

労働安全衛生法改正案の内容

◎メンタルチェックの流れ

労働安全衛生法には、健康診断についての項目（第66条）がありますが、改正案では身体面の健康診断に加えて精神面の健康診断を新たに追加することが検討されています。

具体的には、

- (1) 医師、保健師による精神的健康の検査を行う
- (2) 労働者は検査を受診する義務がある（身体面の定期健康診断と同様）
- (3) 本人の同意なしに、結果を職場に通知してはならない
- (4) 本人が、検査の結果を踏まえて医師による面接を希望した場合には、受診させる

- (5) 前項(4)の面接を行った医師の意見を聞いて、就業上の配慮を検討する

などが記載されています。

この改正では、労働者全員に対してメンタルチェックを行い、受診した労働者からの申し出を待つて対応することになっています。この取り組みにより、労働者が自分自身の心の健康問題に早期に気づき、職場でも医師の意見を踏まえた労務管理ができることを目指しています。

◎職場での運用

実際に職場でメンタルチェックがどのように運用されるかについて考えてみます。

- (1) については、多くの職場では年に1回の健康

診断にあわせてアンケートによるメンタルチェックが行われることとなります。職場の健康診断は、外部の健診機関に委託して実施することが多く、改正案に記載されている医師または保健師とは、事業場外の医師、保健師になります。

すでに事業場でメンタルヘルスに関するアンケートなどを行っている場合には、新たに実施する必要はありませんが、(3)に記載してあるように、労働者の同意なしには職場、産業医が結果を知ることではできません。返却方法については検討が必要です。

◎同意の取り方で結果への対応が異なる

(3)については、①職場で一括して同意を取得する、②健診時に同意を取得する、③同意の有無を確認しない、といった方法が考えられます。

①については、たとえば衛生委員会で、「メンタルチェックについても産業医が結果を確認し、

事後措置を検討する」と身体面の健康診断と同様の扱いをすると決める方法があります。ただ、精神面の健康状態はとてもデリケートな情報ですので、労使の代表が出席する衛生委員会で同意が得られたとしても、個別に同意を得る必要性について、議論の余地は残ります。

①の方法で外部の健診機関に委託してメンタルチェックを実施した場合、結果は健康診断結果に記載されます。また、事業者にも結果が通知され、身体面と合わせて医師の意見を聞くことが求められます（これまでの健康診断に、メンタルチェックが追加されたと考えて差し支えありません）。

②は、同意の有無によって事業者に通知される健診結果の項目が変わってきます。同意の取り方としては、健診時の問診票に、メンタルチェックの結果を事業主に伝えることについて、同意の有無を記載する欄が設けられます。結果については、同意があれば健康診断結果に記載されますが、同

意がなければ空欄になります。つまり、同意がない労働者の精神的な健康については事業主、産業医は知ることができないため、本人が自ら対応することが求められます。

③では、メンタルチェックの結果は本人にしか通知されません。この場合にも、自ら対応することが求められます。

(4)、(5)については、産業医が選任されている事業場では産業医が、選任されていない事業場では、地域産業保健センターや近隣の医療機関の医師が担当します。

