

# 令和6・7年度 日本医師会産業保健委員会答申

「産業医部会活性化の具体的方策  
～行動する産業医の養成と更なる活躍を目指して～」

2026年6月10日  
公益社団法人 日本医師会



# 産業保健委員会 会長諮問 ・ 委員

会長諮問

委員

「産業医部会活性化の具体的方策

～行動する産業医の養成と更なる活躍を目指して～」

委員長	相澤 好治	北里大学名誉教授
副委員長	松山 正春	岡山県医師会会長
副委員長	堀江 正知	産業医科大学学長
委員	安部 秀三	茨城県医師会常任理事
委員	江口 尚	産業医科大学教授
委員	圓藤 吟史	大阪市立大学名誉教授
委員	神村 裕子	山形県医師会常任理事
委員	瓦井 博子	兵庫県医師会常任理事
委員	吉川 正哉	広島県医師会副会長
委員	黒澤 一	東北大学教授
委員	小林 正洋	山梨県医師会副会長
委員	高田 礼子	聖マリアナ医科大学主任教授
委員	田中 孝幸	三重県医師会副会長

委員	武林 亨	日本産業衛生学会副理事長(令和7年6月4日退任)
委員	堤 明純	日本産業衛生学会副理事長(令和7年6月5日新任)
委員	中平 浩人	新潟県医師会理事
委員	西 秀博	福岡県医師会理事
委員	林 朝茂	大阪公立大学教授
委員	水野 重樹	東京都医師会理事
委員	宮崎 隆一	熊本県医師会理事
委員	村上 学	北海道医師会常任理事
委員	森永 幸二	佐賀県医師会副会長
委員	山口 直人	労災保険情報センター理事長

## 会長諮問

「産業医部会活性化の具体的方策

～**行動する産業医**の養成と更なる活躍を目指して～」

**「行動する産業医」とは法令に定められた業務の履行にとどまらず、日本医師会認定産業医倫理綱領に従い、以下を主体的に実践する産業医を指す。**

- 職場巡視や健康診断結果を踏まえた職場改善の提案
- 労働災害防止に資する衛生委員会での専門的助言
- 作業環境要因と健康影響との関係の分析
- 主治医や事業場関係者との連携を通じた両立支援への働きかけ など

**本答申の目的**は認定産業医がまず**1社目の事業場**と契約し、実際の産業医活動に参画することが重要であると考え、いわゆる「**1社目の壁**」を乗り越えるための**産業医部会の活性化と全国的な産業医活動の推進**に向けた具体的方策を提言するものである。

# 答申の目次

- 第Ⅰ部：中央情勢** — 令和7年労働安全衛生法改正の概要と産業医に期待される役割の増大
- 第Ⅱ部：「1社目の壁」という課題** — 認定産業医の約半数が未活動である実態と心理的・実務的ハードル
- 第Ⅲ部：産業医のマッチング等支援の動向** — 直接契約・間接契約の変化、民間事業者の参入と課題
- 第Ⅳ部：地域医師会の取組事例** — 佐賀県・三重県・沖縄県・渋谷区における好事例の紹介
- 第Ⅴ部：「1社目の壁」を突破するための方策** — 手引きの活用、適正な間接契約、懇談会の実施推進
- まとめ** — 産業医の組織化にむけて

**「1社目の壁」とは認定産業医資格を持ちながら産業医活動に至っていない医師が直面する、心理的・実務的なハードルを指し、活動する産業医を増やすための重要な検討課題となる。**

## 「1社目の壁」の具体的な要因例

- **事業場を見つけることが困難**  
経験の浅い医師にとって、候補となる企業を自力で開拓する手段が限られている
- **契約交渉への強い苦手意識**  
業務内容や報酬額について自ら交渉することに不安を抱く医師が多い
- **相談相手・ノウハウの不在**  
臨床とは異なる産業医業務について、気軽に相談できる相手がない

# 産業医契約形態の変化－直接契約と間接契約

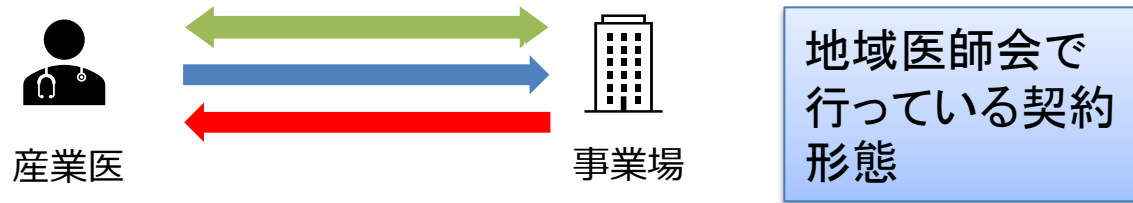
Ⅲ部：産業医のマッチング等支援の動向

凡例 : 契約締結 : 労務提供 : 報酬の支払い

## 1. 直接契約

産業医と事業場が直接交渉をし、契約内容（業務内容、報酬など）が決定する。

<直接契約のイメージ>

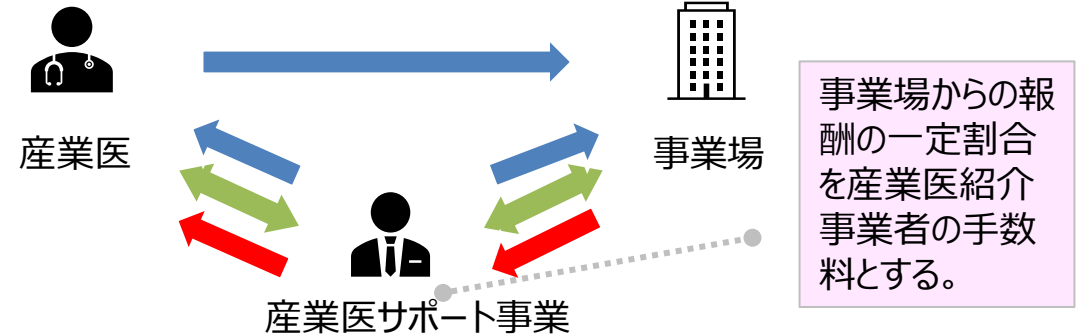


タイミング	説明
契約時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分のペース、自由意志で契約交渉する。ただし、事業場によっては<u>産業医が希望する条件で契約することが難しい</u>場合もある。</li> </ul>
契約後実務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業場と自ら人間関係を構築し、労務提供(産業医活動)する。</li> <li>・契約書に記載の業務を、<u>自分で管理しながら</u>遂行する。</li> <li>・事業場との<u>トラブルは自身で解決する必要</u>がある。</li> </ul>

## 2 間接契約

事業場と産業医の要望を踏まえ、**産業医サポート事業者**※が事業場と産業医それぞれと委託契約を結ぶ

<間接契約のイメージ>



タイミング	説明
契約時	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<u>サポート事業者が契約交渉</u>するので産業医の希望条件を考慮した契約を行う。</li> <li>・契約書の作成など<u>手続上の手間が軽減</u>する。</li> </ul>
契約後実務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業医の<u>煩雑な連絡や事務作業はエージェントが担当</u>する。</li> <li>・<u>情報提供の支援</u>を受けられる（労働法令に関する最新情報、他社事例等）</li> <li>・トラブルが生じた場合、紹介事業者が<u>仲裁役</u>として問題解決を図ることが出来る。</li> </ul>

※産業保健分野における職業紹介事業者は、産業医と事業場の直接契約だけでなく、間接契約による契約締結後の業務支援や業務支援システム提供等様々な業務を行っている場合がある。こうした実態を踏まえ、本答申では産業保健活動の職業紹介事業者を「産業医サポート事業者」と定義する。

## 直接契約

産業医と事業場のマッチング事業を行っている**地域医師会へのヒアリング調査**

## 直接契約

**産業保健総合支援センターで行われているマッチング先進事例**

## 間接契約の留意点

間接契約は介在するサポート事業者による支援の質や産業医報酬が様々。マッチング後、産業医が納得する業務支援を提供しない事業者も存在するため、以下の点に留意すべきである。

- ①**専門性**：産業医や衛生管理者等が業務に携わっている等、産業保健に習熟したサポート事業者であるか
- ②**支援体制**：産業医への実務面での支援が十分であるか
- ③**報酬水準**：産業医報酬が納得できる適正な水準であるか

# 答申の目次

- 第Ⅰ部：中央情勢** — 令和7年労働安全衛生法改正の概要と産業医に期待される役割の増大
- 第Ⅱ部：「1社目の壁」という課題** — 認定産業医の約半数が未活動である実態と心理的・実務的ハードル
- 第Ⅲ部：産業医のマッチング等支援の動向** — 直接契約・間接契約の変化、民間事業者の参入と課題
- 第Ⅳ部：地域医師会の取組事例** — 佐賀県・三重県・沖縄県・渋谷区における好事例の紹介
- 第Ⅴ部：「1社目の壁」を突破するための方策** — 手引きの活用、適正な間接契約、懇談会の実施推進
- まとめ** — 産業医の組織化にむけて

## 平成31年作成の「産業医契約の手引き」に、心得、1年間の職務を追加し大幅に刷新

### ① 産業医の心得

産業医の質向上と、産業医が職務を円滑に行うために実務上留意すべき心得として、日本医師会産業保健委員会では5項目の心得を作成

### ② 1年間の職務

1社目で具体的に何をすればよいかイメージが湧かない嘱託産業医のために、嘱託産業医が行う1年間について職務の実践的な手順の明記

### ③ 契約書と解説

最新法令に対応した直接契約のための「嘱託産業医の業務委託契約書（参考例）」と各条項（職務内容、事業場の責務、個人情報取扱い、報酬等）の詳細解説を加え、昨今の情勢も踏まえて産業医の行うべき職務と追加で行う職務を再整理した

### ④ 参考資料

法令などの基礎的な職務知識だけでなく、産業医が知っておくべき周辺知識について参考資料として掲載

- 労基署と労働基準監督官
- 直接契約と間接契約の違い
- 産業医報酬の税務
- 産業医活動に関連する保険
- 健康経営について

「1社目の壁」を越えるための懇談会を全国の医師会で展開し、活動する産業医を増やすとともに、医師会との接点が薄い非会員の産業医も積極的に参加していただき、組織強化となるような、開かれた組織づくりの一助とする

## 懇談会の 3つの目的

- **実務イメージの具体化**による心理的・実務的ハードルの低下：産業医としての基本的な心得や業務の流れ・全体感を把握する
- 「**嘱託産業医の心得と契約の手引き**」の周知：1社目を踏み出すために必要な情報を1冊で網羅した新手引きを配布・紹介
- **相談できるネットワークの構築**：ベテラン産業医へ気軽に相談できる環境を整え、心理的・実務的ハードルを下げる

## 懇談会スキーム

- 実施主体：都道府県医師会・産業医部会
- 講師：産業医の経験を語る産業医部会のメンバー等、ベテラン産業医2名以上
- 対象者：産業医活動未経験者、活動で困難に直面している者（非会員の扱いは各地区医師会の裁量）
- 受講人数：約15名の少人数制（活発な質疑応答が可能な規模）
- 時間：1時間程度（認定産業医制度の単位付与は行わない）
- 内容例：「**嘱託産業医契約の心得と契約書の手引き**」の紹介、ベテラン産業医や1社目の壁を越えたばかりの産業医による講演、お悩み相談会

## <参考>

## 産業保健総合支援センター等との連携

- **地域産業保健センターの登録産業医への登録案内**：未経験産業医にとって最初の実務経験を得る機会であり、地域側の産業医リソース確保にも有益
- **産業保健総合支援センターの同行実地研修の紹介**：職場巡視や産業医面談等を実際の現場で同行して学べる実践形式の研修
- **ストレスチェック全事業場義務化に伴う高ストレス者面接指導ニーズ急増**への対応として、地産保の活性化にも貢献

日本医師会認定産業医制度  
嘱託産業医の心得と契約の手引き



2026年5月

日本医師会産業保健委員会

# 手引きの目次

はじめに

## 1. 産業医の心得

### 1.1. 概略

## 2. 嘱託産業医の1年間の職務

### 2.1. 1年間の流れ

### 2.2 職務の手順

産業医職務の基本姿勢:3管理/5管理と衛生管理者との連携

職務① 職場巡視

職務② 衛生委員会/安全衛生委員会の出席

職務③ 健康診断の結果について就業上の措置に関する意見を述べる

職務④ 高ストレス者に対し面接指導を行い就業上の措置に関する意見を述べる

職務⑤ 長時間労働面接指導を行い就業上の措置に関する意見を述べる

職務⑥ 職場復帰の支援等をはじめとする治療と就業の両立支援を行う

職務⑦ 労働者からの健康相談

## 3. 嘱託産業医の業務委託契約書(参考例)

### 3.1 契約の法的性質と留意事項

嘱託産業医の業務委託契約書(参考例)

## 4. 嘱託産業医の契約の留意点

### 4.1 契約の解説(嘱託産業医業務委託契約書(参考例))

第1条(産業医選任)

第2条(職務内容)

第3条(甲の乙に対する責務)

第4条(乙による個人情報の取扱い)

第4条の2 (乙による秘密の保持)

第5条(報酬)

第6条(補償)

第7条(契約の有効期間)

第8条(反社会的勢力)

第9条(協議)

医師会の立ち合いについて

参考資料1: 日本医師会認定産業医倫理綱領

参考資料2: 産業保健関連法令

参考資料3: 産業医が知っている役立つ労災認定基

参考資料4: 労働基準監督署と労働基準監督官

参考資料5: 情報通信機器を使った面接指導

参考資料6: 直接契約と間接契約

参考資料7: 「第2条第2項⑤その他の職務」の例示

参考資料8: 産業医報酬の税務

参考資料9: 産業医活動に関連する保険

参考資料10: 健康経営

参考資料11: 全国の医師会と産業保健支援センターの連絡先

# 産業医の心得

「日本医師会認定産業医倫理綱領」をわかりやすくすることを目的に、産業医が職務を円滑に行うために実務上留意すべき5項目の心得を作成

- 働く人の人生に向き合おう
- 法令や倫理綱領を遵守しよう
- 職場環境や働き方を知ろう
- 働く人と事業者とのバランスに配慮しよう
- 産業保健スタッフと良好なコミュニケーションを築こう

# 1年間の産業医活動の流れ（例）

1社目で実際の職務のイメージが湧かない産業医のために、一般的によく行う職務と年間の流れを示した。

#	産業医の職務	職務発生タイミング	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
①	職場巡視	事業所訪問時 (毎月/隔月)	▼	実施	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
			現場状況確認・助言											
②	安全衛生委員会	開催時(毎月)	▼	開催	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼	▼
			参加・議事録確認・講話											
③	健康診断にかかる対応	健診実施者発生次第※1 (例えば以下) ・定期健診 ・雇入時健診	実施		結果回収	受診勧奨・保健指導	就業上の意見	就業上の措置決定	労基報告作成	労基報告確認	労基報告			
			※1：全社一斉実施モデルを例として記載。個別受診の場合は随時。											
④	ストレスチェックにかかる対応	年1回のストレスチェックで高ストレス者が発生次第	実施		▼ 対象者発生	面談調整	面談実施・助言	労基報告作成	労基報告確認	労基報告	集团分析・職場改善			
⑤	長時間労働面談	長時間労働者発生次第 (事業者は毎月対象者の確認を行っている。)	▼ 対象者発生	面談調整	面談	事業者に面談結果共有	就業上の措置決定							
⑥	両立支援	両立支援希望者(復職者含む)発生次第	様々なケースがあるため、詳細は「2.2.2職務⑥」を参照											
⑦	労働者からの健康相談	随時	▼ 対象者発生		面談調整	面談	事業者に面談結果共有・助言							

主に事業者対応



産業医の基本的職務



産業医が行うことが最も適切な業務



# 職務の手順（サンプル）

産業医が実務に当たる際のイメージが湧きやすいよう、代表的な職務とその手順を実践的な流れに沿って示す。特に安全衛生体制が十分に整っていない事業場を担当することになったケースを想定して、基本的な流れを一例として記載した

## 職務① 職場巡視

### ■ 産業医の役割

作業環境管理および作業管理の視点より職場を確認し、労働者の健康リスクを低減する。

### ■ STEP 1：記録用紙・見取図の準備を依頼する

- 訪問日に合わせ、記録用紙・見取図の準備を事業者に依頼する。事業者が記録用紙を作ったことがない場合は、安全衛生担当者に指導し記録用紙作成の補助を行う。記録用紙のフォーマットは法令で細かく定められていないが、下記の記録用紙フォーマット例で提示したように「巡視日時」「巡視者名」「指摘事項」「指摘事項への対応（事業者側）」は記載できるようにする。慣れるまでは記録用紙に巡視時の確認すべき事項をあらかじめ細かく書いておくのが有効である。

### ▼ 記録用紙フォーマット例

(株)〇〇 〇〇事業所	20XX年X月X日
〇〇 〇〇所長殿	産業医 〇〇 〇〇
産業医巡視記録	
先日実施した職場巡視の結果を報告します。指摘事項につきましては、対応を「指摘事項への対応」に記入の上、回覧し産業医までご返送ください。	
巡視日時	XXXX年X月X日 X時～X時
巡視職場	〇〇製造棟(〇〇製造ライン)
巡視者	〇〇産業医、〇〇衛生管理者、〇〇保健師
対応者	〇〇課長、〇〇係長
指摘事項	①清掃終了後の材料を作業者が素手で取り扱っている状況。保護手袋の着用を徹底するように指導お願いいたします。 ②XXXXXXXX

## 職務② 衛生委員会/安全衛生委員会の出席

### ■ 産業医の役割

職場の安全衛生状況を把握し、助言する。

### ■ STEP 1：安全衛生委員会の設置状況を確認する

- 安全衛生担当者に安全衛生委員会の設置の有無を確認する。
- 未設置の場合は安全衛生委員会を立ち上げるよう指導する。
- 安衛法施行令第8条に定められている業種及び規模以上の事業場は「安全衛生委員会」の設置が義務であり、その業種以外で規模が50人以上の事業場は衛生委員会の設置が義務である。（この章では便宜上「安全衛生委員会」で表記を統一する。）

### ■ STEP 2：開催調整を依頼する

- 産業医訪問日に合わせて委員会の開催日を設定するよう安全衛生担当者に依頼する。

### ■ STEP 3：安全衛生委員会に出席する

- 職場巡視結果の共有や、長時間労働状況や労災状況などの確認については安全衛生委員会内で行うとよい。安全衛生委員会の議題例は下記の通り。

# 嘱託産業医業務委託契約書(参考例)、契約の留意点

## 3. 嘱託産業医の業務委託契約書(参考例)

### 3.1 契約の法的性質と留意事項

嘱託産業医の業務委託契約書(参考例)

## 4. 嘱託産業医の契約の留意点

### 4.1 契約の解説(嘱託産業医業務委託契約書(参考例))

第1条(産業医選任)

第2条(職務内容)

第3条(甲の乙に対する責務)

第4条(乙による個人情報取扱い)

第4条の2 (乙による秘密の保持)

第5条(報酬)

第6条(補償)

第7条(契約の有効期間)

第8条(反社会的勢力)

第9条(協議)

医師会の立ち合いについて

# 嘱託産業医業務委託契約書(参考例)

【法人名】(以下「甲」という。)&【産業医名】(以下「乙」という。)は、労働安全衛生法(以下、「法」という。)第13条に基づく嘱託産業医の業務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、法第13条の規定に基づき、本契約書に定めた事業場(以下、「本事業場」という。)における産業医として乙を選任し、乙に労働者の健康管理その他の労働安全衛生規則(以下、「則」という。)で定める事項(以下「労働者の健康管理等」という。)を行わせることとし、乙はこれを承諾する。

## (職務内容)

第2条 乙は、本事業場において法第13条第1項が規定する労働者の健康管理等の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。(職務に係る報酬については第5条を参照。)

- 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調査審議に参加すること
- ③ 健康診断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、指導すること
- 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への関与や助言、指導すること

2 甲は、乙に対し法第13条第1項が規定する労働者の健康管理等の職務に付随する以下の職務を行うことを甲乙協議のうえで依頼することができる。

- ① 長時間労働者に対し面接指導を行い、就業上の措置に関する意見を述べること
- ② ストレスチェックの結果に基づき申し出た労働者の面接指導を行い、そ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
- ③ 職場復帰の支援等をはじめとする治療と就業の両立支援を行うこと
- ④ 労働者への保健指導、労働者からの健康相談を受けること
- ⑤ その他の業務

## (甲の乙に対する責務)

第3条 甲は、乙に対し、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こと

2 甲は、乙に対し、則第14条の2で定めるところにより別表1に記載の情報を提供するものとする。

## (法第13条第4項。)

3 乙が甲に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をした場合において、甲は、当該勧告を尊重すること(法第13条第5項)

4 甲は、前項の勧告を受けたときは、則第14条の3第3項で定めるところにより、当該勧告の内容その他の則第14条の3第4項で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告すること(法第13条第6項)

5 甲は、乙による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、乙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に努めること(法第13条の3)

6 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こと(法第18条第2項、法第19条第2項)

7 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こと(法第101条)

8 甲は、乙に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権限を与えること(則第14条の4第3号)

## (乙による個人情報の取扱い)

第4条 乙は、産業保健業務で知り得た個人情報(個人情報の保護に関する法律に定めるものをいう。以下同じ)を労働者本人の同意なく甲に提供してはならない。ただし、法令に基づく場合その他正当な理由がある場合はこの限りではない。

2 乙は、前項の情報を漏らしてはならない(法第105条等)。

3 本条に定めるもののほか、個人情報の取り扱いに関しては、個人情報の保護に関する法律その他関係法令の定めによるものとする。

(乙による秘密の保持)

第4条の2 乙は、産業保健業務で知り得た個人情報及び甲の経営並びに技術に関する情報について、あらかじめ情報主体の同意を得ないで、第三者に提供してはならない。

2 乙は、産業保健業務で知り得た個人情報及び甲の経営並びに技術に関する情報について、あらかじめ情報主体の同意を得ないで、産業保健業務を遂行する目的の達成に必要な範囲を超えて使用してはならない。

3 前2項の規定は、次に掲げる場合については、適用しない。

①法令又は条例に基づく場合

②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、情報主体の同意を得ることが困難であるとき

③公衆衛生の向上又は研究や教育の推進のために特に必要がある場合であって、情報主体の同意を得ることが困難であるとき

4 前条および本条の規定は、本契約の終了後も有効に存続する。

(報酬)

第5条 甲は、第2条第1項に定める乙の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、第2条第2項第1号から第5号に定めた乙のそれぞれの職務に対する報酬を乙と協議の上、別表2に定める。毎月〇〇日までに支払う。時間や件数の管理方法は双方で協議の上決定する。

3 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 本契約に定める職務の遂行に関連して、乙に損害が発生した場合、以下の考え方を踏まえ、甲乙双方が協議のうえ、誠実に解決に当たるものとする。

①甲は、乙が本契約に定める職務遂行中および事業場の往復の移動中（事業場に向かう途上と事業場から自宅に向かう途上）において、乙に生じた身体上の損害について必要な補償を行うこと

②乙が本契約に定める職務遂行中に、甲の労働者または第三者に対して損害賠償責任を負った場合、甲は乙が負った当該損害賠償責任につき必要な補填を行うこと

③前2項の規定は、乙の故意又は重大な過失により生じた損害には適用しないこと

(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。

(立会人について)

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。

# 参考資料

- 参考資料1：日本医師会認定産業医倫理綱領
- 参考資料2：産業保健関連法令
- 参考資料3：産業医が知っている役立つ労災認定基
- 参考資料4：労働基準監督署と労働基準監督官
- 参考資料5：情報通信機器を使った面接指導
- 参考資料6：直接契約と間接契約
- 参考資料7：「第2条第2項⑤その他の職務」の例示
- 参考資料8：産業医報酬の税務
- 参考資料9：産業医活動に関連する保険
- 参考資料10：健康経営
- 参考資料11：全国の医師会と産業保健支援センターの連絡先

# 参考資料(サンプル)

## 参考資料4：労働基準監督署と労働基準監督官

労働基準監督署は、全国に約330カ所設置された国の機関であり、厚生労働省労働基準局の支所である。労働基準監督官、産業安全専門官、労働衛生専門官などが所属し、事業場に立ち入り労働法令の遵守状況を検査（臨検監督）するほか、労働災害の認定、労災保険の徴収、安全衛生計画の指導・助言などを行っている。労働基準監督署には複数の部署が存在するが、実務上、事業場を直接指導・監督する窓口となるのは「方面」と呼ばれる部署であり、産業医が関与する事項も主としてこの部署とのやり取りの中で扱われることが多い。

労働基準監督官は国家公務員であり、司法警察職員として位置づけられている。一般に、業務上過失致死傷罪のような刑法犯の捜査は都道府県警察が担当するが、労働基準法や労働安全衛生法など労働関係法令違反については、労働基準監督官が捜査権限を有し、臨検監督、書類提出命令、関係者への質問、証拠収集等の捜査、逮捕・勾留、検察庁への書類送検といった権限が認められている。もっとも、起訴の判断は検察官の権限であり、労働基準監督官はあくまで捜査機関として機能する。すなわち、臨検に基づく文書指導等は行政指導であるが、刑事手続の入口になり得ることを理解しておくことが重要である。

### 臨検監督

臨検監督には計画的に実施される定期臨検、労働者等からの申告があった時に実施される申告臨検、死亡災害や重篤災害の発生後に実施される災害時監督がある。申告臨検においては申告者の氏名は厳格に秘匿される。申告臨検は、労働者から法令違反の具体的指摘がなされているため、違反が認定される可能性が相対的に高い。

労働基準法や労働安全衛生法には罰則を伴う条文が多数規定されている。罰金額自体が50万円程度であったとしても、法令違反が認定されることは単なる刑事責任にとどまらず、行政指導・行政処分の契機となり、労働災害発生時の企業責任が重くなり、民事訴訟における過失認定の重要な根拠となる。これらの結果、企業が被る損害は、社会的信用の失墜、取引停止、損害賠償請求などを含め、企業経営に重大な影響を及ぼし得る。

ここで注意すべき点として、「事業者」という法令用語は個人事業主や法人を指す概念である。事業者の義務が履行されなかった場合、法人に対する責任に加え、代表者や関係する管理監督者個人にも法的責任が及ぶ可能性がある。

## 9-2 産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険

### 日本医師会医師賠償責任保険制度

【日本医師会医師賠償責任保険制度の概略図】



【産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険の概要】

背景・目的	<ul style="list-style-type: none"><li>平成26年にストレスチェック制度が導入され面接指導等で産業医の役割が重要となってきた。</li><li>日本医師会の会員が安心して産業医・学校医活動を行い、またその職責を尽くすことにより労働者の健康増進に寄与することを目的としている。</li></ul>
補償の概要	<ul style="list-style-type: none"><li>産業医・学校医活動に起因して発生した不測の事故について、会員が法律上の損害賠償責任を負担することによって被る被害に対し補償（保険金の支払い）を行う（弁護士費用等の争訟費用を含む）。</li></ul>
対象者	<ul style="list-style-type: none"><li>日本医師会A会員※</li></ul>
対象となる活動	以下の職務。( )内は根拠法令。 ①産業医（労働安全衛生法）③学校医（学校保健安全法） ②健康管理医（人事院規則）④保育所等の嘱託医（児童福祉法）
補償の限度額	<ul style="list-style-type: none"><li>1事故1億円、保険期間中3億円（免責なし）</li></ul>

※日本医師会A会員

A①会員：病院・診療所の開設者、管理者及びそれに準ずる会員。  
A②(B)会員：A①会員およびA②(C)会員以外の医師（一般勤務医など）  
A②(C)会員：医師法に基づく研修医。

「産業医部会活性化の具体的方策

～行動する産業医の養成と更なる活躍を目指して～」

