

前回の安全衛生分科会での主なご意見

長時間労働者等への就業上の措置に対する産業医によるフォローアップ

- 働き方改革実行計画の「過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さない」ためには、長時間労働者（時間外・休日労働時間 100 時間超や 80 時間超の者）を医師による面接指導に確実につなげていくことの議論も必要。
- 前回の省令改正（長時間労働者に関する情報の産業医への提供）の施行後の効果検証を行った上でも遅くないのではないかと。現場の混乱を招く恐れもある。
- 長時間労働者の医師による面接指導制度について、制度施行後 10 年を経ての効果、問題点等の検証が必要ではないかと。制度の上乗せではなく、制度の見直しも重要。
- 産業医による面接指導の実施の徹底だけでなく、その結果、産業医の意見・勧告が守られているかについて、また、産業医が必要と判断しても強制できない点についても評価が必要。

健康情報の適正な取扱い

- 労働者の服薬の情報等が、安全衛生上の措置のために必要な情報だと感じるが、労働者のプライバシーに配慮した健康情報の適切な取扱いが整備されることが望ましい。
- リスクコミュニケーションの概念では、情報をなるべく共有した方がよりよい判断ができる場合もある。健康情報の取扱いについては、現場での柔軟性を持たせたものにすべき。
- 健康情報は個人のプライバシーに関わるので、産業医が整理し、必要と判断した範囲で事業者に開示するという取扱いが大事。
- 定期健康診断の情報の取扱いは安衛法で定められているが、検討課題として、ここまで変えることを考えているのか。

直接産業医に相談できる環境整備

- 職場全体やトップマネジメントの発信などの、相談しやすくするためのソフトな部分の導入を同時にやらないと機能しないのではないかと。事業場の規模や産業医の数などによって状況が異なるので、好事例の紹介があると、事業場ごとにカスタマイズでき、有効と考えられる。
- 健康相談の機会提供は重要で、不調者の発見のきっかけとして有効。しかし、就業時間内に、事業者が知らない中で離席することは管理上問題もある。面談に行くことは伝え、結果の事業者への報告については、相談者との話し合いで決める

形がよいと考えられる。

産業医の独立性、中立性の強化

- 産業医は会社側の人であり、産業医に話すと会社に情報が伝わり、人事上の不利益を被ると考える労働者は多い。産業医の独立性、中立性の明確化は重要。
- フランスの制度では、産業医の選任・解任について従業員代表の同意が必要であると承知。参考にすべき。
- 産業医と事業者、労働者は対立関係ではない。産業医と事業者の円滑な連携を妨げることのないよう、慎重な検討が必要。

その他、検討項目に関する事項

- 産業医の独立性・中立性と同時に、専門性の強化も必要。
- 産業医の仕事において、面接指導、健康相談は非常に重要な役割であり、何度も相談が必要となる場合も多い。嘱託産業医がその時間を確保できるか疑問。
- 産業医の責任とステータスの向上について考えなければならないので、その専門性として組織力学の調整などが求められることも踏まえて、今後の産業医制度について展望すべき。
- 産業医制度について議論する上で、中小企業、嘱託産業医の論点に引っ張られすぎると議論が進みにくいので、長期的目線で展望すべき。
- 産業医の数や、産業医と事業場とのマッチングについても検討が必要。
- 産業医でなければできない仕事と、産業保健のチームで対応できることの検討が必要。
- 中小企業では労務担当者に割ける人員がない。中小企業が対応できる方向での検討が必要。