



産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法の1つとして、今年4月1日より改正労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）が施行されました。本改正では、長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等を確実に実施して労働者の健康管理を強化することや、産業医・産業保健機能の強化、健康情報の適正な取り扱いの推進等が定められています。前号に引き続き、今号ではその要点を説明します。

■ 産業医の権限の具体化（安衛則第14条の4第1項、第2項関連）

産業医の職務には、次のア～ウの権限が含まれるものであることが明確にされました。

ア. 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること

イ. 労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること*

ウ. 労働者の健康確保のため緊急の必要がある場合には、労働者へ必要な措置を指示すること

*イの必要な情報の収集方法としては、作業場等を巡視する際などに、対面により労働者から収集する方法のほか、事業者から提供を受けた情報等を勘案し選定した労働者を対象に、アンケート調査等文書により収集する方法があります。

■ 産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（安衛則第14条の2第1項、第2項関連）

産業医を選任した事業者は、以下の情報を産業医に対し提供しなければなりません。

	情報の内容	提供時期
1	健康診断、長時間労働者・ストレスチェックの面接指導実施後既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（講じない場合には、その旨・その理由）	実施結果について医師又は歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく（おおむね1ヶ月以内、以下同様）
2	長時間労働者の氏名やその時間に関する情報	労働時間の算定を行った後、速やかに（おおむね2週間以内、以下同様）
3	労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの	産業医から情報の提供を求められた後、速やかに

1について：事業者は、健康診断や面接指導実施後に産業医等の意見を聴き、労働者への必要な措置を検討し、その講じた措置又は講じようとする措置（講じない場合にはその旨、その理由）を産業医に伝えます。産業医は労働者の健康を確保するため、事業者に対する意見を求めた後、必要な勧告をすることができます。事業者は、産業医から勧告を受けたときは、勧告の内容とそれを踏まえて講じた措置の内容等を記録し、3年間保存しなければなりません。

2について：労基法上は労働時間把握義務がなかった管理監督者や裁量労働制対象者にも、「労働時間の状況」の把握が必要となりますので、この把握方法、産業医への情報提供方法、本人への通知方法等を明確にしておく必要があります。

■ 産業医と衛生委員会等との関係強化（安衛法第13条第6項、安衛則第14条の3第3項、第4項関連）

事業者は産業医から勧告を受けたときは、勧告を受けた後、遅滞なく、勧告の内容及び勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（講じない場合には、その旨・その理由）を衛生委員会等に報告しなければなりません。また、産業医は、衛生委員会等に対して労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求めることができます。また、事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なくその旨・その理由を衛生委員会等に報告しなければなりません。

■ 産業医等の業務の内容等の周知（安衛法第101条第2項、第3項、安衛則第98条の2第1項、第2項関連）

産業医を選任した事業者は、産業医の業務の具体的な内容、健康相談の申出方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取り扱い方法を、周知させる必要があります。

※なお、上記解説の中には罰則が適用される事項はありませんが、昨今の健康経営や、会社の安全配慮義務の観点からも、会社として適切な措置が求められていると考えられます。

知っておきたいミニ知識

労働者の健康情報等の取り扱い

事業者は、健康診断、長時間労働・ストレスチェック後の医師による面接指導等から、労働者の心身の状態に関する情報（以下「健康情報等」という。）を取得します。そのため、労働者が雇用管理において不利益な取り扱いを受ける不安なく、安心して医師等による健康診断等を受けられるようにする必要があり、事業者は健康情報等を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません（安衛法104条2項）と規定されています。また、安衛法104条2項の健康診断等に関する秘密保持に違反した者は罰則（6ヶ月以下の懲役又は50万円以下の罰金）に処せられます。

安衛法第104条第4項に基づく「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針」（平成30年9月7日）では、取扱規程等を定め、健康情報等の取り扱いについて定め、労使で共有することが必要とされています。また、事業者が実施する健康診断の結果、健康診断実施後の措置内容、保健指導や面接指導の内容、労働者から任意に提供された病歴や健康診断の結果等の健康情報等は、そのほとんどが個人情報保護法第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微情報となります。

なお、取扱規程等を作成する目的は、健康情報等を労働者の健康確保措置の実施や事業者に課せられた民事上の安全配慮義務の履行の目的の範囲内で適正に使用し、健康確保措置を十全に実施することとされていますが、健康確保措置に必要な健康情報等の範囲が労働者の業務内容によって異なることや、事業場の状況に応じて適切に運用されることが重要であることから、指針を踏まえた上で、衛生委員会等を活用し、労使関与の下でその内容を検討し運用を図ることが必要です。