用いて行うことについて、下記のとおり考え方及び留意事項を示すこととしたので、事業者に対する指導等について遺漏なきを期されたい。</p>	<p>情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について</p> <p>労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）<u>第 66 条の 8 第 1 項及び労働安全衛生法の一部を改正する法律（平成 26 年法律第 82 号）による改正後の法第 66 条の 10 第 3 項</u>の規定において、事業者は、一定の要件を満たす労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければならないこととされている。</p> <p>今般、これらの法の規定に基づく面接指導を情報通信機器を用いて行うことについて、下記のとおり考え方及び留意事項を示すこととしたので、事業者に対する指導等について遺漏なきを期されたい。</p>

○「雇用管理分野におけ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について（通知）」（平成 29 年 5 月 29 日付け個情第 749 号・基発 0529 第 3 号）

改正後	改正前
<p>別添</p> <p>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</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 健康情報の定義 (略)</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(4) ストレスチェック結果は、詳細な医学的情報を含むものではないため、事業者は、その情報を産業保健業務従事者以外の者にも取り扱わせることができるが、事業者への提供について労働者の同意を得ていない場合には、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者に取り扱わせてはならない。また、事業者は、ストレスチェック結果を労働者の人事を担当する者（人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）に取り扱わせる時は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることのないようにするため、次に掲げる事項を当該者に周知すること。</p> <p>(a) 当該者には安衛法第105条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。</p>	<p>別添</p> <p>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</p> <p>第1 (略)</p> <p>第2 健康情報の定義 (略)</p> <p>(1)～(5) (略)</p> <p>(4) ストレスチェック結果は、詳細な医学的情報を含むものではないため、事業者は、その情報を産業保健業務従事者以外の者にも取り扱わせることができるが、事業者への提供について労働者の同意を得ていない場合には、ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動（以下「人事」という。）に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者に取り扱わせてはならない。また、事業者は、ストレスチェック結果を労働者の人事を担当する者（人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）に取り扱わせる時は、労働者の健康確保に必要な範囲を超えて人事に利用されることのないようにするため、次に掲げる事項を当該者に周知すること。</p> <p>(a) 当該者には安衛法第104条の規定に基づき秘密の保持義務が課されること。</p>

<p>(b)・(c) (略)</p> <p>(6) <u>安衛法第 66 条の 8 第 1 項、安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び安衛法第 66 条の 8 の 4 第 1 項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果及び同条第 2 項 (第 66 条の 8 の 2 第 2 項及び第 66 条の 8 の 4 第 2 項の規定により準用する場合を含む。)</u>の規定に基づき労働者から提出された面接指導の結果</p> <p>(7) <u>安衛法第 66 条の 8 第 4 項、安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項及び安衛法第 66 条の 8 の 4 第 2 項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見並びに安衛法第 66 条の 8 第 5 項、安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項及び安衛法第 66 条の 8 の 4 第 2 項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容</u></p> <p>(8)～(18) (略)</p>	<p>(b)・(c) (略)</p> <p>(6) 安衛法第 66 条の 8 第 1 項の規定に基づき事業者が実施した面接指導の結果及び同条第 2 項の規定に基づき労働者から提出された面接指導の結果</p> <p>(7) 安衛法第 66 条の 8 第 4 項の規定に基づき事業者が医師から聴取した意見及び同条第 5 項の規定に基づき事業者が講じた面接指導実施後の措置の内容</p> <p>(8)～(18) (略)</p>
<p>第 3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項</p> <p>1～4 (略)</p> <p>5 法第 23 条第 1 項に規定する第三者提供に関する本人の同意等に関する事項 (ガイドライン 3-4 関係)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 安衛法第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定に基づく健康診断及び第 66 条の 8 第 1 項、<u>第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び第 66 条の 8 の 4 第 1 項の規定に基づく面接指導</u>については、これらの規定において事業者は医師若しくは歯科医師による健康診断又は医師による面接指導を行わなければならない</p>	<p>第 3 健康情報の取扱いについて事業者が留意すべき事項</p> <p>1～4 (略)</p> <p>5 法第 23 条第 1 項に規定する第三者提供に関する本人の同意等に関する事項 (ガイドライン 3-4 関係)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 安衛法第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定に基づく健康診断及び第 66 条の 8 第 1 項の規定に基づく面接指導については、これらの規定において事業者は医師若しくは歯科医師による健康診断又は医師による面接指導を行わなければならないとされている。事業者は、健康診断又は面接指導の実</p>

とされている。事業者は、健康診断又は面接指導の実施に当たって、外部機関に健康診断又は面接指導の実施を委託する場合には、事業者は、健康診断又は面接指導の実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。また、安衛法第 66 条の 3、第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 3 項及び第 4 項（第 66 条の 8 の 2 第 2 項及び第 66 条の 8 の 4 第 2 項の規定により準用する場合を含む。）において、事業者は、健康診断又は面接指導の結果の記録及び当該結果に係る医師又は歯科医師からの意見聴取が義務付けられており、第 66 条の 6 において、事業者は、健康診断結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断又は面接指導の結果が外部機関から事業者に報告（提供）されなければならない。これらのことから、事業者が外部機関にこれらの健康診断又は面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断又は面接指導の結果を報告（提供）することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

(3) 事業者は、ストレスチェックの実施に当たって、外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、ストレスチェックの実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。この場合において、当該提供行為は、5(2)に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業

施に当たって、外部機関に健康診断又は面接指導の実施を委託する場合には、事業者は、健康診断又は面接指導の実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。また、安衛法第 66 条の 3、第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 3 項及び第 4 項において、事業者は、健康診断又は面接指導の結果の記録及び当該結果に係る医師又は歯科医師からの意見聴取が義務付けられており、第 66 条の 6 において、事業者は、健康診断結果の労働者に対する通知が義務付けられている。事業者がこれらの義務を遂行するためには、健康診断又は面接指導の結果が外部機関から事業者に報告（提供）されなければならない。これらのことから、事業者が外部機関にこれらの健康診断又は面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報を外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の健康診断又は面接指導の結果を報告（提供）することは、それぞれ安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

(3) 事業者は、ストレスチェックの実施に当たって、外部機関にストレスチェックの実施を委託する場合には、ストレスチェックの実施に必要な労働者の個人情報を外部機関に提供する必要がある。この場合において、当該提供行為は、5(2)に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業

者の義務を遂行する行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当することから、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

また、安衛法第 66 条の 10 第 2 項において、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、その結果を事業者提供してはならないこととされている。このため、外部機関が、あらかじめ本人の同意を得ないで、委託元である事業者に対してストレスチェック結果を提供することはできない。

さらに、安衛法第 66 条の 10 第 3 項において、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者であって、厚生労働省令で定める要件に該当するものが申し出たときは、事業者は、面接指導の実施が義務付けられている。事業者がこの義務を遂行するためには、当該労働者が厚生労働省令で定める要件に該当するかどうかを確認するために、労働者にストレスチェックの提出を求めるほか、ストレスチェックを実施した外部機関に対してストレスチェック結果の提供を求めることも考えられるが、労働者の申出は、事業者へのストレスチェック結果の提供に同意したとみなすことができることから、事業者の求めに応じて外部機関が事業者に対してストレスチェック結果を提供するに当たって、改めて本人の同意を得る必要はない。

なお、事業者が、安衛法第 66 条の 8 第 1 項、安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項若しくは安衛法第 66 条の 8 の 4 第 1 項又は第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく面接指導を委託するた

者の義務を遂行する行為であり、法第 23 条第 1 項第 1 号の「法令に基づく場合」に該当することから、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。

また、安衛法第 66 条の 10 第 2 項において、あらかじめストレスチェックを受けた労働者の同意を得ないで、その結果を事業者提供してはならないこととされている。このため、外部機関が、あらかじめ本人の同意を得ないで、委託元である事業者に対してストレスチェック結果を提供することはできない。

さらに、安衛法第 66 条の 10 第 3 項において、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者であって、厚生労働省令で定める要件に該当するものが申し出たときは、事業者は、面接指導の実施が義務付けられている。事業者がこの義務を遂行するためには、当該労働者が厚生労働省令で定める要件に該当するかどうかを確認するために、労働者にストレスチェックの提出を求めるほか、ストレスチェックを実施した外部機関に対してストレスチェック結果の提供を求めることも考えられるが、労働者の申出は、事業者へのストレスチェック結果の提供に同意したとみなすことができることから、事業者の求めに応じて外部機関が事業者に対してストレスチェック結果を提供するに当たって、改めて本人の同意を得る必要はない。

なお、事業者が、安衛法第 66 条の 8 第 1 項又は第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく面接指導を委託するために必要な労働者の個人情報外部機関に提供し、また、外部機関が委

めに必要な労働者の個人情報外部機関に提供し、また、外部機関が委託元である事業者に対して労働者の面接指導の結果を提供することは、5（2）に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。この場合において、本人の同意を得なくても第三者提供の制限を受けない健康情報には、面接指導の実施に必要な情報として事業者から当該外部機関に提供するストレスチェック結果も含まれる。

(4)～(6) (略)

6 法第28条に規定する保有個人データの開示に関する事項（ガイドライン3-5-2関係）

事業者が保有する健康情報のうち、安衛法第66条の8第3項（第66条の8の2第2項及び第66条の8の4第2項の規定により準用する場合を含む。）及び第66条の10第4項の規定に基づき事業者が作成した面接指導の結果の記録その他の医師、保健師等の判断及び意見並びに詳細な医学的情報を含む健康情報については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示しなければならない。ただし、本人に開示することにより、法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

7・8 (略)

託元である事業者に対して労働者の面接指導の結果を提供することは、5（2）に規定する健康診断等の場合と同様に、安衛法に基づく事業者の義務を遂行する行為であり、法第23条第1項第1号の「法令に基づく場合」に該当し、本人の同意を得なくても第三者提供の制限は受けない。この場合において、本人の同意を得なくても第三者提供の制限を受けない健康情報には、面接指導の実施に必要な情報として事業者から当該外部機関に提供するストレスチェック結果も含まれる。

(4)～(6) (略)

6 法第28条に規定する保有個人データの開示に関する事項（ガイドライン3-5-2関係）

事業者が保有する健康情報のうち、安衛法第66条の8第3項及び第66条の10第4項の規定に基づき事業者が作成した面接指導の結果の記録その他の医師、保健師等の判断及び意見並びに詳細な医学的情報を含む健康情報については、本人から開示の請求があった場合は、原則として開示しなければならない。ただし、本人に開示することにより、法第28条第2項各号のいずれかに該当する場合は、その全部又は一部を開示しないことができる。

7・8 (略)