

関係者・有識者のヒアリング概要

① 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策について

○面接指導等の事後措置内容を産業医に情報提供することについて

賛成。産業医が行った面接指導の結果報告に対して、事業者があるいは上司が返答を行う会社（事業場）もあるが、産業医の結果報告で留まり、事後措置がなされず長時間労働が繰り返される例もある。法令に明記することは妥当と考える。

労働安全衛生マネジメントシステムとして扱う項目の一つとして PDCA サイクルを廻すことが望ましい。

ストレスチェックや定期健康診断の事後措置についても同様に取り扱うことが望ましい。産業医の結果報告では、健康情報を就労上の措置に関わることに限るよう加工が必要。

○産業医が行った勧告の内容について事前に事業者の意見を求め、衛生委員会に報告することについて

長時間労働者への面接指導とそれに基づく勧告は、法令で定められた衛生委員会の審議事項「労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。」に該当する。明示してもよい。

② 労働者の健康情報の取扱ルールの明確化、適正化について

○事業者が健康情報の適正な取扱いに係る必要な措置を実施することについて

賛成。「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」に健康情報が列挙されている。その後、ストレスチェックが加わったと思われる。事業者が健康情報の生データを取り扱うことは慎重にすべきで、「産業医や保健師等の産業保健業務従事者に任せることが望ましい。」との原則は今でも通用すると思う。産業保健業務従事者がどのように加工するか、事業者が加工した情報をどのように取り扱うかについて、国が指針として定めてもいいと思う。健康情報を就業にかかわる事例性のものと疾病にかかわる疾病性のものに分けて考え、疾病性と事例性に分けることを加工することと理解している。事業者には就業措置のため必要な事例性に関わる情報に限定して提供すべきと思う。

○国が必要な指針を定めることについて

各事業場の取扱いを労使で議論して決めるのは妥当だが、事業場によっては、何が疾病性の情報かまでは判断できない。国が大枠や例示を示し、細かいところを労使にゆだねるのがよい。

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

妥当と考える。

③ 産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備について

○労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる環境設備に努めることについて

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

ストレスチェック制度施行後に労働者から「事業者を介さずに相談したい」という声が上がって苦慮した事業場もあり、必要と考える。

中小事業場で嘱託産業医しかいない等の場合でも対応できるような体制作りが必要。

法令で明示されることも環境整備の一つと考える。

④ 産業医の独立性、中立性の強化について

○産業医が産業医学に関する専門的知識に基づき、独立して職務を行うことについて

専属の産業医や産業医歴が長い方は既に実践していることであるが、産業医としての経験が浅い方は、独立性、中立性といってもよくわからないと思われる。そういった意味で明示することは必要と考える。

日本産業衛生学会の「産業保健専門職の倫理指針」（平成 12 年 4 月 25 日承認）に次の記載があるので参考にして欲しい。

（参考）

3. 産業保健専門職の立場

産業保健専門職はその役割の遂行にあたって、以下の立場で臨む。

1. 専門職であることと所属組織の一員であることを両立させる心構えを持つ。
2. 科学的判断に基づき専門職として独立的な立場で誠実に業務を進める。
3. 事業者・労働者が主体的に産業保健活動を行うよう支援する。
4. 労働者の健康情報を管理し、プライバシーを保護する。
5. 労働者個人を対象とすると同時に、集団の健康および組織体の健全な運営の推進を考慮し、総合的な健康を追求する。
6. 職業上のリスクおよびその予防法についての新知見は、事業者・労働者に通知するとともに関連学会等に報告する。
7. 関連分野の専門家に助言を求める姿勢を持つ。
8. 環境保健および地域保健に対する役割を自覚する。

○産業医の離任についての衛生委員会への報告について

労使がそろった場面で産業医の離任について説明される場があるとよい。

○産業医へ必要な情報を提供することについて

妥当と考える。特に健康情報については、すべて産業医に提供されるべき。

○産業医の衛生委員会における調査審議の発議権限の付与について

衛生委員会の活性化になると考える。

○産業医の勧告等を記録・保存することについて

臨床におけるカルテと同様、記録を取ることは重要。

① 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策について

○面接指導等の事後措置内容を産業医に情報提供することについて

報告させることはよいことだと思うが、その前提として、労働者数が 50 人未満の事業場で確実に面接指導等を実施させることも重要。定期健康診断において事後措置の結果を文書で報告をさせた場合、相当数の文書作成作業が発生することが予想され、実際の運用もよく考えた方がよい。

産業医の意見に基づく事後措置は、健康診断やストレスチェックに関しても同じ手続きにした方がよい。また、面接指導等の事後措置については大臣告示を整備すべき。その際、就業制限よりも職場環境の改善を優先することを明確にすること。

○産業医が行った勧告の内容について事前に事業者の意見を求め、衛生委員会に報告することについて

法令で「助言」「指導」「意見」「勧告」とあるが、実際の運用ではどこまで助言でどこから勧告なのかなど明確に区別していない。

何か問題があった場合は、まず、担当に言う。そこで、改善がなされない場合は、課長、部長、社長と相手のランクをあげていく。その際、どこから勧告になったのかと示すことが難しい。通常は報告や連絡をしない上層部に意見を述べる際は、事実上、勧告と考える方法もある。なお、文書に残すことになると実態を記載しにくいこともある。

② 労働者の健康情報の取扱ルールの明確化、適正化について

○事業者が健康情報の適正な取扱いに係る必要な措置を実施することについて

病院などでは診断書の情報は絶対他人に教えないのに、事業場の中では、事業者が閲覧可能であり、医療関係の現場と事業場との情報の取り扱いが全く異なることに医療関係者は驚く。欧米におけるプライバシー保護政策とも大きく異なる。この際、医療情報は事業者が閲覧してはならないことにしてはどうか。

嘱託産業医をやっていると診断書をどこに保管するのかというところで悩む。現実的には事業場に保管せざるをえず、鍵のかかる金庫を置いてほしいところ。

○国が必要な指針を定めることについて

取り扱いの対象が法定で定められたものかそれ以外のものを含むのかそこから事業場は悩むだろう。実際取り組むとなると非常に複雑になる。ある程度国が示さないと労使だけでは決められない。

保健指導や面接指導等に関連した文書を産業医として保存する際の指針が必要。

③ 産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備について

○労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる環境設備に努めることについて

人事権を有する者に知られず離席するなど難しい場合があると思う。

アメリカの EAP (employee assistance program) はまさに事業者知られず産業医や産業保健スタッフにアクセスする仕組みを目指して作られた仕組み。

健康相談以外の相談も多数来ることになる。例えば、頭痛で来たとしてもその原因が借金であるなど。運用においては、産業医につなぐ前に、ある程度相談の交通整理する専門のスタッフが必要と考える。

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

妥当と考える。特別な取扱いを求める労働者への対処が必要。

④ 産業医の独立性、中立性の強化について

○産業医が産業医学に関する専門的知識に基づき、独立して職務を行うことについて

専門職としての立場から客観的に判断することは倫理的には当然である。ただし、経営の環境や戦略等で事業者の立場でしか知り得ない情報に接することも大切。

○産業医が産業医学に関する知識の維持向上に努めることについて

理念としてはとても重要である。

○産業医の離任についての衛生委員会への報告について

これもよいことであるが、離任について監督署への報告も必要と考える。昭和 47 年以前の旧労働安全衛生規則第 23 条は、使用者に衛生管理者の離任を監督署に報告する義務を規定していた。選任と離任の両方を知ることデータベースを作成できる。

○産業医へ必要な情報を提供することについて

制度設計に当たり、産業医が求めた情報が企業の機微情報であった場合の産業医の守秘義務も考慮する必要があると思う。

○産業医の衛生委員会における調査審議の発議権限の付与について

既にできることであるが、それを明確化することは問題ない。衛生委員会の活性化につながる。産業医の出席の規定も設ける必要があるのでは。

事業場で何か健康上の問題が発生した場合に産業医が衛生委員会で発議しなかったことが責任問題になる可能性がある。

○産業医の勧告等を記録・保存することについて

臨床におけるカルテと同様、記録を取ることは重要。ただし、保存の方法を検討すること。

⑤ その他

産業医の専門性を高め立場を明確にするにはすべてやってほしいと思う制度改正だが、現場がついてくるのか確認して進めた方がよい。ただ、やるべきことであれば、現場がついてくるよう何とかして実施すべきである。

① 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策について

○面接指導等の事後措置内容を産業医に情報提供することについて

現状は、安衛法上の意見や勧告の定義が不明確。「産業医が文書を出して行う」ことを意見や勧告とするなどの定義を明確にすると、進めやすくなり武器になる。勧告や事後措置内容の報告を書面で行うとなった場合、文書をどう管理するかも問題になる。

○産業医が行った勧告の内容について事前に事業者の意見を求め、衛生委員会に報告することについて

一般的な勧告は、労働時間や作業環境等の職場環境に関するものがメインだが、事業者が改善しない場合個人のケースで行われることも想定される。

個別のケースの勧告には個別の健康情報を出さないと難しい。その場合、衛生委員会で取扱う場合には、単に「長時間労働問題」というような大枠の話として扱うなど、かなりの匿名化・抽象化が必要。

② 労働者の健康情報の取扱いの明確化、適正化について

○事業者が健康情報の適正な取扱いに係る必要な措置を実施すること、国が必要な指針を定めることについて

治療と仕事の両立支援における主治医からの情報をはじめ、会社が保持する安衛法外の健康情報が今後増えると考えられる。基本的には、健康情報は医療者のみが扱い、人事は労務管理に必要な情報までしか持つべきでない。

事業場ごとにルールを作るということは、意識醸成のために必要。

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

個人情報の種類ごとに取扱者が異なるので、一定の教育が必要。また、健康情報の範囲を本人がコントロールできる環境と、産業医が本人へ情報提供を促せることがセットになる。

③ 産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備について

○労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる環境設備に努めることについて

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

既に直接相談できる企業もあるが、業務管理が厳密になされている職場で、産業医に直接相談できる環境は難しい。

「本人だと分からないように職場に意見してほしい」等の匿名相談では職場にアプローチできず、その取扱いに産業医が苦しい立場におかれる。情報を聞いた上で、緊急性がない場合や本人が開示を望まない場合には産業医が話だけを聞くことでもよい、という担保が必要。話を聞いてアドバイスをするまでが1ステップという考え方。

また、相談窓口には産業医以外の職場の状況がわからない方が入ると、労働者寄りになってしまい、言った者勝ちになることが危惧される。保健師を活用すれば、情報も持てるし、産業医へのつなぎになってよいのではないかな。

④ 産業医の独立性、中立性の強化について

○産業医が産業医学に関する専門的知識に基づき、独立して職務を行うことについて

○産業医が産業医学に関する知識の維持向上に努めることについて

倫理規定にもあるようなことなので、法令で規定にすることによってどこまで意味があるかは疑問。産業医には、健康増進プログラムの作成等の企業の一員としての仕事もあり、これが阻害されないようにする必要がある。

○産業医の離任についての衛生委員会への報告について

よい。衛生委員会のメンバーなので通常はアナウンスされる。

○産業医へ必要な情報を提供することについて

職場のリスクを判定するため、産業医がどういう情報を持つかはとても重要。情報の範囲には、労働者の健康に影響を与えることが想定される幅広い情報が含まれるべきである。

○産業医の衛生委員会における調査審議の発議権限の付与について

衛生委員会の活用ができていない事業場への教育効果がある。産業医が、専門家としてもプロモーターとしても衛生委員会を盛り上げる必要がある。

○産業医の勧告等を記録・保存することについて

よい。

⑤ その他

○産業医の資質の向上について

研修によって多くの産業医の資質向上を図るためには、産業医の職務を手順化し、その手順の中で具体的な役割を実習形式で学ばせることが有効。勧告等もプロセスを組めば、一定のレベルに収束する。

重要なことは、すべての産業医に研修を受けさせるような枠組みが必要。日本医師会の産業医制度における更新研修も含めてならできるのではないかな。

○小規模事業場への対応について

産業医の選任義務がないところとの格差が心配。小規模事業場の産業医の選任を進めるべき。従来の方法に加えて、大企業やそのグループ企業の50人未満の事業場での産業医業務や、業界団体をカバーする産業医の選任などの方法もあるのではないかな。少なくとも、健康診断の事後措置、長時間労働者の面接指導等、法令で義務付けられている事項について、事業者が意見を聞く医師の明確化が必要。

① 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策について

○面接指導等の事後措置内容を産業医に情報提供することについて

産業医によるフォローアップは重要だが、責任がどこにあるのかを明確にすべきである。案の中ではいきなり勧告という言葉が出てくるので、定義づけをしっかりと行うべきである。

○産業医が行った勧告の内容について事前に事業者の意見を求め、衛生委員会に報告することについて

勧告の内容を衛生委員会に報告する際に当たっては、個人情報に十分配慮する必要がある。個人情報の扱いをどうするかと行った疑問は現場で生じ得るのではないかと懸念している。

② 労働者の健康情報の取扱ルールの明確化、適正化について

○健康情報の取扱指針の根拠を労使で話合って定めることについて

労働者本人の同意がなければ健康情報やストレスチェックの結果等を事業者が把握できない場合、産業医の責任が増大することが考えられる。産業医の責任や業務の強化が行われるのであれば、身分保障をより明確にすべき。

安衛法第66条第5項や第66条の7第2項に努力義務ではあるが労働者自身にも自己保健義務があるので、この点についても強化を行い、労働者自身の自覚をより促し、過重労働対策などの健康管理の実効性を高めるべきである。

○事業者が健康情報の適正な取扱いに係る必要な措置を実施すること、国が必要な指針を定めることについて

事業場において、労働者の健康状況に関する情報の適正な取扱い事項を指針で規定するのであれば、定期健康診断のように事業者が直接保存する情報と診断書のように法令に規定がなく事業場内に任意で保存されている情報の鑑別が必要ではないか。

③ 産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備について

○事業者は、産業医の役割、労働者からの相談方法等を労働者へ周知すべきこととすること、労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる環境設備に努めることとすることについて

直接相談を行うのであれば、しっかりと制度を構築する必要がある。産業医への直接相談のシステムは、専属の産業医の場合そのシステムはある程度構築されつつある。嘱託産業医の場合は、しっかりとシステムを構築しないとうまく機能しないのではないか。

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

産業医の独立性や中立性が強化されることにより、本来事業者にある安全配慮義務が産業医に課せられないよう明確にすべきである。

④ 産業医の独立性、中立性の強化について

○産業医が産業医学に関する専門的知識に基づき、独立して職務を行うことについて

産業医の独立性を法に規定するという点は理念的な規定とのことであるが、これをきちんと担保しようとする「事業者による選任」という現行の法体系を抜本的に修正しなければならないことが問題だと感じている。これを突き詰めれば、企業外の外部機関やチームによる産業医制度の議論を指向する制度改革になってしまう好ましくない。

産業医の権限が強化されて、事業者に勧告や指導等を行った場合に、契約の更新がなされなかったり、産業医が解雇されることのないように産業医の身分保障がなされるべきである。

また、産業医の権限強化・独立性強化、すなわち義務・責任強化を打ち出すのであれば、全国の認定産業医の先生方から産業医の職務を継続することへの懸念が生じることも予想される。極端なことをすれば、契約を打ち切る医師が多発する可能性もある。

○産業医が産業医学に関する知識の維持向上に努めることについて

全ての産業医が定期的に研修を受けて一定のレベルを保つ必要がある。そのためには、研修内容や研修会運営の見直し、講師養成等、産業医が研修を受けられる十分な環境を整えるべきである。

産業医の権限を明確化し強化すると、それだけ責任も増えることになるから、産業医は産業医の立場・職務・義務・権限などを改めて自覚することはもちろん実務上の知識や技術を備えることが益々必要になると思われる。

更新の研修会のあり方はより重要である。実務に資する効果的な研修会の内容等について、日本医師会の中でも検討したい。

○産業医の離任についての衛生委員会への報告について

独立性や中立性の立場というものは労働者および使用者に対しての位置づけを指していると思われるが、現行法令は労働者側の関与が規定されていない。

産業医が離任した場合、その旨及びその理由を衛生委員会に報告することになっているが、中立性を確保することにどれだけ効果があるか疑問である。

産業医が離任した場合の監督署への届け出を義務化すべきである。現在の状態では、離任した後の選任状況が不明である。

○産業医へ必要な情報を提供することについて

「産業医への必要な情報の提供」の部分は、情報が提供されればそれに伴って産業医の職務や責任が増大すると思われる。特に、嘱託産業医には配慮が必要である。産業医の職務が軽減される仕組みを構築してもらいたい。

○産業医の衛生委員会における調査審議の発議権限の付与について

「事業者から産業医への権限付与」の部分については、労働安全衛生規則第15条第2項の「事業者は、産業医に対し、前条第一項に規定する事項をなし得る権限を与えなければならない。」の内容を指していると思われるが、ここで前条第一項というのは産業医の職務そのものである。これは非常に大きな権限であって、健康管理にとどまらず作業環境管理、労災原因調査なども含む。これも産業医の義務や不作為責任を増やすことになる。

○産業医の勧告等を記録・保存することについて

いずれの制度改正も事業者による記録の保存だけでなく産業医自身としての健康情報などを含む記録の保存が必要になると考える。勧告や意見の内容、衛生委員会への発議の根拠や内容、労働者からの相談内容や指導内容などの記録は、産業医の立場が独立になればなるほど、産業医として保存しておくことが重要になると考える。産業医活動の結果やその不作為によって労働者にトラブルが生じた際に、産業医としてその時点での判断や活動を証明する書類がないと不利になることが想定される。産業医の負担が増大することが懸念される。

⑤ その他

- ① 今回の制度の見直しに伴い、産業医の業務と責任が増大することが予想される。それに見合う報酬が産業医に支払われるよう対策を検討すべきである。
- ② ストレスチェック制度の実施、就業と治療の両立支援など産業医の業務負担が増大している中で、これらの検証がなされない状況での見直しで、現場の混乱は明らかである。労働衛生行政に対する信頼が崩れることや今後の各種施策の推進に悪影響が懸念される。制度変更の動きが早すぎて、情報の周知、変化への準備、対応など、現場がついていけない。

したがって、見直しを行うのであれば、施行までの十分な猶予期間が必要である。また、労働衛生行政の推進について中心的な役割を担っている現場の産業医に配慮していただきたい。

① 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策について

○面接指導等の事後措置内容を産業医に情報提供することについて

定期健診や面接指導などを受診して就業上の措置が必要な場合は産業医による一定のフォローが望ましい場合があるため、事業者が産業医の意見に基づき実際に行った就業上の措置を後日産業医へ報告する機会はあるといいものと思われる。事業者は諸事情を考慮して、産業医の意見と一致しない就業上の措置を行うことも当然あり、これについて産業医が意見を述べる場合もあると考えている。但し、嘱託の産業医のカバーする中小規模事業場等の労働者の範囲は大きい、全国的な医師不足や地域偏在の中で十分に工数をかけられない現実には十分な配慮を要する。医学的事由に基づく労働者の適正配置が産業医の業務の本質であると考えており、現場の実情に十分に配慮し、適切な範囲で実行していくことが大切と考えている。

○産業医が行った勧告の内容について事前に事業者の意見を求め、衛生委員会に報告することについて

勧告については懸念をしている。一つには、医師の業務は本来サービス提供型の業務であり、産業医についても同様である。勧告はサービス提供型か監督型かと言うと監督型の業務であり、産業医にとっては適切に勧告を実施するにはハードルが高いのではないかと。しかし、勧告を行えること自体は産業医にとって必要だと考えている。不作為責任が産業医にかかる可能性もあるため、かなり慎重であるべきだと考えている。二つ目は、産業医の本来の業務は労働者と事業者の双方を支援することにあるはずだが、勧告は適切に運用されないと双方に対立軸をうむことになりかねない。勧告や衛生委員会が対立軸になることは双方にプラスにならないと考える。三つめは、現行法制化では、産業医にとっては雇用主＝事業主であるため、そういう意味でも勧告の使いにくさも生じるのではないかと。

勧告についての実態調査や好事例の収集はあまり目にしない。現場の産業医や事業者がどう捉えているか把握する必要があるのではないかと。

② 労働者の健康情報の取扱ルールの明確化、適正化について

○事業者が健康情報の適正な取扱いに係る必要な措置を実施すること、国が必要な指針を定めることについて

個人情報取り扱いについては現場の産業医も難しい問題であると考えている。安衛法は個人情報保護法よりも優先されるため、健康診断の法定項目の情報等について特段の問題は生じないかと思うが、多くの事業所では付加項目を設けており、そういう部分の取り扱いをどうするかといった問題が生じる。健診の時に同意をとればいいのかもわからないが、同意してもらえなかった場合にどうするかという問題も生じる。

また、ストレスチェックの施行に伴い、個人情報の取扱いの観点もあり、実施者という制度が導入された。この制度は現場の煩雑さや安全配慮上の懸念を生んだ面もあった。これをどう評価するかという点があると思われる。

メンタルヘルスの情報だけでなく、身体面も含めて個人の健康情報が大切であり、労働者の不利益につながらないように慎重な取り扱いをすべきというのには賛成であるが、現場で生じ得る課題や事業者の安全配慮義務との関係性等を整理しておく必要があると思う。

③ 産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備について

○労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる環境設備に努めることについて

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

専属産業医がいる大企業では行っていることが多いが、月一回に嘱託産業医が来るような企業の場合は実際に可能なのか、どのように行うのかということが懸念である。

また、事業者知られずに面談が始まってしまうことが産業医にとっては大きな問題ではないか。衛生管理者等の人事権はなくても事業者に近い人に知られていた方が、適正配置上の問題がある人に対して適切に就業上の措置が行えるのではないか。相談から就業上の配慮が必要な時も、事業者意見に伝える同意が得られなければ、産業医の業務としては止まってしまう、そのボール（リスク）を産業医自身が抱えることになるのではないか。事業者側に相談を知っておいてもらう制度とすることも検討した方がよいと考える。

以上より、単なる一般健康相談という位置づけである場合には、法制度として広げることに懸念を感じる。

④ 産業医の独立性、中立性の強化について

○産業医が産業医学に関する専門的知識に基づき、独立して職務を行うことについて

○産業医が産業医学に関する知識の維持向上に努めることについて

まさにその通りだと思う。産業医は労使のバランスをとることが重要であり、一般の医師とは違った知識（倫理観）も必要なので、このことを追加することに賛成である。

また、独立性中立性に加えて、（産業医学に関する）専門性も追加するとよいのではないか。これは臨床医学的専門性ではなく、認定産業医も含め、産業医学の専門性という部分は誤解のないようにしてほしい。

○産業医の離任についての衛生委員会への報告について

事後報告することは特段気にならない。どれだけ効果があるのか疑問はある。

○産業医へ必要な情報を提供することについて

勤務管理等、必要な範囲に限っていれば問題ないのではないかと思います。

○産業医の衛生委員会における調査審議の発議権限の付与について

衛生委員会と絡める必要があるのかは疑問であるが、すでにあるものを明文化するのであれば特段問題ないのではないかと。

○産業医の権限の付与の明確化について

事業者の責任を明確化する中で、事業者を監督するのではなく、事業者を支援するという形の権限付与であれば問題ないと考えている。

○産業医の勧告等を記録・保存することについて

全部記録させると言うことになると、現場でのやりにくさが生じるのではないと思うが、明確な意見であれば記録した方がよいと思う。

① 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策について

○面接指導等の事後措置内容を産業医に情報提供することについて

産業医の就業上の意見について、報告を受けても対策がとられていないケースもある。そういう意味では、事後措置内容の情報提供義務を課すことは事業者の意識を高める意味ではよいと思う。

○産業医が行った勧告の内容について事前に事業者の意見を求め、衛生委員会に報告することについて

報告に当たっては、個人情報の扱いに注意が必要。一部の現場では、衛生委員会が形骸化しているところもあるので、効果については、疑問がある。

② 労働者の健康情報の取扱ルールの明確化、適正化について

○健康情報の取扱指針の根拠を労使で話合って定めることについて

○事業者が健康情報の適正な取扱いに係る必要な措置を実施すること、国が必要な指針を定めることについて

細部にわたっての指針が出ると、かえって効果的な措置ができなくなることがあるので、ある程度、健康情報の取扱は産業医の裁量に任される部分も必要である。国が大まかな指針を出すことは、必要であると考ええる。

③ 産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備について

○事業者は、産業医の役割、労働者からの相談方法等を労働者へ周知すべきこととすること、労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる環境設備に努めることとすることについて

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

相談できる機会を増やすことには賛成である。上司を含めた職場環境をサポートすることが産業医の仕事であるため、職場での問題は、職場を巻き込んで解決する必要がある。相談者と産業医だけでは解決しない問題もあるので、その場合は、関係者が関与する必要がある。

④ 産業医の独立性、中立性の強化について

○産業医が産業医学に関する専門的知識に基づき、独立して職務を行うことについて

○産業医が産業医学に関する知識の維持向上に努めることについて

産業医学に関する知識の維持向上に努めることについて、専門職は当然行っているものと考ええる。なお、中立性についても、職場環境の改善という目標に対して活動しているのであれば、保たれていると思う。産業医は労働者と使用者の間に立つのではなく、労働者及び使用者から少し距離を置いた位置に立ち、職場全体を見渡して活動する立場であると考ええる。

○産業医の離任についての衛生委員会への報告について

産業医が変更されたことを報告することにより、相談者（労働者）に情報共有できる。

○産業医へ必要な情報を提供することについて

残業時間等の情報を含め、情報は得られる環境にある。

○産業医の衛生委員会における調査審議の発議権限の付与について

衛生委員会では産業医の発言、意見を求められる機会が多いため、今のところは必要性を感じていない。

⑤ その他

現在の長時間勤務者面談制度により、どの程度健康障害のリスクを減らすことができたのか検討し、十分な効果が出ていなければ、改善が必要かどうか議論する必要があると考える。面談回数を増やすよりも残業を減らすような取組を先行して行うべきである。

労働衛生コンサルタント事務所オークス所長・産業医 竹田 透 氏
(嘱託産業医を主な業務としている方)

① 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策について

○面接指導等の事後措置内容を産業医に情報提供することについて

実務的には、就業上の措置が必要な方については、面談後の翌月等に面会することになっているので、どのような措置がなされたかは労働者本人に聞いて把握することができるが、事業者が措置内容を産業医に報告する仕組みとしてきちんと設けた方がよい。

○産業医が行った勧告の内容について事前に事業者の意見を求め、衛生委員会に報告することについて

勧告を行った経験から事業者によってその対応に大きな差があることから、この様な形としてルールがあった方がよいと思う。ただし、衛生委員会が機能していることが前提だが。

② 労働者の健康情報の取扱いルールの明確化、適正化について

○事業者が健康情報の適正な取扱いに係る必要な措置を実施すること、国が必要な指針を定めることについて

労働者の健康情報の取扱いは企業風土による。事業者が従業員の健康に関心を持ち、信頼を得て従業員の健康情報を取り扱い、必要な配慮を行うよううまくやっている例もある。そうした事業場が、国の示した何らかのモデルに引きずられて、必要以上に情報を事業者にクローズしうまく回らないようになることを懸念する。ルールを作ることは必要だと思うが、そのルールについては各会社で自由度があった方がよい。

③ 産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備について

○労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる環境設備に努めることについて

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

就業時間内に離席する場合、通常は上司に許可を得るが、上司に知られることなく離席できるような仕組みができるなら、産業医は対応可能と思う。就業時間外の相談を事業場外で実施する場合は相談料金を誰がどのように負担するかという点の整理も必要になる。

④ 産業医の独立性、中立性の強化について

○産業医が産業医学に関する専門的知識に基づき、独立して職務を行うことについて

倫理的な事項であり、当然産業医に求められている内容なので、あえて法令に記載する必要性は感じない。むしろそのような規定を設けざるを得ない問題が生じていることに懸念を覚える。

一方で、事業者が産業医の専門性を尊重することを規定すべきではないか。産業保健活動の実施主体は、事業者であり、事業者は産業医の専門性や業務を理解した上で、嘱託産業医が限られた時間で業務を行う際などに、専門的な業務に専念できる様なサポート体制やチーム体制を整えることが望まれる。

○産業医が産業医学に関する知識の維持向上に努めることについて

必要だと思うが、その受け皿となる研修についても実務に即した系統的なものに見直していく必要があると考える。

また、その高度な専門性業務と業務量に見合った対価の支払いも必要。

○産業医の離任についての衛生委員会への報告について

特に解任の際には、衛生委員会の報告を行う方がよいと思う。

○産業医へ必要な情報を提供することについて

ルールとしてあってよいと思う。産業医が必要とする情報を事業者からスムーズに得ることも重要だが、事業者が産業医に必要な情報を伝えて相談すると言った流れも必要。例えば、化学工場の改修工事などで有害業務の取り扱いがある健康影響の懸念される非定常作業について事前に相談する等。

○産業医の衛生委員会における調査審議の発議権限の付与について

衛生委員会に産業医が出席していれば、特段の権限付与の規定がなくても実務上発議は可能。産業医が積極的に衛生委員会に参加、発言することがその前提になる。

○産業医の権限の付与の明確化について

産業医が独立性を持って活動できるように、権限付与の明確化はあった方がよい。

○産業医の勧告等を記録・保存することについて

よいと思う。

⑤ その他

長時間労働者については、医師の面接指導をしておけば大丈夫といった、面接指導をリスク回避の手段と見なしているのではないかという産業医の意見を聞くことが少なくない。産業医等の医師による面接指導を実施する際には、当該労働者・職場の労働時間を減らす計画を添付することなど、事業者による時間外労働削減の取り組みも求めることが望まれる。

労働衛生産業クリニック院長・産業医 遠藤 敦 氏
(中小企業の産業保健活動に関する支援の業務にかかわっている方)

① 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策について

○面接指導等の事後措置内容を産業医に情報提供することについて

実施可能だと思う。実際に私が行っているやり方は、健康診断個人票にメモ書きで指示を行い、次回訪問した際に担当者が指示を実行したか確認している。

○産業医が行った勧告の内容について事前に事業者の意見を求め、衛生委員会に報告することについて

よいと思う。しかし、中小企業において改善してほしいことがあった場合、勧告をするまでもなく、使用者への相談で対応してもらえるケースが多い。

② 労働者の健康情報の取扱ルールの明確化、適正化について

○事業者が健康情報の適正な取扱いに係る必要な措置を実施すること、国が必要な指針を定めることについて

よいと思う。ただ、産業医に情報が集中することはいろいろ課題がある場合もある(産業医の能力、情報機器の使用、時間的制約など)。チームでの対応も併せて検討していく必要があると思う。

③ 産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備について

○労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる環境設備に努めることについて

○健康情報の取扱い等を労働者に周知することについて

実際、中小企業では、窓口担当者を決めてもらい、相談希望の張り出しを行い相談に応じる方法を取っていることがある。実際の相談内容では、本人の健康相談ではなく、家族の病気や経済的なお話になることもある。

メンタルヘルスに関しては、コスト面で中小企業の負担が大きい場合、産業カウンセラーをご紹介したりもする。

④ 産業医の独立性、中立性の強化について

○産業医が産業医学に関する専門的知識に基づき、独立して職務を行うことについて

とても良いこと。実際、会社が（会社に都合の良い判断をするよう）注文を付けてくることもある。

○産業医が産業医学に関する知識の維持向上に努めることについて

良いことだと思う。最近、産業医の業務内容は専門性が高くなっている。

○産業医の離任についての衛生委員会への報告について

よいと思う。必ずしも勧告による離任でなくても、産業医が代わったことを情報共有する意味でも良いのではないかと思う。

○産業医へ必要な情報を提供することについて

ほとんどの場合は産業医から事業場にお願いすれば、情報提供してもらえる。
特段問題ないのではないかと思います。

○産業医の衛生委員会における調査審議の発議権限の付与について

発議権限を明示することで、産業医が衛生委員会で聞く側から発言をする側になれるのではないかと思います。

○産業医の権限の付与の明確化について

権限の付与を明確化するのは賛成である。事業場の規模が小さい場合には産業医の業務内容を認識していない場合もあるため、明確化することは重要である。

○産業医の勧告等を記録・保存することについて

特段問題ないかと思います。

⑤ その他

健康経営への理解を産業医に浸透させることが必要。