

ストレス症状を有する者への面接指導制度（案）

—労働者の意向を尊重しつつ労務管理が可能な仕組み—

1 経緯

(1) 職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書

「職場におけるメンタルヘルス対策検討会報告書」では、医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、必要な場合には面接を行う制度の導入が提言された。制度の導入に当たっては、労働者の個人情報の保護の観点から、労働者のストレスに関連する症状・不調の状況及び面接の要否等については事業者には伝えないこととされた。

(2) 安全衛生分科会における主な意見

ア 面接の要否等に関する情報の事業者への非通知に関連すること

① 労務管理について

労働者のプライバシーの保護や労働者の意向を尊重することについて最優先で考える必要があるが、一方で事業者には全く知らせない仕組みについては労務管理の点で無理がある。

- ・ 就業時間内に事業者の知らないところで面接に行くとなると、業務命令との関係で問題が生じる恐れがある。
- ・ 面接に要する交通費、面接を行う医師との契約、報酬の支払い方法等の実務的な問題が生じる恐れがある。
- ・ 中小企業では事業者と労働者の距離が近く、早期に労働者の不調に気づくことが可能。事業者から専門医につなげる方法も考えられる。

② 事業者への医師の意見について

面接を行う医師は、労働者からの一方的情報により、事業者に対して意見を述べることとなり、的確な意見を述べることができない恐れがある。

イ 制度の運用に関すること

- ・ 様々な目配りが必要な新しい仕組みであり、中小企業においては運用が難しい。
- ・ 全く新しい枠組みを導入するのであれば、現場において適切に運用が可能なものか十分に検証することが必要である。

ウ ストレスに関連する症状・不調の確認に関すること

- ・ 鉄鋼、造船等の産業では、一般定期健康診断の問診においてストレスの症状の確認を行っており、これを切り分けて新たに行う必然性に乏しい。
- ・ 質問票を用いた調査では、一般的には、保健師等が確認して必要があれば医師につなげる仕組みとしている。

2 安全衛生分科会の議論を踏まえた修正案

労働者のプライバシーの保護や労働者の意向の尊重、不利益取扱いの防止に配慮しつつ、適切な労務管理も可能な仕組みを導入することが適切と考えられる。また、既存の仕組みと同様の仕組みとすることにより、中小企業においても円滑に運用可能とすることが必要である。

【修正案】

医師が労働者のストレスに関連する症状・不調を確認し、医師による面接が必要であることを労働者に通知した後、現行の長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様に、労働者が事業者に対し面接の申出を行い、その後は、事業者が医師による面接、医師からの意見聴取等を行う仕組みとする。（別添参照）。

こうした仕組みとすることにより、次のことが期待できる。

- ① 労働者の自発的な申出を契機とした仕組みであり、労働者の意向が尊重されること。
- ② 労働者の申出後、事業者が産業医等との面接の実施や、産業医等からの意見聴取を行うこととなり、事業者による適切な労務管理が可能となること。
- ③ 面接を行う医師に対し、あらかじめ事業者から必要な情報を提供することにより、医師が的確な意見を述べる事が可能となること。
- ④ 長時間労働者に対する医師による面接指導制度と同様の仕組みとすることにより、中小企業においても円滑な運用が可能となること。

また、ストレスによる症状・不調の確認に関しては、労働者のプライバシーの保護や労働者の意向の尊重の観点から、健診結果が事業者に通知される一般定期健康診断とは別の仕組みとするとともに、労働者の気づきの促進や面接が必要な者を適切に判定するため、医師が関与する仕組みとすることが必要である。