

精神科医の立場からみた課題と問題点

渡辺洋一郎

Symposium II

シンポジウムⅡ：労働安全衛生法の改正に対応したメンタルヘルス活動 精神科医の立場からみた課題と問題点

渡辺洋一郎

はじめに

労働安全衛生法の改正により、企業の長時間労働者に対する医師の面接義務が法律化された。面接した医師は労働者の心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行わなければならない。同時に、事業者は、面接指導の結果を記録しておくなければならない。さらに、事業者は、面接指導の結果にもとづき、医師の意見を聴き、適切な措置を講じなければならない。また、とくにメンタルヘルス不調に関し、面接指導を受けた結果として、事業者が労働者に対して不利益な取扱いをすることがあってはならないこと、事業者は、面接指導により労働者のメンタルヘルス不調を把握した場合は、必要に応じ精神科医などと連携を図りつつ対応することが適当であることも指摘されている。

この改正は、過重労働によるメンタルヘルス不全、過労自殺などが社会問題となっている昨今において、労働者の保護のため、意義のある改正であると考ええる。そして、今後企業と精神科医との連携の必要性は大きくなるものと思われる。しかし、企業と精神科医とが有意義な連携を図るためにはいくつかの課題があり、同時に、われわれ精神科医の側としても、対応すべく準備が必要であると考ええる。

今回、本制度における精神科医の側からみた課題と問題点を整理してみる。

I. 職場における精神障害者の発見と 職場の対応に関して

労働者のメンタルヘルス不調は、過労、業績不良、仕事のミス、上司からの叱責、管理職への昇進、職場異動、対人関係のもつれなどをきっかけにして、疲労、不安、落ち込み、不眠、身体症状などを呈することが多いのであるが、このような状況反応性の症状はめずらしいものではなく、職場で様々なストレス状況にある労働者においては一般的な反応とも言える。そのため、筆者の経験では、当たり前の反応、もしくは適応障害レベルの反応としてとらえられることが多い。また、労働者本人も「病気と思われたくない」などの心性が働き、通常の診察場面とは異なる様々な要素が影響するために、職場の産業医にとってその診断は困難なことが多いと推測される。

次に、精神障害はその特性として、「病人(疾病性)」と同時に「障害者」という二面性を持つこと、「疾病性」と「障害」は固定せず絶えず変動すること、「障害」の部分がなくなる患者も少なくないこと、社会的偏見は現に存在することなどが挙げられる。精神障害者はこのような特性を持つために、精神科以外の産業医や産業保健ス

スタッフ、管理監督者、人事担当者などは、精神障害者に対する職場での対応方法がわかりにくいと感じることが多いと考えられる。

Ⅱ. 改正労働安全衛生法の運用に際して求められる役割

1) 企業の産業医などに求められる役割

前述のごとく、改正された労働安全衛生法は、精神障害発生予防の観点、メンタルヘルス面への配慮の必要性、さらに、面接により労働者のメンタルヘルス不調を把握した場合は、必要に応じ精神科医などと連携を図りつつ対応することを定めている。これらを実施していくためには、面接指導を実施する医師、産業医においては、メンタルヘルスに関する見識の必要性、および、病態の把握や確認のため、あるいは対応方法に関する助言を求めて精神科医へコンサルトする必要性が増大すると思われる。また、該当者への治療的対応においても、精神科医との連携の必要性が増大すると思われる。

2) 精神科医に求められる役割

一方、精神科医においては、①企業における医師面接から、メンタルヘルス不調が疑われる、または、精神状態の把握が困難な労働者の診断や対応に関する助言が精神科医に求められる、②企業における医師面接から、メンタルヘルス不調と考えられた労働者の治療が精神科医に求められる、③地域産業保健センターなどから、直接、労働者の面接指導が精神科医に要望される、といった役割が増大していくと考える。

これらの役割に際しての精神科医の課題を検討してみる。

①企業から精神科医に該当労働者の診断、対応が求められる場合

正しく診断、病態把握することが可能かということが問題となる。

正確な診断のためには当該労働者の診察への協力が不可欠であるが、企業からの指示で受診した場合においては、当該労働者の診察への動機、自

発性、診察結果がもたらす職場での影響などによって、診察への態度は異なるものと推測される。また、診察結果を企業へ報告することが求められれば、精神科医としても防衛的になるのではないか、といった治療関係上の課題が推測され、正確な診断や病態把握が困難となる可能性がある。

②企業から精神科医に当該労働者の治療が求められる場合

企業から精神科医に治療を依頼された場合には、治療者が事業者に対して独立性を保てるかどうかという課題がある。今回の法改正の目的からしても、産業医は事業者の安全配慮義務を強く意識した状況であり、企業は労働者の状況を詳細に知る必要がある。このような状況は患者あるいは治療者の心理に影響を与え、本来の治療者患者関係を構築することが困難になることもあり得ると考える。

③地域産業保健センターにおける面接が求められる場合

このようなケースは、産業医の選任されていない事業所が対象となる。したがって、事業所の窓口は産業保健の専門家ではない。このような状況において、守秘義務、個人情報保護の認識が十分にあるか、情報交換を行うことが患者の不利益につながらないかという危惧の念が生じる。

Ⅲ. 企業と精神科医との連携に関する危惧と課題

企業あるいは産業医からの依頼による労働者の診療における疑問や危惧をまとめると、表1のごとくであろうと考える。

1) 契約関係をめぐっての疑問と課題

産業医などから精神科受診を勧められたとしても、該当労働者が自ら受診し、自ら支払いをするならば、精神科医療機関は該当労働者と治療契約を結ぶと考えられるが、企業が該当労働者に精神科受診を命令し、診察に要した料金は企業が支払うとすれば、精神科医療機関にとって契約を結ぶ

表1 企業と精神科医との連携に関する疑問点

1. 契約関係の特殊性にもとづく様々な疑問
 - 1) 医師との契約相手は労働者か企業か
 - 2) 労働者の受診目的と企業の依頼目的は同じか
 - 3) 守秘義務は解除されるのか
 - 4) 精神科医から企業への情報提供が該当労働者の不利益につながらないか
 - 5) 誤診、治療の失敗で医療機関は責任を問われないのか etc.
2. 精神科医は企業の期待に応える助言が可能か
 - 1) 精神科医は産業精神保健の見識が十分あるか
 - 2) 現在の精神科医療環境でどこまで適切な評価助言が可能か
 - 3) 経済的担保はあるのか etc.

のは企業ということになるのであろうか。誰と、どのような契約をするのかという面にも十分な留意が必要になると考える。

また、企業が指示あるいは命令して該当労働者が精神科を受診した際、企業が受診させたい理由と該当労働者自身が感じている受診動機は異なっている可能性もある。企業の依頼に対するコンサルタントとして機能するのか、該当労働者の主治医として機能するのか、このような面についても初診時に明確にして対応せねばならないであろう。

また、企業が精神科受診を指示命令し、該当労働者も承認しているとなれば、企業は診察結果の報告を期待すると推測されるが、このような場合には守秘義務は解除されるのであろうか。筆者は、このような状況でも主治医としての守秘義務は当然解除されないものと考えるが、本人の承諾があれば、慎重にはあるが一部の健康情報は開示することになると考える。そのような場合に、企業において当該患者の個人情報保護は護られるのであろうか。労働者にかかわる関係者すべてが個人情報保護の認識と知識を持っている企業は、まだ数少ないのではないかと、また、企業は人事異動が頻繁にあり、たとえば、産業保健や人事労務として該当労働者にかかわっていた者が異動して該当労働者と同じ所属になることもある。企業は構造的にもプライバシーが護りたいのではないかと、

そして、企業は安全配慮義務をより強く意識するようになることも推測され、企業に求められれば産業医あるいは産業保健スタッフは労働者の情報を提出しなくてはならないのではないかと、といった危惧が精神科主治医としては払拭できない。さらに、一部であっても該当労働者の健康情報を開示すれば、結果的に疾患差別につながらないか、あるいは、企業原理からみて精神障害者は切り捨ての対象とならざるを得ないのではないかと、同時に、精神科主治医からの情報提供が、結果として患者に不利益をもたらした場合、主治医が患者から訴えられることもあり得るのではないかと、といった不安も払拭できない。

今後、これら精神科医の抱く不安や危惧を払拭できるシステムをつくっていくことが重要な課題であると考え。

2) 精神科医療環境をめぐる課題

次に、精神科医療環境をめぐる課題について考える。印象としてであるが、多くの精神科医においては、産業精神保健としての患者支援という認識がまだ乏しいと思われる。そのため、産業精神保健や関係法律の知識が乏しいこと、企業関係者と連携するという意識が乏しいこと、企業との連携に対して過度に防衛的、拒否的になる傾向があると思われる。

また、生物学的視点が中心で心理・社会的視点での関与が乏しい医師も少なくない。これは診察に際し、時間的余裕がないことも一因と考えられる。さらに、関係者と連携して関与するという認識とスキルが十分ではないことも推測される。このようなことを考えると、精神科医療機関においては、心理・社会的因子としての「職場」の重要性の再認識、産業精神保健の見識、関係者と連携して関与するための見識とスキルなどの再認識とレベルアップが必要と考える。

さらに、現行の診療報酬制度においては、1人の診察にかけられる診察時間は相当に制限されている。すでに述べたように、複雑な治療構造を持った労働者の診療において、適切に病態を把握し、なおかつ、産業医あるいは職場に対して適切

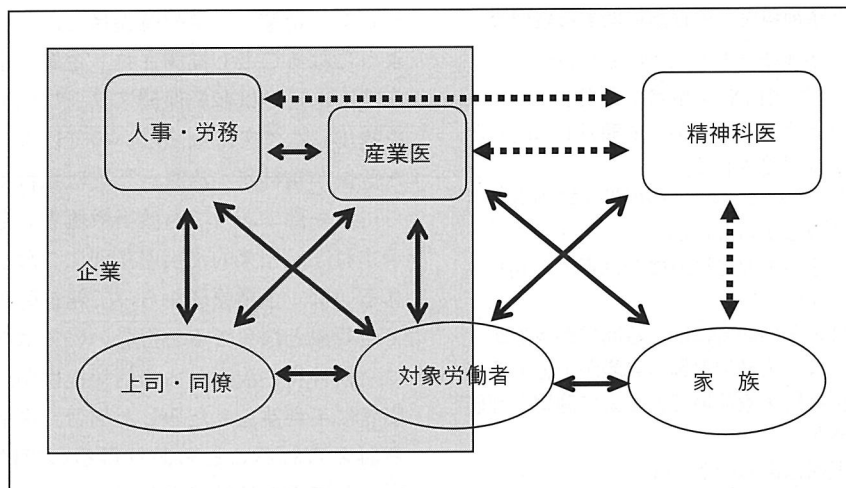


図1 企業からの依頼による診療における対象労働者と関係者との関係

な助言を与えるには、本来は相当長い診察時間が必要になると推測されるが、限られた診察時間でどこまで適切な評価、助言ができるか疑問である。また、現在の診療報酬制度においては、本人、家族以外への関与に関しては評価がない。したがって、企業関係者との面接、情報提供書作成などは、無報酬で行わざるを得ないことが少なくないが、企業との連携関係が今後発展していくためには、医療機関における報酬の担保が大きく影響すると考える。筆者は、健康保険制度において診療報酬が認められていない以上は、企業が主治医との面会、診療情報提供など連携を望めば、企業は相応の費用負担が必要であろうと考える。

3) 企業と精神科医との連携における構造的課題

企業と精神科医との「連携」においては図1に示すように多くの立場の人間が関与することになる。チーム医療の観点から検討してみると、以下のごとくまとめることができると考える。

労働安全衛生法改正に伴う、企業と精神科主治医との連携関係における課題は、事業者、産業医、対象労働者、関係者、家族、そして精神科医などそれぞれが、それぞれの立場、お互いの現実的關係や心理的關係、精神科受診に対するそれぞれの期待と不安、精神科疾患や精神科医療に対するそれぞれの偏見や認識、さらには精神科医側の事業者に対する心理や不安などといった様々な心

理や、場合によっては現実的な利害関係などが錯綜する中で、いかにして適切な治療関係を構築しつつ、有意義な連携関係を構築できるかという点にある。

IV. 精神科主治医と連携するために 企業に望むこと

これまで述べてきたことを踏まえて、労働者にとっても企業にとっても、有意義な連携関係を構築するために、精神科医療機関として企業に望むことをまとめてみると、以下のごとくである。

- 1) 産業医を中心とした安全衛生システムが整備されていること
- 2) 個人情報保護、守秘義務の認識が確立していること
- 3) 情報が産業医等の手許に集中され、産業医等が就業上必要と判断する限りで集約・整理した情報のみが、企業の中でその情報を必要とする者のみに伝えられる体制が確立されていること
- 4) 産業医等は専門的な立場から情報を集約・整理し、当該労働者のプライバシーが守られた状態で関係者間の情報交換を行う調整役としての機能していること
- 5) 精神科主治医に対して情報提供、あるいは面会を行う場合には、相応の費用を負担する制度

が確立していること

なお、当該労働者の状況や健康情報などを企業が主治医へ提供する場合にも、当該労働者の同意を得ることが原則であると考え（企業における個人情報保護の観点）。しかし、個人情報保護法においても、当該労働者本人あるいは第三者の生命、身体または財産の保護のために必要があると判断される場合であって、本人の同意を得ることが困難な際には、本人の同意なしに情報を提供す

ることが可能であると考えられるので、そのような場合においては本人の同意がどうしてもとれなければ、本人の同意なしでも企業からの主治医へ情報提供が必要と考える。ただし、その際においても、主治医から企業関係者への情報提供においては、医師としての守秘義務を遵守する必要があるのは、申すまでもない。

図2 企業から精神科医への情報提供依頼書（例）

年 月 日 情報提供依頼書 病院 クリニック 先生 御机下 〒 ○○株式会社 産業医 tel 印			
下記1の弊社労働者の【就業措置、休養、復職、その他()】に際し、下記2の情報提供依頼事項につき、情報提供、ご意見などをいただきたく存じます。 この情報提供依頼につきましては頁下に本人の同意を得ておりますのでご確認願います。 なお、いただいた情報は、本人の【就業、休養、復職、その他()】を支援する目的のみに使用され、プライバシーに十分配慮しながら【 】が責任を持って管理いたします。 また、この情報が開示されます範囲は【 】です。 主旨ご理解いただきましてご協力をよろしくお願い申し上げます。			
記			
1	労働者	氏 名	(男 女) 生年月日 年 月 日
2	情報提供依頼事項		
1)			
2)			
3)			
4)			
本人記入 私は本情報提供依頼書に関する説明を受け、情報提供文書の作成ならびに () への提出について同意します。 年 月 日 氏 名 印			

V. 企業が精神科主治医と連携する 具体的方法

これまで述べてきたことを踏まえて、企業と精神科主治医が連携するための具体的な方法を考えてみる。

- 1) 企業は、主治医が診療内容に関して個人情報保護、および、守秘義務に関する法令を遵守する義務を負っていることを認識した上で事にあたる。
- 2) 企業が主治医に対して当該労働者に関する情報提供を求める場合には、事前に当該労働者への説明と同意を得ることが必須であり、企業のプライバシーに関する規則や体制も主治医に説明するのが望ましい。
- 3) 主治医が企業に提供する情報は、当該労働者の就業制限、休職、復職などに関して職場で配慮すべき内容を中心とし、そのことの理解を得るための必要最小限の病態や機能に関する情報とする。具体的な疾患名は必要ではないことを認識する。
- 4) 主治医への情報提供の依頼は文書で行うのが原則である。

これらの要件を踏まえて、企業から精神科医療機関への「情報提供依頼書」の案を掲載した(図2)。必要な情報の利用目的、情報提供依頼事項、情報の管理責任者と開示範囲を明示した上で、本人に同意書を記入してもらう様式とした。

企業が直接主治医との連絡や面会を行う場合にも、主治医に提供を依頼する情報内容を事前に労働者に明示し、当該労働者の同意書を得ることが必要である。さらに、企業と主治医との面接には当該労働者が同席することが原則であると考え

VI. まとめ

- 1) 長時間労働者に対する医師の面接義務が法律化されたことにより、企業と精神科医と連携の必要性が増大すると考えられる。
- 2) 企業と精神科医との連携においては、企業からの依頼によって該当労働者の診察を行うという構造に伴い、主として治療関係上の様々な課題が存在する。
- 3) 本制度を真に意義のある制度に成長させていくためには
 - ①この制度に関係する職種の者がそれぞれに、守秘義務、精神疾患や精神医療、治療関係や治療構造といったことに対する理解を深めていくことが重要なポイントと考える。
 - ②有意義な連携のためのシステムづくりが重要である。
 - ③受け皿としての精神科医側においては、産業精神保健に関する見識の強化が重要であるが、適正な診療報酬をいかにして担保するかも大きな課題である。

文 献

- 1) 平成17年度 職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会報告書、東京：中央労働災害防止協会、2006。
- 2) 医療・介護関係事業者における個人情報の適切な取扱いのためのガイドライン 平成16年12月24日 厚生労働省
- 3) 労働者の健康情報の保護に関する検討会報告書 平成16年9月6日 厚生労働省
- 4) 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き 平成16年10月14日 厚生労働省