

日本医師会認定産業医制度

産業医契約書の手引き



平成31年4月

産業医契約書（参考例）について

本契約書（参考例）は、都道府県医師会より「産業医の地位向上・身分保障を図るために、事業場との適正な契約を締結するためのひな型を作成して欲しい」との要望に応えるべく、この度、産業保健委員会にて作成に至った。当医師会では過去にも平成8年、平成16年に産業医契約書（参考例）を作成した経緯があり、今回で3回目の改訂である。

平成29年に30医師会から協力を仰ぎ、各医師会で使用している産業医契約書を参考に、産業保健委員会堀江副委員長が中心となり、また日医参与弁護士ならび日医総研弁護士にも協力を頂き、完成することが出来た。

本契約書（参考例）は、事業場との産業医契約を締結する上で、産業医に不可欠な項目を9項目にまとめて作成した。産業医の先生方が事業場との契約において、不利にならない様、産業医の地位・補償等を具体的に盛り込んだ。なお、必要に応じて追加項目等があれば適宜加工して活用頂きたい（特に職務内容、報酬、補償等）。

また、本契約書（参考例）と併せて、初めて産業医契約を取り交わす先生方に向けて解説を作成した。各項目の意味する詳細をとりまとめたので、参考にして頂きたい。参考資料として、平成30年3月に産業保健委員会答申「産業医活動の優先順位」や「厚生労働省からの関連通知文書」、「日本医師会医師賠償責任保険制度 産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険【解説】」を掲載した。事業所との契約はもちろんの事、産業医業務を行う上で必要不可欠な情報を取りまとめたので、是非、参考にして頂きたい。

末筆ながら、産業医の業務は長時間労働者に対する面接指導やストレスチェック及びその面接指導、治療と就労の両立支援に関する事が追加されたことに伴い、以前と比べ業務が増大している。一方、産業医の業務を遂行する中でトラブルに巻き込まれるケースも少なからず増えている。今回の法改正により産業医が独立性や中立性を確保し、産業医学の専門的な立場から働く一人ひとりの健康確保のために効果的な活動を行えるよう法整備がなされたことを機に、改めて産業医の先生方にとって事業所との最良な関係を築ける契約締結が出来るよう期待したい。

平成31年4月末日

日本医師会 常任理事
松本 吉郎

産業医契約書（参考例）

【法人名】（以下「甲」という。）と【産業医名】（以下「乙」という。）は、労働安全衛生法第 13 条に基づく産業医の委託に関して次のとおり契約を締結する。

（産業医選任）

第 1 条 甲は、労働安全衛生法第 13 条の規定に基づき、本契約書別表に定めた事業場（以下、「本事業場」という。）における産業医として乙を選任し、乙はこれを承諾する。

（職務内容）

第 2 条 乙は、本事業場において労働安全衛生規則第 14 条第 1 項及び第 15 条第 1 項が規定する職務並びにこれに付随する職務のうち以下のものを行う。

- ① 職場巡視を行うこと
- ② 衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として意見を述べること
- ③ 健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べること
- ④ 健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書を確認し、署名・捺印をすること
- ⑤ 健康診断、長時間労働の面接指導、ストレスチェックその他の健康管理に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと
- ⑥ 診断書その他に記された労働者の心身の状態の情報を解釈し、加工し、就業上の措置に関する意見を述べること
- ⑦ 職業性疾病を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し、助言や指導を行うこと

2 甲は、乙に対し労働安全衛生規則第 14 条第 1 項が規定する以下の面接指導等を行うことを依頼することができる。

- ① 長時間労働に従事する労働者の面接指導
- ② ストレスチェックの結果に基づく労働者の面接指導
- ③ 職場復帰の支援等をはじめとする治療と仕事の両立支援
- ④ 労働者からの健康相談

3 甲は、乙に対し第 1 項及び第 2 項の各号に定めるもの以外の職務を行う場合は、甲乙協議の上、別に定める。

（甲の責務）

第 3 条 甲は、乙に対し労働安全衛生規則第 14 条の 4 第 1 項に基づき前条の職務を行う権限を与え、その職務遂行につき協力する。

2 甲は、乙を本事業場における衛生委員会又は安全衛生委員会の委員として指名する。

3 甲は、乙に対し本事業場の職務や作業について説明し、乙がその実態を把握し職務を遂行する上で必要な本事業場についての情報を提供する。

4 甲は、乙に対し労働安全衛生法第 13 条第 4 項及び労働安全衛生規則第 14

条の2に基づき、乙が健康診断及び面接指導の結果に基づき就業上の措置に関する意見を述べる上で必要な労働者についての情報を提供する。

5 甲は、乙が労働安全衛生法第13条第5項及び労働安全衛生規則第14条第3項に基づいて行う勧告、指導及び助言を尊重し、衛生委員会又は安全衛生委員会に報告する等の必要な措置を行う。

6 甲は、乙の業務に関する事項を作業場の見やすい場所に掲示する等して労働者に周知する。

(情報の取扱い)

第4条 乙は、前条第3項及び第4項に基づき提供された情報及び本事業場の労働者から得た個人情報(以下、「個人情報等」という。)を産業保健の目的以外に使用しない。ただし、個人情報保護法第16条第3項が定める場合を除く。

2 乙は、第1項の情報を甲の同意を得ずに第三者へ提供してはならない。

3 乙は、個人情報を本人の同意を得ずに第三者へ提供してはならない。ただし、個人情報保護法第23条第1項及び同条第5項が定める場合を除く。

(報酬)

第5条 甲は、乙の第2条第1項に定める職務に対して報酬として月額〇〇〇〇円を毎月〇〇日までに支払う。交通費・通信費等は別に算出した額を定額支給とする。

2 甲は、乙の第2条第2項に定める職務に対して報酬として1時間当たり〇〇〇〇円を毎月〇〇日までに支払う。

3 甲は、乙の第2条第3項に定める職務を委託する場合の報酬は、甲乙協議の上、別に定める。

4 甲は、本事業場以外の事業場(支社、支店等)について、乙に職務を依頼する場合には、甲乙協議の上、別に乙の報酬を定める。

(補償)

第6条 甲は、乙が本契約に定める職務遂行中又は本事業場への移動中に、乙に生じた損害について損害賠償責任を負う。また、乙が本契約に定める職務遂行中又は本事業場への移動中に、第三者に対して損害賠償責任を負った場合は、甲がこれを代償する。ただし、乙の故意又は重大な過失により生じた損害賠償責任についてはこの限りではない。

(契約の有効期間)

第7条 本契約の有効期間は〇〇年〇〇月〇〇日から1年間とする。また期間満了日の1か月前までに、甲乙いずれからも申し出がなければ、契約を更新するものとし、以後も同様とする。

2 甲又は乙が、本契約を解約する場合には、期間満了の1か月前までに、他方当事者に通知する。

3 甲又は乙が、本契約に違反した場合には、他方当事者は契約期間内であっても本契約を解除できる。

(反社会的勢力)

第8条 甲、乙ともに暴力団、暴力団員、その他反社会的勢力に関与しない。

(協議)

第9条 本契約に定めのない事項については、甲乙協議の上、取り決めるものとする。

2 甲と乙の間で訴訟の必要が生じた場合は、〇〇地方裁判所を甲と乙の第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

本契約を証するため、甲乙が署名・捺印の上、本書を各自1通ずつ保有する。
〇〇医師会（立会人）は、本契約に立ち会うよう努める。なお、立ち会う際は、甲乙および立会人が署名・捺印の上、甲乙および立会人が各1通ずつ保有する。

別表

産業医担当事業場

法人名
本社・本店所在地
法人代表者名

事業場名
事業場所在地
事業場代表者名
衛生管理者名
衛生管理者連絡先

主な事業内容
主な有害業務
従業員数
健康管理対象者数
有害業務別従事者数

年 月 日

甲 所在地
事業所名
代表者 印

乙 所在地
医療機関名
医師氏名 印

立会人 所在地
医師会名
代表者 印
(立会人が契約に立ち会う際に、署名・捺印を行う)

産業医契約書の解説

第1条（産業医委託）について

「本事業場」とは、乙が本契約に基づく産業医として職場巡視その他の職務を行うすべての事業場を指します。労働安全衛生法は、事業場ごとに産業医を選任するよう義務づけています。支社等の異なる事業場が同一の場所に立地していることもありますので、どの範囲の事業場で産業医として選任されるのかを明確にすべきです。また、隣接地の子会社等における産業医の職務を依頼される場合は法人が異なりますので、別途、契約が必要です。そして、企業として一つの事業場と位置づけられていても、地理的条件や業種によっては不適切な場合がありますので、疑義があれば所轄労働基準監督署に確認すべきです。

第2条（職務内容）について

第1項の①から⑦に記した職務は、労働安全衛生規則第14条第1項及び第15条第1項が定める産業医（医師等含む）の職務のうち、通常、産業医が行うべきものです。また、これらは産業医が行うことに意義があるものばかりなので、法人が自らの判断で勝手に処理してはならず、産業医にきちんと行わせるべきものです。

第2項の①から④に記した職務も産業医が行うことが最も望ましいものですが、個別に相応の時間を要するものであることから、時間や件数等に応じた対価が支払われるべきものです。

第3項の職務には労働安全衛生規則第14条第1項の規定から派生するもののほか、法人から協力を依頼されるものまでさまざまです。想定される具体的な職務は、日本医師会産業保健委員会答申（平成30年3月）の「産業医の職務の優先順位」（参考資料1）に、産業医として行うべき優先順位を付けて列挙しています。訪問している時間内に実施できるものがあれば、別途、時間や件数等に応じた対価を協議して、別に定めるべきです。

第3条（事業者の責務）について

産業医が職場巡視等の職務を効果的かつ効率的に遂行する上で、事業者の協力は必要不可欠です。通常、事業者側の窓口は衛生管理者が担当します。衛生管理者は、産業医が訪問する日程の調整や場所の整備、職場巡視での同行と案内、衛生委員会の運営、面談する労働者の呼び出し、健康診断の内容をはじめとする労働衛生計画の策定その他について全面的に協力することが望まれます。また、働き方改革関連法改正によって新たに事業者の責務として明文規定された内容として、事業場や労働者に関する情報の産業医への提供、産業医の職務等についての労働者への周知等を事業場へ依頼するものです。

第4条（情報の取扱い）について

産業医は、事業者や労働者が産業医に提供した情報の取扱いについて注意しなければなりません。特に、労働者の心身の状態に関する個人情報については、個人情報保護法が規定する場合を除いて、本人の同意なしに第三者への提供は禁じられていますので十分に注意が必要です（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 日付け厚生労働省公示第 1 号（参考資料 3・4）。

【補足】

- ・個人情報保護法第 16 条第 3 項は、目的外利用の禁止における適用除外
- ・個人情報保護法第 23 条第 1 項及び同条第 5 項は、第三者提供の禁止における適用除外

第 5 条（報酬）について

報酬は、事業場の規模、業種、対象者数、地域等によって様々です。また、産業医の職務内容、拘束時間、責任等によっても異なります。これらのうち、地域における報酬の特性については都道府県医師会にご相談ください。

第 6 条（補償）について

産業医が産業医の職務を遂行中又は本事業場へ移動中に被った損害に伴う治療費等の補償（死亡・後遺障害を含む）は事業者が補償すべきです。また、産業医が安心してその職務を遂行するには、産業医が損害賠償責任を負った際に事業者が産業医の代わりに補償する約束があることが望まれます。なお、産業医が、万一、産業医の職務を遂行中に労働者から訴えられた場合の補償について、日本医師会では、平成 28 年 7 月より「産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険」を新設致しました。詳細は都道府県医師会にお問い合わせください。

第 7 条（契約の有効期間）について

この契約は、一般的な原則にしたがって、1 年契約として締結し、特に申し出がなければ自動更新をすることにしています。万一、解約する場合には、双方が準備すべき事項があることに配慮して、相手に対して少なくとも 1 カ月前までに通知をすることをお互いに取り決めておきます。

第 8 条（反社会的勢力）について

事業者と産業医は、双方が反社会的勢力による関与を回避するよう十分に注意すべきです。

第 9 条（協議）について

この契約に明文規定されていない事項は、事業者と産業医の双方が、別途、協議して取り決めます。万一、訴訟となる事案が生じた場合は、事業者の本社が所在する場所ではなく産業医が所在する場所の地方裁判所において審理が行われるように規定しておくことで裁判のための旅費の負担を軽減できます。

一般に、産業医の活動を規定する契約に習熟した医師は少なく、また、産業医の報酬は診療報酬上の規定がないことからその責任の大きさに比して不相応に安く設定されていることが通例です。事業者との不当な契約によって産業医に不利益が生じないように、都道府県医師会又は郡市区医師会が可能な限り契約に立ち会うように努めます。産業医契約において疑問・不安がある場合には、都道府県医師会へご相談ください。なお、産業医契約は 3 者契約でなければならな

いものではありません。あくまで参考として、都道府県医師会の実態に応じて適宜ご活用いただければ幸いです。

(参考) 契約書における関連法規抜粋

■労働安全衛生法第十三条（産業医等）

事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

- 2 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。
- 3 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。
- 4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。
- 5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。
- 6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

第十三条の二

事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

2 前条第四項の規定は、前項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

第十三条の三

事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

■労働安全衛生規則第十四条（産業医及び産業歯科医の職務等）

法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

- 一 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - 二 法第六十六条の八第一項及び第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導並びに法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - 三 法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第三項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - 四 作業環境の維持管理に関すること。
 - 五 作業の管理に関すること。
 - 六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
 - 七 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
 - 八 衛生教育に関すること。
 - 九 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。
- 2 法第十三条第二項の厚生労働省令で定める要件を備えた者は、次のとおりとする。
- 一 法第十三条第一項に規定する労働者の健康管理等（以下「労働者の健康管理等」という。）を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であって厚生労働大臣の指定する者（法人に限る。）が行うものを修了した者
 - 二 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であって厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であって、その大学が行う実習を履修したもの
 - 三 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
 - 四 学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務する者に限る。）の職にあり、又はあつた者
 - 五 前各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者
- 3 産業医は、第一項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。
- 4 事業者は、産業医が法第十三条第三項の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- 5 事業者は、令第二十二條第三項の業務に常時五十人以上の労働者を従事させる事業場については、第一項各号に掲げる事項のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければならない。
- 6 前項の事業場の労働者に対して法第六十六条第三項の健康診断を行なつた歯科医師は、当該事業場の事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働

者の健康障害（歯又はその支持組織に関するものに限る。）を防止するため必要な事項を勧告することができる。

- 7 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。

第十四条の二（産業医に対する情報の提供）

法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

- 一 法第六十六条の五第一項、第六十六条の八第五項（法第六十六条の八の二第二項において読み替えて準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第六項の規定により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（これらの措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）
 - 二 第五十二条の二第一項又は第五十二条の七の二第一項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
 - 三 前二号に掲げるもののほか、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
- 2 法第十三条第四項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。
 - 一 前項第一号に掲げる情報 法第六十六条の四、第六十六条の八第四項（法第六十六条の八の二第二項において準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第五項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。
 - 二 前項第二号に掲げる情報 第五十二条の二第二項（第五十二条の七の二第二項において準用する場合を含む。）の規定により同号の超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。
 - 三 前項第三号に掲げる情報 産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

第十四条の三（産業医による勧告等）

産業医は、法第十三条第五項の勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めるものとする。

- 2 事業者は、法第十三条第五項の勧告を受けたときは、次に掲げる事項を記録し、これを三年間保存しなければならない。
 - 一 当該勧告の内容
 - 二 当該勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）
- 3 法第十三条第六項の規定による報告は、同条第五項の勧告を受けた後遅滞なく行うものとする。
- 4 法第十三条第六項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。
 - 一 当該勧告の内容
 - 二 当該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（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

第十四条の四（産業医に対する権限の付与等）

事業者は、産業医に対し、第十四条第一項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。

- 2 前項の権限には、第十四条第一項各号に掲げる事項に係る次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。
 - 一 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。
 - 二 第十四条第一項各号に掲げる事項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。
 - 三 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。

第十五条（産業医の定期巡視）

産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

- 一 第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果
 - 二 前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの
- 2 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。

第十五条の二（産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等）
法第十三条の二第一項の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする。

- 2 事業者は、法第十三条第一項の事業場以外の事業場について、法第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たっては、労働者の健康管理等を行う同項に規定する医師の選任、国が法第十九条の三に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。
- 3 第十四条の二第一項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報について、第十四条の二第二項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の規定による情報の提供について、それぞれ準用する。

■個人情報保護法第十六条（利用目的による制限）

個人情報取扱事業者は、あらかじめ本人の同意を得ないで、前条の規定により特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を取り扱ってはならない。

- 2 個人情報取扱事業者は、合併その他の事由により他の個人情報取扱事業者から事業を承継することに伴って個人情報を取得した場合は、あらかじめ

本人の同意を得ないで、承継前における当該個人情報の利用目的の達成に必要な範囲を超えて、当該個人情報を取り扱ってはならない。

- 3 前二項の規定は、次に掲げる場合については、適用しない。
 - 一 法令に基づく場合
 - 二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - 三 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - 四 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

■個人情報保護法第二十三条（第三者提供の制限）

第二十三条 個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない。

- 一 法令に基づく場合
 - 二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - 三 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。
 - 四 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
- 2 個人情報取扱事業者は、第三者に提供される個人データ（要配慮個人情報を除く。以下この項において同じ。）について、本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止することとしている場合であって、次に掲げる事項について、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置くとともに、個人情報保護委員会に届け出たときは、前項の規定にかかわらず、当該個人データを第三者に提供することができる。
 - 一 第三者への提供を利用目的とすること。
 - 二 第三者に提供される個人データの項目
 - 三 第三者への提供の方法
 - 四 本人の求めに応じて当該本人が識別される個人データの第三者への提供を停止すること。
 - 五 本人の求めを受け付ける方法
 - 3 個人情報取扱事業者は、前項第二号、第三号又は第五号に掲げる事項を変更する場合は、変更する内容について、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置くとともに、個人情報保護委員会に届け出なければならない。
 - 4 個人情報保護委員会は、第二項の規定による届出があったときは、個人情報保護委員会規則で定めるところにより、当該届出に係る事項を公表しなければならない。前項の規定による届出があったときも、同様とする。

- 5 次に掲げる場合において、当該個人データの提供を受ける者は、前各項の規定の適用については、第三者に該当しないものとする。
 - 一 個人情報取扱事業者が利用目的の達成に必要な範囲内において個人データの取扱いの全部又は一部を委託することに伴って当該個人データが提供される場合
 - 二 合併その他の事由による事業の承継に伴って個人データが提供される場合
 - 三 特定の者との間で共同して利用される個人データが当該特定の者に提供される場合であって、その旨並びに共同して利用される個人データの項目、共同して利用する者の範囲、利用する者の利用目的及び当該個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置いているとき。
- 6 個人情報取扱事業者は、前項第三号に規定する利用する者の利用目的又は個人データの管理について責任を有する者の氏名若しくは名称を変更する場合は、変更する内容について、あらかじめ、本人に通知し、又は本人が容易に知り得る状態に置かなければならない。

参考資料

■参考資料1：産業医活動の優先順位

日本医師会産業保健委員会答申（平成30年3月）

■参考資料2：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について

■参考資料3：労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針

■参考資料4：働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について

産業医活動の優先順位

1 産業医が行うべき業務（法令で産業医が明記されている職務）

- 1) 職場巡視を行うこと（則第 15 条第 1 項）
- 2) 衛生委員会（又は安全衛生委員会）に参加すること（法第 18 条第 2 項第 3 号）
- 3) 健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書を確認し、捺印すること（則第 52 条様式第 6 号、則第 52 条の 21 様式第 6 号の 2、有機則第 30 条の 3 様式第 3 号の 2、他）
- 4) 職業性疾病を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し、助言や指導を行うこと（則第 14 条第 1 項第 9 号）

2 産業医が行うことが最も適切な業務（法令で医師等と明記されているもの）

- 5) 健康診断及び面接指導の結果に基づき、就業上の措置に関する意見を述べること。（法第 66 条の 4、法第 66 条の 8 第 4 項、法第 66 条の 10 第 5 項）
- 6) 長時間労働に従事する労働者の面接指導を行うこと（法第 66 条の 8 第 1 項）
- 7) ストレスチェックの結果に基づき労働者の面接指導を行うこと（法第 66 条の 10 第 3 項）
- 8) 健康診断及び長時間労働の面接指導、ストレスチェック等の健康管理に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと（則第 14 条第 1 項第 1、6、7 号）
- 9) 診断書その他の健康情報を解釈、加工し、就業上の措置に関する意見を述べ、治療と就業の両立支援等の労務管理に活用すること（則第 14 条第 1 項第 6 号）

3 産業保健スタッフや外部機関の協力を得て産業医の業務負担が軽減できる業務

- 10) 健康診断結果に基づき労働者の保健指導を行うこと（法第 66 条の 7）
- 11) 健康診断を実施すること（法第 66 条第 1、2 項）
- 12) ストレスチェックを実施すること（法第 66 条の 10 第 1 項）
- 13) ストレスチェックの結果に基づき集団分析を行うこと（則第 52 条の 14）
- 14) 健康診断の問診や診察等の医療記録を保存すること（法第 66 条の 3、則第 51 条）
- 15) 面接指導の記録を保存すること（法第 66 条の 8 第 3 項、法第 66 条の 10 第 4 項、則第 52 条の 11）
- 16) 作業環境測定の結果を確認し、職場環境改善に関する意見を述べること（則第 14 条第 1 項第 4 号）
- 17) 職場や作業の快適化に関して助言すること（則第 14 条第 1 項第 5 号）
- 18) その他の健康管理・健康相談・健康の保持増進（則第 14 条第 1 項第 6、7 号）
- 19) 労働衛生教育を行うこと（法第 59 条、則第 14 条第 1 項 8 号）
- 20) 健康教育その他健康の保持増進活動を行うこと（法第 69 条、則第 14 条第 1 項 7 号）

4 法令での規定はないが、事業者が産業医に期待する業務

- 21) 職場復帰の可否を判断し、職場復帰支援プランを作成すること
- 22) 事業場に滞在している時に発生した傷病者の救急措置を行うこと
- 23) 運転業務等の特殊業務に従事する労働者の就労適性を診断すること
- 24) 感染症の予防や拡大を防止すること
- 25) 危険有害要因にリスクアセスメントに関して助言すること
- 26) 緊急事態における地域医療システムとの連携に関して助言すること

5 一般に産業医の職務でないもの

- 27) 事業場において患者の保険診療を行うこと
- 28) 事業場の顧客に対して、疾病の予防や治療を行うこと
- 29) 医療保険者による保健事業（特定健康診査、データヘルス活動等）を行うこと
- 30) 産業医契約を結んでいない企業において産業医の職務を行うこと
- 31) 労働衛生関連の訴訟に関して助言すること
- 32) 採用の可否判定を行うこと

(法：労働安全衛生法、則：労働安全衛生規則)

【優先順位1】産業医が最も行うべき業務（法令で産業医が明記されている職務）

1)職場巡視を行うこと（則第15条第1項）

産業医による職場巡視は、健康障害防止対策を考える上で有効である。健康診断結果に基づく就業上の意見を述べる医師は、大臣公示の指針において、産業医であることが望ましいとされているのは、職場巡視等を通じて職場や作業の実態を理解しているからである。なお、昨今、産業医の職務が増大し、効率的な運用が求められる中で、産業医の職場巡視の頻度は、以下の条件を満たした場合に限り2月以内ごとに1回以上へ変更することが可能となった。

①事業者から産業医に対して以下の情報が月1回以上定期的に提供されていること。

- ア) 長時間労働に該当する労働者及びその労働時間数
- イ) 週1回以上の衛生管理者の職場巡視の結果
- ウ) 衛生委員会等において調査審議の上、定める事項

②産業医の意見に基づいて衛生委員会等において調査審議を行った結果を踏まえて事業者が同意していること。

2)衛生委員会（又は安全衛生委員会）に参加すること（法第18条第2項第3号）

産業医のうち事業者から指名された者が衛生委員会の委員である。法令改正で「産業医の勧告を受けたときは、当該勧告の内容その他の事項を衛生委員会に報告しなければならない。」「事業者は、衛生委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容を記録し、これを保存しなければならない。」とされ、産業医の活動環境の整備が図られている。

3)健康診断及びストレスチェックに関する労働基準監督署への報告書を確認し、捺印すること(則第52条様式第6号、則第52条の21様式第6号の2、有機則第30条の3様式第3号の2、他)

有所見とする基準、要医療・要精密検査など医師の指示を行う判断は、産業医に任された事項と考えられる。また、産業医と事業者は健康診断結果全体を把握し責任を負っていることの確認として捺印することが求められており、欠くことのできない職務である。ストレスチェック結果報告書においても、同様である。

一方、労働基準監督署では、提出された書類から産業医の選任状況や活動状況の一端が確認できる。

4)職業性疾病を疑う事例の原因調査と再発防止に関与し、助言や指導を行うこと(則第14条第1項第9号)

労働者は、労働災害により負傷した場合などに労災保険給付の請求を行い、事業者は、労働災害等により労働者が死亡又は休業した場合に労働者死傷病報告等を労働基準監督署長に提出することになっているので、産業医が直接、関与する機会は少ない。しかし、労働

災害の原因及び再発防止対策が衛生委員会(安全衛生委員会)の調査審議事項であり(則第 18 条第 1 項第 3 号)、産業医が積極的に関与し、助言や指導を行うことが求められる。

【優先順位 2】産業医が行うことが適切な業務 (法令で医師等と明記されているもの)

5)健康診断及び面接指導の結果に基づき、就業上の措置に関する意見を述べること。(法第 66 条の 4、法第 66 条の 8 第 4 項、法第 66 条の 10 第 5 項)

法令は、健康診断及び面接指導の結果に基づいて、医師等が、当該労働者に対して、治療、精密検査、生活習慣改善などの保健指導を行うとともに、事業者に対して、要休業、要就業制限、作業方法の改善など就業上の措置に関する意見を述べることが規定されている。このうち後者について、法令に基づいて示された指針は、「産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聞くことが適当である。」と述べられている。したがって、就業上の措置に関する意見を述べることは、職場や作業の実態を承知している産業医が行うべき職務である。

医師等は就業上の意見を述べるにあたって、労働者の業務に関する情報が必要なことから、「事業者は、医師又は歯科医師から、各種健康診断の結果に基づき医師等が意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、提供しなければならない。」(則第 51 条の 2 第 3 項)とされた。

産業医が選任されていない事業場でも、医師は、就業上の措置に関する意見を述べることと定められているが、労働条件や作業環境、作業態様を確認して実施されているところは少ない。則改正で担当する医師等は、提供された作業環境、労働時間、作業態様等の業務状況に関する情報を基に、就業上の措置に関する意見を事業者に述べるができるようになる。

6)長時間労働に従事する労働者の面接指導を行うこと(法第 66 条の 8 第 1 項)

医師による面接指導と規定され、産業医が選任されていれば、通常産業医が行っている。長時間労働は脳・心臓疾患や精神障害等のリスクであることから、時間外労働が月 100 時間を超えた労働者の氏名とその労働者の時間外労働時間に関する情報を産業医に提供することとされ(則第 52 条の 2 第 3 項)、長時間労働に従事する労働者に、産業医から面接指導を受けるよう勧めることができるようになった。

働き方改革実行計画に基づく改正法案では、長時間労働に従事する労働者に対する面接指導の時間外労働の基準が 100 時間/月超から 80 時間/月超に引き下げられ、新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務に従事し、時間外労働が 100 時間/月を超えた労働者に対しては、疲労蓄積の有無、労働者の申し出の有無にかかわらず、医師による面接指導を行わなければならないとされている。これらが実施されれば、面接指導の該当者は大幅に増えることが予想される。

「疲労の蓄積」は、自覚していないこともあり、医師の診断によるべきである。また、面

談を申し出ること、労働者が事業者あるいは業務に対して不服を申し出ることとも受け取られ、労働者にすれば敷居が高いことから、申し出ることを躊躇することで面接指導の機会を逸する者が生じないような配慮が必要である。たとえば、面談対象者の条件を疲労蓄積の有無や労働者の申し出の有無にかかわらず、長時間労働のみとすることや面接指導を申し出ない労働者に対して産業医が必要に応じて面接指導を実施できるようにすることなどの方策を検討すべきである。

特に、産業医が選任されていない50人未満の事業場では、労働者からは医師の顔が見えず、地域産業保健センターなどの受け皿はあるものの、利用しているのはごく一部の事業場に限られる現状からも、医師による面接指導対象者の条件を長時間労働のみとすることが望ましい。さらに、面接指導に当たって、①当該労働者の勤務の状況、②当該労働者の疲労の蓄積の状況、③当該労働者の心身の状況を確認することとされているが(規則第52条の4)、産業医でない医師が職場の状況を把握することは難しく、過重労働か否かの判断は困難であるので、健康診断結果に基づく意見具申の際と同様に、労働者の業務に関する情報も提供されるべきである。地域産業保健センターなどの医師が面接指導を行う場合は、事業場に出向き、当該労働者が働いている部署を中心に作業環境、作業状況を巡視するとともに、関係者との面談を行うことも望まれる。また、長時間労働の実態を把握するためにも、50人未満の事業場でも労働基準監督署へ長時間労働を行った人数や面接指導を受けた人数などの結果報告を義務化する必要がある。

7) ストレスチェックの結果に基づき労働者の面接指導を行うこと(法第66条の10第3項)

医師による面接指導と規定されているが、事業場別にみると、事業場選任の産業医が79.1%、事業場所属の産業医以外の医師が5.8%、外部委託先の医師が15.1%で行っている(厚生労働省労働衛生課調査2017年7月)。

ストレスチェック制度は当初、事業場規模に関わらず実施義務があるとされていたが、産業医が選任されていない小規模事業場では、面接指導が十分実施されないおそれがあり、50人未満の事業場については、当面努力義務にされた。(法附則抄第4条)。そのため、産業保健活動総合支援事業による体制整備など必要な支援を行うことが、参議院付帯決議された。50人未満の事業場におけるストレスチェック制度をどのように構築するかが今後の課題となっている。長時間労働の面接指導と合わせて制度設計が必要である。

8) 健康診断及び長時間労働の面接指導、ストレスチェック等の健康管理に関する企画に関与し、助言や指導を行うこと(則第14条第1項第1、6、7号)

ストレスチェック実施者は、事業場別にみると、事業場選任の産業医が49.4%、事業場所属の産業医以外の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士が8.8%、外部委託先の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士が41.8%で行っている(厚生労働省労働衛生課調査2017年7月)。産業医が関与し、助言・指導することが望ましい。

9)診断書その他の健康情報を解釈、加工し、就業上の措置に関する意見を述べ、治療と就業の両立支援等の労務管理に活用すること。(則第14条第1項第6号)

「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(基発第0223第5号, 2016)が作成され、厚生労働大臣が指定する産業医研修のカリキュラムに「治療と職業生活の両立支援対策に関すること」が加えられた。

しかしながら、このガイドラインでは産業医の役割は希薄で、労働者を通して事業者と主治医がやり取りすることになっており、病名、症状、治療といった医療情報が個人情報保護に特段の配慮することなく事業者に伝わることになり好ましくない。①産業医が、事業者より業務内容の情報を得て、書類を作成する。②主治医は、産業医あての書面を作成し、労働者に手渡す。③労働者は、主治医に作成してもらった書面を産業医に提出する。④産業医は、就労に必要な情報に加工して、就労判定に必要な事項を加えて意見を付して、事業者伝える、といった手順が望ましい。特に、労働者が主治医から受け取った文書をそのまま事業者提出したくないと考えた場合には、労働者が産業医に提出して、健康情報を労務管理に関する情報に加工することが望ましい。

一方、平成30年度の診療報酬改定では、就労中のがん患者の治療担当医と産業医との連携が診療報酬で評価されることになり、就労に必要な指導などを行うことを評価する療養・就労両立支援指導料とさらに必要な相談支援に応じる体制の整備を評価する相談体制充実加算が認められ、産業医が初めて療養担当規則に明記されることになる。このように、産業医による両立支援の機能は、診療報酬の上からも重視されている。

【優先順位3】産業保健スタッフや外部機関の協力を得て産業医の業務負担が軽減できる業務

産業保健に知見のある看護師や保健師は、産業医とともに必要に応じて主治医と連携するなど、保健指導や健康相談等、積極的に産業保健に関する業務を行うことが期待されている。専属産業医が選任されている事業場では、複数の保健師ないし看護師が産業医とチームを組んで産業保健活動を行っている。産業看護職を活用することで、産業医の増加している負担が軽減される。

法改正案では、「事業者は、産業医等による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。」との規定を設け、産業医・産業保健機能の強化が図られている。

50人未満の小規模事業場でも事業場外資源として各種産業保健専門職を活用することが有効である。作業環境管理、作業管理などにおいては、衛生工学衛生管理者、作業環境測定士、労働衛生コンサルタント等の専門家が積極的に業務を行うことが期待される。

10)健康診断結果に基づき労働者の保健指導を行うこと。(法第 66 条の 7)

保健指導は一次予防、二次予防として極めて有効である。法では、医師又は保健師による保健指導を行うことが事業者の努力義務として規定されている。保健師が選任されている事業場では、通常保健師が保健指導を行っているが、保健師が選任されていない事業場では、産業医が行っており、産業医の業務過多の一因となっている。

11)健康診断を実施すること。(法第 66 条第 1、2 項)

健康診断は、労働者と個別に会う機会であり、産業医が診察を担当することが望ましい。しかし、コメディカルスタッフや機材を必要とし、また産業医が多忙であることから、労働衛生機関に依頼して実施しているところが多いと思われる。

12)ストレスチェックを実施すること。(法第 66 条の 10 第 1 項)

ストレスチェック制度の実施状況（2017 年 7 月 26 日）によると、ストレスチェックの実施者は、事業場選任の産業医が 49.4%、事業場所所属の保健師等が 8.8%、外部委託先の医師、保健師等が 41.8%であった。50～99 人の事業場でも 47.9%のところ産業医が実施者となっている（厚生労働省労働衛生課調査 2017 年 7 月）。産業医だけが実施者になることは負担が大きいが、共同実施者となって参画することも考えられる。

13)ストレスチェックの結果に基づき集団分析を行うこと。(則第 52 条の 14)

ストレスチェックを実施した事業場のうち、集団分析を実施した事業場は 78.3%であった（厚生労働省労働衛生課調査 2017 年 7 月）。集団分析を行う者に規定はないが、産業医が中心となって行うのが望ましい。

14)健康診断の問診や診察等の医療記録を保存すること。(法第 66 条の 3、則第 51 条)

法令では、事業者が健康診断結果の記録等を作成し、保存することが規定されている。医療情報であることから専属産業医や保健師等が選任されている事業場では、健康管理センター、健康管理室等で保存、管理されている。産業医や産業保健専門職が常時在籍していない事業場では、産業医が事業者と保存方法、閲覧のルールについて協議することが望ましい。

15)面接指導の記録を保存すること。(法第 66 条の 8 第 3 項、法第 66 条の 10 第 4 項、則第 52 条の 11)

健康診断結果と同様、産業医は、事業者と保存方法、閲覧のルールについて協議することが望ましい。

16)作業環境測定の結果を確認し、職場環境改善に関する意見を述べること。(則第 14 条第

1 項第 4 号)

産業医の職務を規定した規則では「作業環境の維持に関すること。」と規定されている。作業環境管理に関する業務についても、作業環境測定士、衛生管理者と連携した上で、医学に関する専門的知識に基づく判断などを中心に意見を述べ、関与することが必要である。

17)職場や作業の快適化に関して助言すること。(則第 14 条第 1 項第 5 号)

規則では「作業の管理に関すること。」と規定されている。作業環境管理とともに、衛生管理者と連携した上で、医学に関する専門的知識に基づく判断などを中心に助言し、関与することが必要である。産業医学振興財団の「産業医の職務-産業医活動のためのガイドライン-」(2009 年)では、①適正な負荷で、心身の能力を十分発揮でき、快適な職場を形成するために、働きやすいように職務設計をする職務又はその業務に関する助言・指導、②作業分析、作業負荷の調査などについての助言・指導が記載されている。

18)その他の健康管理・健康相談・健康の保持増進 (則第 14 条第 1 項第 6、7 号)

規則に規定された、「その他、労働者の健康管理に関すること。」には、①健康管理計画の企画・立案に参画すること、②化学物質等の有害性の調査及びその結果に基づく措置に関すること、③疾病管理及び救急措置に関すること等が該当する(基発第 602 号, 1988)。そのほか、産業医は、復職面談に従事しており、これらの職務も、「その他、労働者の健康管理に関すること」や「健康相談その他労働者の健康の保持増進を図ること」に含まれる。事業場が、がん、脳卒中などの疾病を抱える労働者に対して、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行い、治療と職業生活が両立できるようにするため、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」(基発第 0223 第 5 号, 2016)が作成された。産業医の役割は明確にされていないが、産業医の職務の「その他、労働者の健康管理に関すること。」に含まれ、産業医研修のカリキュラムに「治療と職業生活の両立支援対策に関すること」が加えられた。

19)労働衛生教育を行うこと。(法第 59 条、則第 14 条第 1 項 8 号)

規則では「衛生教育に関すること」と規定されている。衛生管理者などの産業保健スタッフや産業保健サービスを提供する外部機関の協力を得ることができる。

20)健康教育その他健康の保持増進活動を行うこと。(法第 69 条、則第 14 条第 1 項 7 号)

保健師や公認心理師など産業保健スタッフや産業保健サービスを提供する外部機関の協力を得ることができる。

【優先順位 4】法令での規定はないが、事業者が産業医に期待する業務

21)職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成

厚生労働省は、メンタルヘルス不調により休業した労働者に対する職場復帰を促進するため、事業場向けマニュアルとして「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」改訂（2019年3月）を作成している。その中で、産業医等は、専門的な立場から、①管理監督者及び人事労務管理スタッフへ助言及び指導、②主治医との連携における中心的役割、③就業上の配慮に関する事業者への意見を述べる職務があるとしている。具体的には①職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について精査した上でとるべき対応を判断し、意見を述べること、②労働者の同意を得た上で、必要な内容について主治医からの情報や意見を収集すること、③事業者に対して医学的見地からみた安全配慮義務に関する助言、職場復帰支援に関する意見を述べること、④「職場復帰に関する意見書」等を作成すること、⑤また、職場復帰支援プラン作成にも関与すること、としている。

22)事業場に滞在している時に発生した傷病者の救急措置を行うこと。

産業医学振興財団が作成した「産業医の職務－産業医活動のためのガイドライン－」（2009年）では、①救急備品の整備、救急対応訓練等の準備に関する職務、②事業場内で発生した事例に対する救急診療、救急処置対応が記載されている。

23)運転業務等の特殊業務に従事する労働者の就労適性を診断すること。

労働者が担当する業務を遂行する際に、その健康状態が適格かどうかについて医学的な判定が必要な場合がある。業務によっては、各科の専門医が判断すべき事項が含まれる場合があることから、必ずしも産業医の職務とはいえない場合がある。ただし、適性がないと判断された場合には、産業医が本人に適切な治療等を促すとともに、業務を改善する方法も検討することが望ましい。

24)感染症の予防や拡大を防止すること。

産業医学振興財団の「産業医の職務－産業医活動のためのガイドライン－」（2009年）では、①種々の感染症、食中毒および寄生虫症に対する予防的措置、発症者対応および蔓延防止に関する職務、②給食に伴う食中毒などの予防に関する職務、③海外拠点のある企業、国際的な事業に関わる企業における健康管理および罹患者管理に関する職務が記載されている。

25)危険有害要因に関するリスクアセスメントについて助言すること。

化学物質や物理的要因等の危険有害要因に関するリスクアセスメントについては、衛生管理者等が中心となって推進することが多いが、産業医は、人間の生理学、行動科学、心理学、医学等の観点から、リスクの測定、リスクの評価、リスク低減対策の立案等に関して支援することが望ましい。

26)緊急事態における地域医療システムとの連携に関する職務

産業医学振興財団が作成した「産業医の職務-産業医活動のためのガイドライン-」(2009年)では、①事故又は災害が発生した後の被害最小化策について助言すること、②緊急事態(労働災害、事故、火災、感染症流行、自然災害、テロ等)への対応計画策定、備品等の整備および訓練に関する助言・指導、が記載されている。

【優先順位5】産業医の職務でないもの

27)事業場において患者の保険診療を行うこと。

以前多くの事業場で、事業場内に診療所を設けて従業員の診療を行っていた。しかしながら、例えば、病識がない、治療を望まない、治療の効果がでないなどの医療上の課題と、産業医が行う就労についての意見に不満がある場合など産業保健上の課題とを混同するとさらに複雑になり、解決しにくくなることから、医療を必要とする従業員に対しては、外部の医療機関を紹介するなどして、保険診療を産業保健活動から次第に切り離すようになってきた。診療行為と産業医活動とを分離して連携を図ることが望ましい。

28)事業場の顧客に対して、疾病の予防や治療を行うこと。

事業場の顧客は、産業保健の対象外である。

29)医療保険者による保健事業(特定健康診査、データヘルス活動等)を行うこと。

産業医は通常事業者と産業医契約を結ぶことになるので、保健事業は対象外である。もし、保健事業を行うのであれば、別途医療保険者と契約を結ぶ必要がある。

30)産業医契約を結んでいない企業において産業医の職務を行うこと。

産業医活動は法令に基づいた行為であり、産業医契約を結んで行うべきである。

31)労働衛生関連の訴訟に関して助言すること。

産業医が当事者になることはまずないが、自ら訴訟に巻き込まれるような行為は慎まなければならない。

32)採用の可否判定を行うこと。

いまだ労働者となっていない採用候補者の健康評価については、産業医の立場で関与することは望ましくない。また、事業者が採用候補者の健康状態を理由として採用の可否を判断することは社会通念上適切ではないことについて、産業医は助言することが望ましい。

参考資料 2
基発 0907 第 2 号
平成 30 年 9 月 7 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の
労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「整備法」という。）の公布については、平成 30 年 7 月 6 日付け基発 0706 第 1 号・職発 0706 第 2 号・雇均発 0706 第 1 号「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について」により通知したところであるが、整備法による改正後の労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「新安衛法」という。）及び整備法による改正後のじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号。以下「新じん肺法」という。）、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成 30 年政令第 253 号。以下「整備令」という。）、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省令の整備等に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 112 号。以下「整備則」という。）による改正後の労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「新安衛則」という。）及び整備則による改正後のじん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第 6 号。以下「新じん肺則」という。）並びに「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）の内容等は下記のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

なお、新安衛法第 66 条の 8 の 4 の内容等については、追って通知する。

記

- 第 1 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法令及びじん肺法令関係）
 - 1 改正の趣旨
労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第 13 条第 1 項において定め

られている産業医は、健康診断、長時間労働者に対する面接指導及び心理的な負担の程度を把握するための検査並びにその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働者の健康の保持増進を図るための措置、衛生教育、労働者の健康障害の調査等で、医学に関する専門的知識を必要とするものを行うことを職務とされている。

整備法においては、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が確実に実施されるようにし、産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医の在り方の見直しを行ったものであること。

2 内容

(1) 産業医の職務の追加（新安衛法第 13 条第 1 項及び新安衛則第 14 条第 1 項関係）

新安衛法第 66 条の 8 の 2 において、整備法による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「新労基法」という。）第 36 条第 11 項に規定する業務（以下「研究開発業務」という。）に従事する労働者について、事業者は、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する面接指導を行わなければならないこととしたことを踏まえ、新安衛法第 13 条第 1 項の規定に基づき新安衛則第 14 条第 1 項に規定する産業医の職務に、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する面接指導及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関することを追加したものであること。

(2) 産業医の知識・能力の維持向上（新安衛則第 14 条第 7 項関係）

産業医は、新安衛法第 13 条第 1 項に規定する労働者の健康管理等（以下「労働者の健康管理等」という。）を行うに当たって必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならないことを明確化したものであること。

(3) 産業医の権限の具体化（新安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医が新安衛則第 14 条第 1 項各号に掲げる事項に係る職務をなし得るよう、事業者が産業医に付与すべき権限には、以下のアからウ

までの事項に関する権限が含まれることを明確化したものであること。

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 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。

(4) 産業医の独立性・中立性の強化（新安衛法第 13 条第 3 項関係）

産業医が、産業医学の専門的立場から、独立性・中立性をもってその職務を行うことができるよう、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないことを明確化したものであること。

(5) 産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（新安衛則第 13 条第 4 項関係）

産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、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、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこととしたものであること。

なお、「遅滞なく」とは、おおむね 1 月以内をいうものであること（以下同じ。）。

(6) 産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（新安衛法第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項並びに新安衛則第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項関係）

産業医又は新安衛法第 13 条の 2 第 1 項に規定する者（以下「産業医等」という。）が産業医学の専門的立場から労働者の健康の確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として、以下のアからウまでの情報を提供しなければならないこととしたものであること（新安衛法第 13 条第 4 項及び新安衛則第 14 条の 2 第 1 項）。

ア 既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じよう

とするこれらの措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

イ 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報

ウ ア及びイに掲げるもののほか、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

なお、ウの情報の内容については、追って通知する予定であること。

また、アからウまでの事業者から産業医への情報提供は、以下の情報の区分に応じ、それぞれに規定する時期に行わなければならないこととしたものであること（新安衛法第13条第4項及び新安衛則第14条の2第2項）。

なお、以下の情報の区分の「イに掲げる情報」及び「ウに掲げる情報」に記載の「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいうものであること（以下同じ）。

アに掲げる情報：健康診断の結果についての医師等からの意見聴取、面接指導の結果についての医師からの意見聴取又は労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導の結果についての医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。

イに掲げる情報：当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。

ウに掲げる情報：産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

さらに、新安衛法第13条の2第1項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者は、当該規定する者に対して、アからウまでの情報について、各情報の区分に応じ情報提供するように努めなければならないこととしたものであること（新安衛法第13条の2第2項及び新安衛則第15条の2第3項）。

なお、事業者から産業医への情報提供の方法については、書面により行うことが望ましく、具体的な情報提供の方法については、事業場ごとにあらかじめ事業者と産業医で事前に決めておくことが望ましいこと。

- (7) 産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め及び産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（新安衛法第 13 条第 5 項並びに新安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医の勧告が、その趣旨も含めて事業者十分に理解され、かつ、適切に共有されることにより、労働者の健康管理等のために有効に機能するよう、産業医は、新安衛法第 13 条第 5 項の勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めることとしたものであること（新安衛則第 14 条の 3 第 1 項）。

また、事業者は、当該勧告を受けたときは、当該勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置の内容を、措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由を記録し、これを 3 年間保存しなければならないこととしたものであること（新安衛則第 14 条の 3 第 2 項）。

- (8) 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（新安衛法第 13 条第 6 項並びに新安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係）

事業者は、新安衛法第 13 条第 5 項の勧告を受けたときは、当該勧告を受けた後遅滞なく、当該勧告の内容及び当該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を、措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこととしたものであること。

- (9) 労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（新安衛法第 13 条の 3 関係）

産業医等がより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することにより、産業医等が産業医学の専門的立場から、労働者の健康管理等を適切に実施できるよう、事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたものであること。

- (10) 産業医等の業務の内容等の周知（新安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに新安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医を選任した事業場は、その事業場における産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法及び産業医に

よる労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、以下のアからウまでの方法により、労働者に周知しなければならないこととしたものであること（新安衛法第 101 条第 2 項並びに新安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項）。

また、当該方法による当該周知は、新安衛法第 13 条の 2 に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者も行うよう努めなければならないこと（新安衛法第 101 条第 3 項）。

ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

イ 書面を労働者に交付すること。

ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

なお、ウの方法については、事業場内のイントラネットでの電子掲示板への掲載なども含まれること。

- (11) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項から第 4 項まで及び新安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び新安衛則第 98 条の 3 関係）

事業者は、医師等による健康診断、医師による面接指導、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査の結果等から、必要な労働者の心身の状態に関する情報を取得し、労働者の健康と安全を確保することが求められているが、こうした労働者の心身の状態に関する情報には、労働者にとって機微な情報も含まれている。

このため、労働者が雇用管理において不利益な取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ため、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内で適正にこれを保管し、及び使用しなければならないこととしたものであること。ただし、本人の同意がある場合その他の正当な事由がある場合は、この限りではないものであること（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項及び新安衛法第 104 条第 1 項）。

また、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないものとともに（新じん肺法第 35 条の 3 第 2 項及び新安衛法第 104 条第 2 項）、厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図る

ため必要な指針（別添参照）を公表することとしたものであること（新じん肺法第 35 条の 3 第 3 項及び新安衛法第 104 条第 3 項）。

なお、当該指針に基づき事業者が講ずべき措置の具体的な内容については、追って通知する予定であること。

さらに、当該指針の公表は、当該指針の名称及び趣旨を官報に掲載するとともに、当該指針を厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供するとともに（新じん肺則第 33 条及び新安衛則第 98 条の 3）、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができることとしたものであること（新じん肺法第 35 条の 3 第 4 項及び新安衛法第 104 条第 4 項）。

- (12) 安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（新安衛則第 23 条第 4 項関係）

事業者は、安全委員会、衛生委員会等の開催の都度、これらの委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容を記録し、これを 3 年間保存しなければならないことを追加したものであること。

- (13) 産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（新安衛則第 23 条第 5 項関係）

産業医が衛生委員会等に医学専門的な立場から、労働者の健康管理等について積極的に提案できるよう、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ることを明確化したものであること。

- (14) 罰則（新安衛法第 105 条及び第 119 条関係）

新安衛法第 105 条に違反した者は、従前のおり新安衛法第 119 条第 1 号の罰則の適用があるが、新安衛法第 105 条に規定する者に、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者を追加したものであること。

- (15) 施行期日（整備法附則第 1 条関係）

産業医・産業保健機能の強化に係る改正規定の施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日であること。

第 2 面接指導等（労働安全衛生法令関係）

1 改正の趣旨

安衛法に定められている面接指導は、長時間労働やストレスを背景とする労働者の脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、医師が面接指導において対象労働者に指導を行うだけでなく、事業者が就業上の措置を適切に講じることができるよう、事業者に対して医学的な見地から意見を述べるのが想定されている。

整備法においては、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、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化するものである。

2 内容

(1) 医師による面接指導の対象となる労働者の要件（新安衛法第 66 条の 8 第 1 項及び新安衛則第 52 条の 2 第 1 項関係）

過重労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないよう、労働者の健康管理等を強化するため、新安衛法第 66 条の 8 第 1 項に規定する厚生労働省令で定める面接指導の対象となる労働者（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する者及び新安衛法第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する者を除く。）の要件を、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者に見直したものであること。

なお、従前のおり新安衛法第 66 条の 8 第 1 項の面接指導を行うに当たっては、当該要件に該当する労働者の申出により行うものであること。

(2) 労働者への労働時間に関する情報の通知（新安衛則第 52 条の 2 第 3 項関係）

事業者は、(1)の超えた時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対し、速やかに、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならないものとしたものであること。

なお、当該通知については、研究開発業務に従事する労働者であって当該超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者及び新安衛法第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する者を除き、新労基法第 41 条に規定する者及びみなし労働時間制が適用される労働者を含め、全ての労働者に適用されるものであること。

また、従前のおり第1の2の(6)により当該超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものであること。

さらに、当該超えた時間の通知の方法等については、追って通知する予定であること。

- (3) 研究開発業務に従事する労働者に対する医師による面接指導（新安衛法第66条の8の2第1項及び第2項並びに新安衛則第52条の7の2第1項及び第2項関係）

研究開発業務に従事する労働者については、その業務の特殊性から、新労基法第36条第11項において、1月について労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させた場合の労働時間の上限の規定を適用しないものとされている。

このため、研究開発業務に従事する労働者の健康管理等が適切に行われるよう、事業者は、その労働時間が休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超える労働者に対し、当該労働者の申出なしに医師による面接指導を行わなければならないこととしたものであること（新安衛法第66条の8の2第1項及び新安衛則第52条の7の2第1項）。

また、当該労働者は、当該面接指導を受けなければならないものとするとともに、事業者は、当該面接指導の結果を記録しておかなければならないものとしたものであること。さらに、事業者は、当該面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとするとともに、その必要があると認めるときは、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないものとしたものであること（新安衛法第66条の8の2第2項）。

加えて、新安衛法66条の8第1項の規定による面接指導の実施方法等に係る規定は、研究開発業務に従事する労働者に対する面接指導について準用するとともに、必要な読替えに係る規定を設け、当該面接指導は当該超えた時間の算定の期日後、遅滞なく、労働者に対して行わなければならないこととしたものであること（新安衛則第52条の7の2第2項）。

なお、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり100時間を超えない研究開発業務に従事する労働者であっても、当該超えた時間が80時間を超え、か

つ、疲労の蓄積が認められる者については、新安衛法 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導の対象となることに留意すること。

(4) 労働時間の状況の把握（新安衛法第 66 条の 8 の 3 並びに新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

事業者は、新安衛法第 66 条の 8 第 1 項又は新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととしたものであること（新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項）。

なお、新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項に規定するタイムカードによる記録等のほか、客観的な方法その他の適切な方法の具体的な内容については、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日策定）を参考に、追って通知する予定であること。

また、事業者はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3 年間保存するための必要な措置を講じなければならないこととしたものであること（新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 2 項）。

3 罰則（新安衛法第 120 条関係）

新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に違反した者は、新安衛法第 120 条第 1 号の罰則の適用があること。

4 施行期日（整備法附則第 1 条関係）

面接指導に係る改正規定の施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日であること。

第 3 経過措置

1 整備法附則第 5 条関係

事業者は、整備法附則第 2 条（附則第 3 条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しないものであること。

2 整備令第 7 条関係

事業者は、新労基法第 139 条第 2 項又は第 142 条の規定により読み替えて適用する新労基法第 36 条の協定が適用されている労働者に対しては、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しないものであること。

3 整備則附則第 2 条関係

新安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号及び第 2 項第 2 号、第 52 条の 2 第 1 項及び第 3 項、第 52 条の 3 第 1 項及び第 3 項、第 52 条の 4 から第 52 条の 7 の 3 までの規定は、平成 31 年 4 月 1 日以降の期間のみを新安衛則第 52 条の 2 第 1 項の超えた時間の算定又は新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項の超えた時間の算定の対象とする場合について適用し、同年 3 月 31 日を含む期間をこれらの超えた時間の算定の対象とする場合については、なお従前の例によるものであること。

4 整備則附則第 3 条関係

新安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号及び第 2 項第 1 号の規定は、平成 31 年 4 月 1 日以降に新安衛法第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 4 項（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項において準用する場合を含む。）又は第 66 条の 10 第 5 項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行った場合について適用するものであること。

第 4 その他所要の関係法令の改正

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号）並びに厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）について、所要の改正を行ったものであること。

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針

平成 30 年 9 月 7 日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号

1 趣旨・総論

事業者が、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置（以下「健康確保措置」という。）や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者の心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 2 条第 3 項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするためには、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程（以下「取扱規程」という。）を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、労働安全衛生法第 104 条第 3 項及びじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）第 35 条の 3 第 3 項に基づき公表する本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。

その上で、取扱規程については、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲が労働者の業務内容等によって異なり、また、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、本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）を活用して労使関与の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則である。このため、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能である。しかしながら、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明した上で行う必要がある。

2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

(1) 心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要がある。

一方、労働者の個人情報保護の観点から、現行制度においては、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や本人が同意している場合のほか、労働者の生命、身体保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等とされているので、上記の目的に即して、適正に取り扱われる必要がある。

(2) 取扱規程を定める目的

心身の状態の情報が、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う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され、事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、事業者は、当該事業場における取扱規程を定め、労使で共有することが必要である。

(3) 取扱規程に定めるべき事項

取扱規程に定めるべき事項は、具体的には以下のものが考えられる。

- ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
- ② 心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲
- ③ 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④ 心身の状態の情報の適正管理の方法
- ⑤ 心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む。以下同じ。）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。）の方法
- ⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法
- ⑦ 事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
- ⑧ 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

なお、②については、個々の事業場における心身の状態の情報を取り扱う目的や取り扱う体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲等を定めることが適切である。

(4) 取扱規程の策定の方法

事業者は、取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要である。この共有の方法については、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等の方法により周知する

ことが考えられる。

なお、衛生委員会等を設置する義務がない常時 50 人未満の労働者を使用する事業場（以下「小規模事業場」という。）においては、事業者は、必要に応じて労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 23 条の 2 に定める関係労働者の意見を聴く機会を活用する等により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有することが必要である。

また、取扱規程を検討又は策定する単位については、当該企業及び事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも考えられる。

(5) 心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備

心身の状態の情報の取扱いに当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。

(9) の表の右欄に掲げる心身の状態の情報の取扱いの原則のうち、特に心身の状態の情報の加工に係るものについては、主に、医療職種を配置している事業場での実施を想定しているものである。

なお、健康診断の結果等の記録については、事業者の責任の下で、健康診断を実施した医療機関等と連携して加工や保存を行うことも考えられるが、その場合においても、取扱規程においてその取扱いを定めた上で、健康確保措置を講じるために必要な心身の状態の情報は、事業者等が把握し得る状態に置く等の対応が必要である。

(6) 心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得

(9) の表の①及び②に分類される、労働安全衛生法令において労働者本人の同意を得なくても収集することのできる心身の状態の情報であっても、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。また、(9) の表の②に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、取り扱う目的及び取扱方法等について労働者の十分な理解を得ることが望ましく、取扱規程に定めた上で、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等にあらかじめ記載する等の方法により労働者に通知することが考えられる。さらに、(9) の表の③に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、個人情報の保護に関する法律第 17 条第 2 項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。

(7) 取扱規程の運用

事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるようにするとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。

取扱規程の運用が適切に行われていないことが明らかになった場合は、事業者は労働者にその旨を説明するとともに、再発防止に取り組むことが必要である。

(8) 労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、又は、労働者の健康確保措置及び民事上の安全配慮義務の履行に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。

以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないので、事業者は、原則としてこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げるもの以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当する場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

- ① 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の労働安全衛生法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。
- ③ 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、以下の措置を行うこと。
 - (a) 解雇すること
 - (b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
 - (c) 退職勧奨を行うこと
 - (d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位(役職)の変更を命じること
 - (e) その他労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること

(9) 心身の状態の情報の取扱いの原則(情報の性質による分類)

心身の状態の情報の取扱いを担当する者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲等の、事業場における取扱いの原則について、労働安全衛生法令及び心身の状態の情報の取扱いに関する規定がある関係法令の整理を踏まえて分類すると、次の表のとおりとなる。

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取扱いの原則
① 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされ	(a) 健康診断の受診・未受診の情報 (b) 長時間労働者による面接指導の申出の有無	全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要があ

<p>ており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報</p>	<p>(c) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無</p> <p>(d) 健康診断の事後措置について医師から聴取した意見</p> <p>(e) 長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見</p> <p>(f) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見</p>	<p>る。</p> <p>ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。</p>
<p>② 労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報</p>	<p>(a) 健康診断の結果（法定の項目）</p> <p>(b) 健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る。）</p> <p>(c) 長時間労働者に対する面接指導の結果</p> <p>(d) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果</p>	<p>事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報を取り扱う者を制限する ・情報を加工する <p>等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定め、また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。</p>

<p>③ 労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報</p>	<p>(a) 健康診断の結果(法定外項目) (b) 保健指導の結果 (c) 健康診断の再検査の結果(法定の項目と同一のものを除く。) (d) 健康診断の精密検査の結果 (e) 健康相談の結果 (f) がん検診の結果 (g) 職場復帰のための面接指導の結果 (h) 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i) 通院状況等疾病管理のための情報</p>	<p>個人情報の保護に関する法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。</p>
---	---	--

※ ②の心身の状態の情報について、労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成 19 年厚生労働省令第 157 号）第 2 条各号に掲げる項目については、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 27 条第 3 項の規定により、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととされているため、労働者本人の同意を得ずに事業者から保険者に提供できる。

③の心身の状態の情報について、「あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要」としているが、個人情報の保護に関する法律第 17 条第 2 項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、当該情報について事業者等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、労働者本人の同意を得る必要がある。

(10) 小規模事業場における取扱い

小規模事業場においては、産業保健業務従事者の配置が不十分である等、(9)の原則に基づいた十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な場合にも、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じる必要がある。

この場合、事業場ごとに心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲で取

扱規程を定めるとともに、特に、(9)の表の②に該当する心身の状態の情報の取扱いについては、衛生推進者を選任している場合は、衛生推進者に取り扱わせる方法や、取扱規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等が考えられる。

3 心身の状態の情報の適正管理

(1) 心身の状態の情報の適正管理のための規程

心身の状態の情報の適正管理のために事業者が講ずべき措置としては以下のものが挙げられる。これらの措置は個人情報の保護に関する法律において規定されているものであり、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。

- ① 心身の状態の情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置
- ② 心身の状態の情報の漏えい、滅失、改ざん等の防止のための措置（心身の状態の情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止のための措置等）
- ③ 保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等

このため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、これらの事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。

なお、特に心身の状態の情報の適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部又は全部を本社事業場において一括して行うことも考えられる。

(2) 心身の状態の情報の開示等

労働者が有する、本人に関する心身の状態の情報の開示や必要な訂正等、使用停止等を事業者に請求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

(3) 小規模事業場における留意事項

小規模事業者においては、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平成28年個人情報保護委員会告示第6号）の「8（別添）講ずべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う心身の状態の情報の数量及び心身の状態の情報を取り扱う労働者数が一定程度にとどまること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが適当である。

4 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① 心身の状態の情報

事業場で取り扱う心身の状態の情報は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項に基づく健康診断等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た情報であり、このうち個人情報の保護に関する法律第 2 条第 3 項に規定する「要配慮個人情報」に該当するものについては、「雇用管理分野におけ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ついて」（平成 29 年 5 月 29 日付け基発 0529 第 3 号）の「健康情報」と同義である。

なお、その分類は 2（9）の表の左欄に、その例示は同表の中欄にそれぞれ掲げるとおりである。

② 心身の状態の情報の取扱い

心身の状態の情報に係る収集から保管、使用（第三者提供を含む。）、消去までの一連の措置をいう。なお、本指針における「使用」は、個人情報の保護に関する法律における「利用」に該当する。

③ 心身の状態の情報の適正管理

心身の状態の情報の「保管」のうち、事業者等が取り扱う心身の状態の情報の適正な管理に当たって事業者が講ずる措置をいう。

④ 心身の状態の情報の加工

心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容を健康診断の結果等の記録自体ではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換することをいう。

⑤ 事業者等

労働安全衛生法に定める事業者（法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経営主を指す。）に加え、事業者が行う労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行のために、心身の状態の情報を取り扱う人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者、産業保健業務従事者及び管理監督者等を含む。

なお、2（3）②における「心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲」とは、これらの者ごとの権限等を指す。

⑥ 医療職種

医師、保健師等、法律において、業務上知り得た人の秘密について守秘義務規定が設けられている職種をいう。

⑦ 産業保健業務従事者

医療職種や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。

基 発 1228 第 16 号
平成 30 年 12 月 28 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「整備法」という。）による改正後の労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「新安衛法」という。）及び整備法による改正後のじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号。以下「新じん肺法」という。）、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成 30 年政令第 253 号）、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 112 号。以下「整備則」という。）による改正後の労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「新安衛則」という。）及び整備則による改正後のじん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第 6 号。以下「新じん肺則」という。）並びに「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号。以下「心身の状態の情報指針」という。）の内容等については、平成 30 年 9 月 7 日付け基発 0907 第 2 号「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について」により通知したところであるが、これらの解釈等は、下記のとおりであるので、了知の上、これらの取扱いについて遺漏なきを期されたい。

記

第 1 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法令及びじん肺法令関係）

＜産業医の権限の具体化（新安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）＞

問 1	産業医が労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する方法として、どのようなものがあるか。
-----	--

答 1	産業医が労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する方法としては、作業場等を巡視する際などに、対面により労働者から必要な情報を収集する方法のほか、事業者から提供された労働時間に関する情報、労働者の業務に関する情報等を勘案して選定した労働者を対象に、職場や業務の状況に関するアンケート調査を実施するなど、文書により労働者から必要な情報を収集する方法等がある。
問 2	産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な情報を労働者から収集する際に、どのようなことに配慮する必要があるか。また、事業者としても、その際に、どのようなことに配慮する必要があるか。
答 2	<p>労働者が産業医に提供した情報の内容等が当該労働者の同意なしに、事業者、人事担当者、上司等に伝達されることは、適正な情報の取扱い等が阻害されることとなる。</p> <p>そのため、産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な情報を収集しようとする際には、当該情報の収集対象となった労働者に人事上の評価・処遇等において、事業者が不利益を生じさせないようにしなければならない。</p> <p>また、事業者は、産業医が当該情報を収集する際の当該情報の具体的な取扱い（対象労働者の選定方法、情報の収集方法、情報を取り扱う者の範囲、提供された情報の取扱い等）について、あらかじめ、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において審議し、決定しておくことが望ましい。</p>
問 3	「労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること」とあるが、緊急の必要がある場合とは、どのようなものが含まれるか。
答 3	「労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合」とは、保護具等を使用せずに、有害な化学物質を取り扱うことにより、労働災害が発生する危険のある場合のほか、熱中症等の徴候があり、健康を確保するため緊急の措置が必要と考えられる場合などが含まれる。
＜産業医の辞任又は解任時の衛生委員会等への報告（新安衛則第 13 条第 4 項関係）＞	
問 4	事業者は、産業医から一身上の都合により辞任したい旨の申出があった場合には、衛生委員会等にこのとおり報告すればよいか。
答 4	産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、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、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこととされている。

	<p>その際には、産業医の辞任又は解任の理由が産業医自身の健康上の問題であるなど、当該産業医にとって機微な内容のものである場合には、産業医の意向を確認した上で、「一身上の都合により」、「契約期間満了により」などと報告しても差し支えない。</p>
<p><産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（新安衛法第13条第4項及び第13条の2第2項並びに新安衛則第14条の2第1項及び第2項並びに第15条の2第3項関係）></p>	
問5	<p>事業者が産業医等に提供する労働者の健康管理等を行うために必要な情報のうち、「休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（以下「時間外・休日労働時間」という。）が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報」とあるが、該当する労働者がいない場合においても、産業医に情報を提供しなければならないか。</p>
答5	<p>時間外・休日労働が1月当たり80時間を超えた労働者がいない場合においては、該当者がいないという情報を産業医に情報提供する必要がある。</p>
問6	<p>事業者が産業医等に提供する労働者の健康管理等を行うために必要な情報のうち、「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」には、どのようなものが含まれるか。</p>
答6	<p>「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」には、①労働者の作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数などのうち、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が含まれる。</p> <p>なお、必要と認めるものについては、事業場ごとに、あらかじめ、事業者と産業医とで相談しておくことが望ましい。</p> <p>また、健康管理との関連性が不明なものについて、産業医等から求めがあった場合には、産業医等に説明を求め、個別に確認することが望ましい。</p>
問7	<p>事業者は、産業医等に労働者の健康管理等に必要な情報を書面により提供しなければならないのか。また、事業者が産業医等に提供した情報については、保存しておく必要があるか。</p>
答7	<p>事業者が産業医等に情報を提供する方法としては、書面による交付のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録して提供する方法や電子メールにより提供する方法等がある。</p>

	<p>また、産業医等に提供した情報については、記録・保存しておくことが望ましい。</p>
<p><労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等(新安衛法第13条の3関係)></p>	
問8	<p>事業者は、労働者が産業医等による健康相談を安心して受けられる体制を整備するためには、どのようなことを行えばよいか。</p>
答8	<p>事業者は、産業医による健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等を含む。）、産業医の業務の具体的な内容、事業場における労働者の心身の状態に関する情報の取扱方法を、労働者に周知させる必要がある。</p> <p>また、労働者数50人未満の事業場については、新安衛法第101条第3項に基づき、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は保健師（以下「医師等」という。）を選任した事業者は、労働者に周知させるように努めなければならない。</p> <p>周知方法としては、各作業場の見やすい場所に掲示等するほか、書面により労働者に通知すること、イントラネット等により労働者が当該事項の内容に電子的にアクセスできるようにすることなどが適当である。</p> <p>なお、保健指導、面接指導、健康相談等は、プライバシーを確保できる場所で実施できるように、配慮するとともに、その結果については、心身の状態の情報指針に基づき事業場ごとに策定された取扱規程により、適切に取り扱う必要がある。</p>
<p><産業医等の業務の具体的な内容の周知（新安衛法第101条第2項及び第3項並びに新安衛則第98条の2第1項及び第2項関係）></p>	
問9	<p>「事業場における産業医の業務の具体的な内容」とは、どのようなものか。</p>
答9	<p>「事業場における産業医の業務の具体的な内容」とは、産業医が事業場において遂行している業務を指す。</p> <p>なお、当該業務の内容については、新安衛則第14条第1項に規定する職務と対比できるようにしておくことと分かりやすいので、そのようにしておくことが適当である。</p>
<p><労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第35条の3第1項から第4項まで及び新安衛法第104条第1項から第4項まで、新じん肺則第33条及び新安衛則第98条の3並びに心身の状態の情報指針関係）></p>	

問 10	労働者の心身の状態に関する情報について、事前に労働者本人の同意なしに事業者が取り扱うことができる場合や新安衛法第 104 条第 1 項及び新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項に規定する「その他正当な事由がある場合」とは、どのようなものが含まれるか。
答 10	「その他正当な事由がある場合」とは、メンタルヘルス不調により自殺企図の徴候が見られる場合など、人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるときなど、個人情報保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 16 条第 3 項各号に該当する以下の場合が含まれる。 一 法令に基づく場合 二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。 三 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。 四 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。
＜安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（新安衛則第 23 条第 4 項関係）＞	
問 11	安全委員会、衛生委員会等の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の記録・保存について、議事録を保存することでもよいか。
答 11	安全委員会、衛生委員会等の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等が具体的に記載された議事録であれば、当該議事録を保存することでも構わない。
＜産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（新安衛則第 23 条第 5 項関係）＞	
問 12	産業医が衛生委員会等に対して調査審議を発議するときは、当該産業医が当該委員会等に出席する必要があるか。
答 12	産業医が衛生委員会等に対して調査審議を発議するときは、当該発議の趣旨等を当該産業医から他の委員に説明する必要があることから、当該産業医は、衛生委員会等に出席する必要がある。

第 2 面接指導等（労働安全衛生法令関係）

＜医師による面接指導の対象となる労働者の要件（新安衛法第 66 条の 8 第 1 項及び新安衛則第 52 条の 2 第 1 項関係）＞

問 1	<p>新安衛則第 52 条の 2 第 1 項の規定においては、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた場合（かつ、当該労働者が疲労の蓄積の認められる者である場合）に面接指導の対象となるが、所定労働時間が 1 週間当たり 40 時間に満たない事業場においては、1 週間当たり 40 時間（法定労働時間）と所定労働時間のどちらを基準として算定すればよいか。</p>
答 1	<p>時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた時間については、1 週間当たり 40 時間（法定労働時間）を基準として、新安衛法第 66 条の 8 の 3 に基づき把握した労働時間の状況により、当該超えた時間を算定すればよい。</p>
問 2	<p>海外派遣された労働者（短期の海外出張などであって、整備法による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「新労基法」という。）が適用される場合に限る。）について、時間外・休日労働時間の算定後（労働者からの申出が必要な場合は申出後）、遅滞なく、面接指導を実施することが困難な場合には、面接指導の実施方法・時期はどのようにすればよいか。</p>
答 2	<p>海外派遣された労働者が面接指導の対象となった場合には、平成 27 年 9 月 15 日付け基発 0915 第 5 号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」に基づき、情報通信機器を用いた面接指導を実施することが適当である。</p> <p>また、上記の対応が困難な場合には、書面や電子メール等により当該労働者の健康状態を可能な限り確認し、必要な措置を講じることが適当であり、この場合には、帰国後、面接指導の実施が可能な状況となり次第、速やかに実施する必要がある。</p>
<p><労働者への労働時間に関する情報の通知（新安衛則第 52 条の 2 第 3 項関係）></p>	
問 3	<p>労働者に通知する「当該超えた時間に関する情報」（以下「労働時間に関する情報」という。）とは、どのようなものか。</p>
答 3	<p>「労働時間に関する情報」とは、時間外・休日労働時間数を指すものであり、通知対象は、当該超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者である。</p> <p>当該通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望ましい。</p>

	<p>また、新労基法第 36 条第 11 項に規定する業務に従事する労働者(以下「研究開発業務従事者」という。)については、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超えたものに対して、申出なしに面接指導を行わなければならないため、事業者は、対象労働者に対して、労働時間に関する情報を、面接指導の案内と併せて通知する必要がある。</p>
問 4	<p>労働者への労働時間に関する情報の通知は、どのような方法で行えばよいか。</p>
答 4	<p>事業者は、新安衛則第 52 条の 2 第 2 項の規定により、1 月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月 1 回以上、一定の期日を定めて行う必要がある、当該時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対して、当該超えた時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当である。</p> <p>なお、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えない。</p>
問 5	<p>労働者に対する労働時間に関する情報の通知は、どのような時期に行えばよいか。</p>
答 5	<p>事業者は、新安衛則第 52 条の 2 第 3 項の規定により、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対して、当該超えた時間の算定後、速やかに（おおむね 2 週間以内をいう。）通知する必要がある。</p>
問 6	<p>時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、応じる必要はあるか。</p>
答 6	<p>労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、これに応じることが望ましい。</p>
<p><研究開発業務従事者に対する医師による面接指導（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び第 2 項並びに新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項及び第 2 項関係）></p>	
問 7	<p>研究開発業務従事者に対する面接指導について、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超える労働者のみが対象か。</p>
答 7	<p>研究開発業務労働者の面接指導については、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定により、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 100 時間を超えた場合には、当該労働者からの面接指導の申出なしに、事業者は、面接指導を行わなければならない。</p>

	<p>また、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えない場合であっても、当該超えた時間が80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められた場合には、新安衛法第66条の8第1項の規定により、面接指導の対象となるため、当該労働者から面接指導の申出があれば、事業者は、面接指導を行わなければならない。</p>
<p><労働時間の状況の把握（新安衛法第66条の8の3並びに新安衛則第52条の7の3第1項及び第2項関係）></p>	
問8	<p>「労働時間の状況」として、事業者は、どのようなことを把握すればよいか。</p>
答8	<p>新安衛法第66条の8の3に規定する労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものである。</p> <p>事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならない。</p> <p>なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができるものである。</p> <p>ただし、労基法第41条各号に掲げる者（以下「管理監督者等」という。）並びに労基法第38条の2に規定する事業場外労働のみなし労働時間制が適用される労働者（以下「事業場外労働のみなし労働時間制の適用者」という。）並びに労基法第38条の3第1項及び第38条の4第1項に規定する業務に従事する労働者（以下「裁量労働制の適用者」という。）については、この限りではない。</p>
問9	<p>面接指導の要否については、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（時間外・休日労働時間）により判断することとされているが、個々の事業場の事情により、休憩時間や食事時間（以下「休憩時間等」という。）を含めた時間により、労働時間の状況を把握した場合には、当該時間をもって、面接指導の要否を判断することとしてよいか。</p>
答9	<p>面接指導の要否については、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間（時間外・休日労働時間）により、判断することとなる。</p>

	<p>なお、個々の事業場の事情により、休憩時間等を除くことができず、休憩時間等を含めた時間により労働時間の状況を把握した労働者については、当該時間をもって、判断することとなる。</p>
問 10	<p>労働時間の状況を把握しなければならない労働者には、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれるか。</p>
答 10	<p>労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、新労基法第 41 条の 2 第 1 項に規定する業務に従事する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用者）を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 2 条第 2 号に規定する労働者（派遣労働者）、⑥短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）第 2 条に規定する労働者（短時間労働者）、⑦労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 17 条第 1 項に規定する労働契約を締結した労働者（有期契約労働者）を含めた全ての労働者である。</p>
問 11	<p>労働時間の状況の把握方法について、新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項に規定する「その他の適切な方法」とは、どのようなものか。</p>
答 11	<p>「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において、労働者の自己申告による把握が考えられるが、その場合には、事業者は、以下のアからオまでの措置を全て講じる必要がある。</p> <p>ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。</p> <p>イ 実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。</p> <p>ウ 自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。</p> <p>エ 自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。</p>

	<p>その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間の状況ではないと報告されていても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間の状況として扱わなければならないこと。</p> <p>オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。</p> <p>また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の状況の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該阻害要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。</p> <p>さらに、新労基法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。</p>
問 12	労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは、どのようなものか。
答 12	<p>「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断すること。</p> <p>ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。</p> <p>また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められない。</p>

問 13	労働時間の状況を自己申告により把握する場合に、日々の把握が必要になるか。
答 13	<p>労働時間の状況を自己申告により把握する場合には、その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させる方法が適当である。</p> <p>なお、労働者が宿泊を伴う出張を行っているなど、労働時間の状況を労働日ごとに自己申告により把握することが困難な場合には、後日一括して、それぞれの日の労働時間の状況を自己申告させることとしても差し支えない。</p> <p>ただし、このような場合であっても、事業者は、新安衛則第 52 条の 2 第 2 項及び第 3 項の規定により、時間外・休日労働時間の算定を毎月 1 回以上、一定の期日を定めて行う必要があるので、これを遵守できるように、労働者が出張の途中であっても、当該労働時間の状況について自己申告を求めなければならない場合があることには、留意する必要がある。</p>
問 14	平成 30 年 9 月 7 日付け基発 0907 第 2 号の記の第 2 の 2 (4) で「また、事業者はこれらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、…」となっているが、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録を紙媒体で毎月出力して記録するという趣旨か。
答 14	労働時間の状況の記録・保存の方法については、紙媒体で出力することによる記録のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものに記録・保存することでも差し支えない。

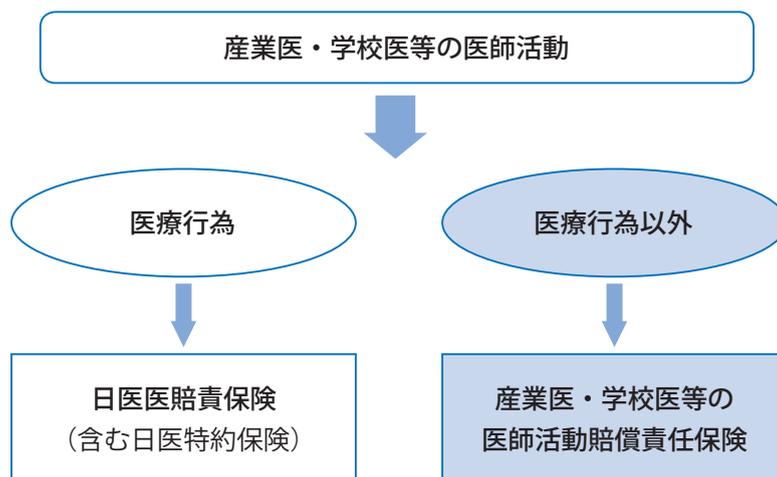
IV. 産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険

1. 産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険の内容

日本医師会会員の多くが、地域医療活動の一環として、産業医や学校医の仕事に携わっています。そして、産業医や学校医等の職務は、診療・健診・健康管理・労働安全衛生・学校保健等、医療行為に限らず多岐にわたっています。

日医医賠償保険は、医療行為によって生じた身体の障害について損害賠償を請求された場合を補償の対象としているため、産業医や学校医等の活動において医療行為以外とされたものについては補償の対象とはならず、保険金が支払われません。

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険は、従来の日医医賠償保険では対象外となっている医療行為以外の行為(以下、産業医・学校医等の職務活動)により、不測の事故について損害賠償を請求された場合を補償の対象としています。これによって、日本医師会A会員による産業医や学校医等の活動については、医療行為の有無にかかわらず補償の対象となります。



2. 補償の対象となる会員（被保険者）

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険は、被保険者である日本医師会A会員が産業医・学校医等の職務活動を行った場合を対象としており、日本医師会A会員個人の責任についてのみ、保険金が支払われます。なお、産業医や学校医の就任・辞任といった報告は不要です。

2.1 日本医師会 A 会員以外の医師が行った産業医・学校医活動

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険は日本医師会 A 会員個人の責任についてのみ、保険金が支払われることになっているため、日本医師会 A 会員以外の医師にも責任があると認められるときには、それらの医師の責任部分に相当する賠償金を差引いた保険金が支払われることとなります（いわゆる「カット払い」）。

2.2 法人の賠償責任は対象外

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険では日本医師会 A 会員個人の活動により個人が損害賠償請求を受けた場合を対象としているため、開設者である法人が損害賠償請求を受けた場合は対象となりません。なお、「一人医師医療法人」の場合は、個人に準じて付託を受託しています。

※産業医や学校医等の職務活動を行っている医師と、嘱託医契約を締結している契約者が異なる場合があります。その場合の取扱いについては下表のとおりとなります。

	業務遂行者	損害賠償請求を受けた者	嘱託医契約当事者	保険の対象有無
①	日本医師会 A 会員	日本医師会 A 会員	問わない	対象
②	日本医師会 A 会員	法人※	法人※	対象外
③	日本医師会 A 会員以外	日本医師会 A 会員	日本医師会 A 会員	対象外
④	日本医師会 A 会員以外	法人	法人	対象外

2.3 日医特約保険の取扱い

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険は、日医特約保険の対象とはなりません。

2.4 会費減免会員の取扱い

日本医師会 A 会員が、会費減免（高齢減免、病気減免、出産・育児減免、研修医減免）の申請を行う際に、医賠償保険加入の旨を届出、所定の会費負担をすることにより、被保険者となることができます。

2.5 被保険者資格の喪失

以下の場合にはその時点で被保険者資格がなくなり、この保険の適用を受けることができなくなります。

- ① 日本医師会を退会した場合
- ② 日本医師会 A 会員から B・C 会員に変更した場合
- ③ 日本医師会 A 会員が会費減免申請を行う際に医賠償保険には加入しない旨を届け出た場合
- ④ 所定の手続による日本医師会費が納入されない場合

2.6 被保険者資格喪失の際の特則

被保険者資格を喪失した会員であっても、以下の特則に該当する場合にはこの保険の適用を受けることができます。

①「通知特則」：被保険者資格を失う場合

「2.5 被保険者資格の喪失」①②③の理由により被保険者の資格を喪失する場合には、保険期間中に損害賠償請求がなくても、その期間内に医療事故の発生を都道府県医師会経由で、保険会社に通知さえしておけば、保険期間終了後（退会日の属する保険期間末となる7月1日）10年以内に損害賠償請求を受けた場合にも、この保険が適用されます。

②「死亡特則」：被保険者（日本医師会 A 会員）が死亡した場合

死亡時に被保険者であった日本医師会 A 会員の遺族らに向けて、産業医・学校医等の嘱託医活動に起因して、損害賠償の請求が、当該保険期間終了後（死亡退会日の属する保険期間末となる7月1日）10年以内になされた場合にも本保険が適用されます。

③「廃業特則」：被保険者（日本医師会 A 会員）が「廃業」^(注)した場合

被保険者（日本医師会 A 会員）が、閉院や退職等により、将来にわたり日常的な医療行為を行わず、かつ、日本医師会 A 会員から B 会員に区分変更を行った場合は、「廃業」前の産業医・学校医等の嘱託医活動に起因して、損害賠償の請求が、当該保険期間終了後（B 会員に区分変更日の属する保険期間末となる7月1日）10年以内になされた場合にもこの保険は適用されます。なお、B 会員区分変更後に退会した場合には、この保険の適用はありません。

(注)「廃業」の定義

この保険における「廃業」とは、将来にわたり日常的な医療行為を行わなくなり、日本医師会 A 会員から B 会員に区分変更を行うことをいいます。(廃業特則を適用した B 会員を通称「廃業 B 会員」としています。)

3. 補償の対象となる事故

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険では、被保険者による日本国内における嘱託医としての業務の遂行に起因して発生した不測の事故について、被保険者が法律上の賠償責任を負担することによって被る損害を対象としています。

この保険では、嘱託医の定義を法令等に定められた以下(1)～(4)の職務としています。また、職務の内容については、法令等に定められた内容を基本としています。

- (1) 労働安全衛生法により定められた産業医(事業場の規模にかかわらず、同様の業務を行う者を含む)
- (2) 人事院規則により定められた健康管理医
- (3) 学校保健安全法により定められた学校医
- (4) 児童福祉法により定められた保育所等の嘱託医

※(1)～(4)の職務活動において、医療行為によって生じた身体の障害について損害賠償を請求された場合は、日医医賠償保険での対応となります。医療行為か否かが問題になるとときには、医賠償調査委員会の判定によります。

4. 補償の対象とならない事故

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険では、身体障害にかかわらず不測の事故を対象としていますが、直接であるか間接であるかにかかわらず、被保険者が次の賠償責任を負担することによって被る損害については保険金が支払われません。

4.1 補償の対象とならない職務

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険では対象となる職務活動を限定しており、上記3. (1)～(4)以外の職務活動(嘱託医を含む)による賠償責任は、保険の対象にはなりません。(争訟費用も対象外)

4. 補償の対象とならない事故

4.2 賠償責任保険普通保険約款に規定されているもの

- (1) 被保険者が故意に起こした事故
- (2) 戦争、変乱、暴動、騒じょう、労働争議
- (3) 地震、噴火、洪水、津波又は高潮
- (4) 被保険者と他人との間の特別な約定によって加重された賠償責任
- (5) 被保険者が所有・使用・管理する財物の損壊について、財物に対して正当な権利を有する者に対して負担する賠償責任
- (6) 被保険者と同居する親族に対する賠償責任
- (7) 排水、排気に起因する賠償責任
- (8) 被保険者の従業員（医師、看護師、薬剤師、診療放射線技師等々）が、被保険者の業務に従事中に被った身体の障害に起因する賠償責任
(例)看護師自身の注射針刺し、放射線技師の被ばく

4.3 日本医師会専門的業務（嘱託医）特別約款に規定されているもの

- (1) 医療行為
- (2) 次に掲げるものの所有、使用又は管理
 - ア．自動車、原動機付自転車又は航空機
 - イ．車両（原動力がもっぱら人力である場合を除きます。）、船舶又は動物
- (3) 故意又は重過失による履行不能又は履行遅滞
- (4) 嘱託医としての業務の履行の追完若しくは再履行、嘱託医としての業務の結果自体の改善若しくは修補又は嘱託医としての業務に関する対価の返還
- (5) 嘱託を受けていない間又は嘱託が終了した後に被保険者が行った行為
- (6) 被保険者の支払不能又は破産
- (7) 事実と異なることを知りながら、被保険者によって、又は被保険者の指図により行われた口頭又は文書若しくは図画等による表示
- (8) 広告・宣伝活動、放送活動又は出版活動
- (9) 被保険者の使用人が被保険者のためにその事務を処理するに当たり、又は自己の職務上の地位を利用して行った窃盗、強盗、詐欺、横領又は背任行為に起因する賠償責任
- (10) 被保険者又はその使用人その他被保険者の業務の補助者の犯罪行為（過失犯を除きます。）又はその行為が法令に反すること若しくは他人に損害を与えるべきことを認識しながら（認識していたと判断できる合理的な理由がある場合を含みます。）行った行為（不作為を含みます。）に起因する賠償責任

(11) 特許権、著作権又は商標権等の知的財産権の侵害に起因する賠償責任

(12) 業務の結果を保証することにより加重された賠償責任

5. 保険金と支払限度額

5.1 支払われる保険金

① 被障害者側に支払う損害賠償金(治療費、慰謝料、休業損害等)

② 訴訟や調停・示談等になった場合の弁護士報酬などの争訟費用

※この保険は、日医医賠償保険と同じく、民事の損害賠償請求事件を取り扱うものであり、刑事事件は対象となりません。したがって、万一科せられるべき罰金、刑事事件に要する弁護士費用等は支払われません。

5.2 支払限度額

損害賠償金については、1事故1億円、年間に3億円が限度となります。なお、争訟費用は、損害賠償金とは別枠として支払われます。

6. 免責金額

この保険については、免責金額はありません。

※医療行為による損害賠償請求の場合には日医医賠償保険の適用となり、免責金額(100万円)が適用されます。

7. 掛金

この保険は日本医師会が契約者となっており、掛金相当額は日本医師会A会員の会費に含まれているため、保険加入のための手続や費用は要しません。

8. 補償期間と損害賠償請求の時期

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険では、日医医賠償保険と同じく、日本医師会A会員である期間中に損害賠償請求を受けた場合に補償の対象となります(損害賠償請求ベース)。したがって、産業医や学校医を辞退した後に損害賠償請求を受けても、請求時期が日本医師会A会員である期間中であれば保険の対象となります。

損害賠償請求の原因となる産業医・学校医等の職務活動の時点で日本医師会A会員でなくても、被障害者側から損害賠償請求を受けた時点で日本医師会A会員であれば、補償の対象となります。また、その後解決までに時間を要しても保険の適用となります。

9. 紛争処理のための手続

一方、産業医・学校医等の職務活動の時点で日本医師会A会員であっても、損害賠償請求を受けた時点で、退会等で日本医師会A会員でない場合には補償の対象外となります。
※日本医師会A会員である期間中に損害賠償請求を受けた場合でも、事故発生後に損害賠償請求を受けることを明らかに予見して日本医師会A会員となった場合には保険は適用されません。

9. 紛争処理のための手続

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険においても、日医医賠償保険同様に日本医師会と保険会社が都道府県医師会と連携をとりながら紛争処理に当たります。また、必要に応じて、協議のうえで保険会社の負担のもとに適任の弁護士を依頼し、迅速・適正な紛争解決を図ります。なお、医療行為以外の事故についての判定となることから、賠償責任審査会の判定は必要に応じて行うものとします。

9.1 損害賠償の請求があれば都道府県医師会へ

産業医や学校医等の職務活動において損害賠償の請求を受けた場合、会員がその活動について医療行為か否かの判断をすることは難しいケースが多いと思われます。

したがって、損害賠償の請求を受けたときは(文書、口頭いずれでなされた場合でも可)、各都道府県医師会の定める紛争処理手続に従って、その旨を都道府県医師会に報告してください。日本医師会として報告書の様式は特定しませんが、紛争処理を都道府県医師会へ委任するに当たっては、この保険の処理をも含めた委任状を提出してください。

9.2 都道府県医師会から日本医師会への付託

産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険は、日医医賠償保険・日医特約保険と異なり、免責金額を設定していませんので、都道府県医師会が、この保険の紛争処理手続に委ねることとしたときは、損害賠償請求額にかかわらず、所定の書類を添えて、日本医師会へ付託することとなります。この際、会員は紛争経過報告書などの作成に協力をお願いします。

付託があれば、日本医師会は、保険会社へ付託の連絡をします。また、弁護士を選任する必要があるときは、日本医師会及び保険会社と協議の上選任を行います。

9.3 医療行為の判断

損害賠償請求の内容が、医療行為に起因するものかそれ以外であるかの判断が難しい場合には、日本医師会に照会いただきます。日本医師会では必要に応じて医賠責調査委員会に諮り判断します(医療行為と判断された場合には日医医賠責保険の処理ルールに沿って対応することになります。)

9.4 付託後の対応

付託があれば、日本医師会は保険会社に連絡します。都道府県医師会は、付託後も最終解決に至るまで必要に応じて相手方との折衝を継続します。なお、付託中の紛争について会員が訴訟を提起されたときは、必ず都道府県医師会へ訴状の写しを添えて連絡をしてください。

保険会社は、日本医師会と緊密な連携を取りつつ、必要に応じて医賠責調査委員会や賠償責任審査会の判断を仰ぎながら折衝方針の決定等を行い、これを日本医師会へ通知し必要な活動を行います。

日本医師会は、保険会社からの通知内容を都道府県医師会へ連絡し協力をお願いします。

9.5 弁護士への委嘱

紛争を処理する際に、弁護士を必要とする場合が少なくありません。特に産業医や学校医の活動に起因する損害賠償請求については、会員の過失責任が発生するケースや会員が単独で訴えられるケースは少ないと考えられ、事業主や学校等との連携を含めて、請求を受けた段階から弁護士に委嘱を行い、交渉を進めるほうが早期解決につながる場合が少なくないと思われます。産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険では、都道府県医師会・日本医師会・保険会社の三者協議により事案ごとに弁護士の選任を行うことになっています。この保険の費用負担により弁護士を依頼する場合には、当該会員は必ず所属都道府県医師会と事前に相談してください。