

検討会②の論点（第2回検討会）

2 面接指導について

（1）面接指導の申出に係る情報の取扱い

- 面接指導の申出を行った労働者が、面接指導の対象に該当するかどうかを事業者が確認するためには、ストレスチェックの結果（当該労働者が高ストレスと判定された者か否か）を把握する必要があるため、申出に当たっては、ストレスチェックの結果の事業者への提供に同意するか、労働者自身が結果を事業者に提供する必要があると考えられるが、問題ないか。

⇒ 前回までの議論を踏まえれば、問題ないという整理でよいか。

- 本人の同意により高ストレスという判定結果を事業者が把握している場合に、面接指導の申出を行わない労働者に対して、事業者が申出を勧奨することについてはどう考えるか。
- 高ストレスと判定された労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対して、実施者が勧奨を行うことができるように、面接指導の申出を行った労働者の情報を事業者から実施者に提供することについてはどう考えるか。
- 高ストレスと判定された労働者のうち、面接指導の申出を行わない労働者に対して、実施者以外の者（例えば実施の事務に携わった事務担当者等）が勧奨を行うことについてはどう考えるか。実施者の指示を受けて行うのであれば、そのことを明らかにした上で、実施者以外の者による勧奨も認めてよいか。

（2）面接指導の結果の取扱い

- 面接指導の結果について、面接指導を実施した医師は事業者にごこまでの情報を提供すべきか。これまでの健康情報に関する取扱いと同様に、原則として、就業上の措置の内容及び就業上の措置を講じる上で医師が必要と判断する最低限の情報に限定し、具体的な病名、愁訴の内容などの詳細な医学的情報は事業者に提供すべきではないという整理でよいか。

【参考1】長時間労働者への面接指導マニュアル（医師用）

Ⅲ 面接の進め方－情報の把握から評価・判定および意見書の具申まで

C 医師による面接調査・指導および事業者への意見の具申

10 面接指導を実施するに当たり配慮した事項

a (略)

b 面接指導の際に提出されたチェックリスト、聴取された問診の内容、検査の生データなどは通常事業者が自ら閲覧することまでは必要ないと考えられるものであり、これらは、法的な守秘義務のかかった医師等の担当者が保存する体制を確立しておく必要がある。

- c 面接指導を担当した産業医等の医師が事業者に提出する「面接指導結果報告書」に記載する内容は、面接指導結果を、長時間労働を解消し軽減すること、または労働者の健康障害を予防するうえで必要な就業上の措置に関することに留めることが望ましい。ただし、事例によって、一定範囲の健康情報や生活情報を開示すべきであると考えられる場合は、開示により予想される事項を説明したうえで本人の同意を得る。
- d 個人情報保護法は、同意を得ようとしても得られない場合であり、かつ、労働者の生命、身体又は財産の保護のために必要である場合については、個人情報の目的外利用や第三者提供を禁止している個人情報取扱事業者の義務は除外されることを規定していることから、健康情報を開示することの重要性と緊急性を考慮して、労働者の健康の確保を優先すべきであると医学的に判断された場合は、生命や身体の保護を優先させるべきである。しかしながら、メンタルヘルス面に関して、面接指導結果の不適切な取扱いがされることのないよう、特に注意が必要であり、適正に取扱われるようにしなければならない。
- e (略)
- f 以上のような配慮が必要な理由は、事業者による、医学用語の誤解、疾病に対する偏見、過剰な就業制限などを回避し、労働者が安心して面接指導を利用できるようにするためである。

【参考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

2 就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項

(5) その他の留意事項

二 健康情報の保護

(中略) 就業上の措置の実施に当たって、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し、特に産業保健業務従事者(産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。)以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、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。

- あらかじめ、面接指導の結果の取扱い(利用目的、共有の方法、範囲等)について、衛生委員会等で審議した上で、事業場でルールを決めておく必要があるのではないか。

- 面接指導の実施を外部の医師に委託する場合は、あらかじめ外部の医師とのやりとりの窓口の役割を産業医に担わせ、外部機関から事業者に面接指導の結果を提供する際には、当該産業医を通じて事業者を提供することが望ましいのではないか。
- 派遣元事業者からの依頼（契約による委託）により、派遣先事業者が、派遣労働者に対してストレスチェックを実施することを可能とすることを踏まえれば、ストレスチェックの結果を踏まえた面接指導についても、派遣元事業者からの依頼により、派遣先事業者で実施することを可能としてはどうか。また、その場合の面接指導の結果の取扱いについては、以下のような整理でよいか。
 - ・ 面接指導の結果は、派遣先事業者が委託した医師から、派遣先事業者を経由することなく、派遣元事業者に直接提供すべきであること。なお、この場合、派遣元事業者の産業医を経由して提供することが望ましいこと。
 - ・ 面接指導の結果を踏まえて必要な措置を講じるに当たっては、派遣元事業者と派遣先事業者の密接な連携が必要であり、本人の同意を得て、派遣元事業者から派遣先事業者へ、就業上の措置の内容など、面接指導の結果に係る必要な情報を伝えることが適当であること。
 - ・ より迅速に面接指導の結果を踏まえた必要な措置を講じるために、派遣先事業者が委託した医師から、派遣先事業者へ面接指導の結果を直接提供することについては、あらかじめ派遣元事業者と派遣先事業者との間で合意した上で、本人の同意を得ていれば、可能とすることも考えられること。

(3) 面接指導結果の保存方法

- 面接指導の結果として、具体的に何を保存させるべきか（ストレスチェックの結果を用いて面接指導を行った場合、ストレスチェックの結果も保存対象となるか）。

【参考】長時間労働者に対する面接指導における保存義務対象

- ・ 面接指導の実施年月日
- ・ 当該労働者の氏名
- ・ 面接指導を行った医師の氏名
- ・ 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- ・ 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況
- ・ 当該労働者の健康を保持するために必要な措置についての医師の意見

- 保存の期間はどの程度とするべきか。

【参考】長時間労働者に対する面接指導における保存期間は5年間