

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



令和8年5月

目次

はじめに	1
1. 産業医の心得	2
1.1. 概略	2
2. 嘱託産業医の1年間の職務	5
2.1. 1年間の流れ	5
2.2 職務の手順	7
産業医職務の基本姿勢：3管理/5管理と衛生管理者等との連携	7
職務① 職場巡視	8
職務② 衛生委員会/安全衛生委員会の出席	9
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	10
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	11
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	12
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	13
職務⑦ 労働者からの健康相談	18
3. 嘱託産業医の業務委託契約書(参考例)	19
3.1 契約の法的性質と留意事項	19
嘱託産業医の業務委託契約書(参考例)	20
4. 嘱託産業医の契約の留意点	26
4.1 契約の解説(嘱託産業医業務委託契約書(参考例))	26
第1条(産業医選任)	26
第2条(職務内容)	27
第3条(甲の乙に対する責務)	33
第4条(乙による個人情報の取扱い)	34
第4条の2(乙による秘密の保持)	35
第5条(報酬)	36
第6条(補償)	37
第7条(契約の有効期間)	40
第8条(反社会的勢力)	40
第9条(協議)	40
医師会の立ち合いについて	40
参考資料	42
参考資料1：日本医師会認定産業医倫理綱領	43
参考資料2：産業保健関連法令	44
2-1労働安全衛生法(2025年度改正の概要)	44
2-2労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(2025年度改正の概要)	45
参考資料3：産業医が知っている役立つ労災認定基準	46
3-1 脳・心臓疾患の労災認定 過労死等の労災補償	46
3-2 精神障害の労災認定 過労死等の労災補償	47
3-3-1. セクシャルハラスメントによる精神障害	48
3-3-2. パワハラによる精神障害	48
3-4 複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説	48
参考資料4：労働基準監督署と労働基準監督官	49

参考資料5：情報通信機器を使った面接指導	51
参考資料6：直接契約と間接契約	52
参考資料7：「第2条第2項⑤その他の職務」の例示	53
参考資料8：産業医報酬の税務	54
参考資料9：産業医活動に関連する保険	55
9-1 産業医活動に伴うリスクと保険.....	55
9-2 産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険.....	56
参考資料10：健康経営	57
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	60

はじめに

日本医師会では、平成8年に産業医契約書（参考例）を作成し、平成16年、平成31年と、都道府県医師会の要望や産業医職務の多様化等を踏まえて改定をしております。平成31年の改訂では、全国の医師会で使用している産業医契約書を参考に、日本医師会産業保健委員会や弁護士にも協力をいただき、契約書の解説、職務の優先順位、関連法規や指針等も取りまとめ「産業医契約書の手引き」としてタイトルも変更いたしました。

本冊子では、仲介業者が間に入る「間接契約」ではなく、地域医師会で扱っている、産業医と事業場の2者間で業務委託契約を結ぶ「直接契約¹」に基づいて産業医活動を行う嘱託産業医向けに「1社目の壁」を超える一助となるよう内容を大幅に刷新いたしました。そのため、現場で求められる実務情報を豊富に盛り込み、「産業医契約書の手引き」を「嘱託産業医の心得と契約の手引き」とタイトルも変更いたしました。

具体的には、産業医が実務上留意すべき5つの心得から1年間の職務、契約上の留意点等、産業医として働き始めるにあたって必要な情報を1冊にまとめ、産業医活動を行うにあたっての基礎的な職務知識の他、保険や報酬といった職務以外の重要な内容も参考資料として含めました。そのため、「1社目の壁」に不安を感じている嘱託産業医に限らず、すでに第一線で活躍されている皆様にとっても、新たな契約や業務の在り方を再確認するための一助となる内容となっております。

皆様が産業医としての倫理をもって職務を遂行していただくとともに、職務に対して適切な評価が得られるよう、ぜひ本書をご活用いただけますと幸いです。

また、都道府県医師会や郡市区医師会に置かれましては、産業医部会などで「1社目の壁を乗り越えるための懇談会」を開催していただく際、ぜひ本手引きを用いて、情報提供を行いながら、産業医のつながりを作る一助となりましたら幸いです。

令和8年5月
日本医師会 常任理事

松岡 かおり

¹本文26Pおよび参考資料6：直接契約と間接契約(P52)を参照

1. 産業医の心得

日本医師会で定めている「日本医師会認定産業医倫理綱領」²の内容を分かりやすくすることを目的に産業医の質的向上と、産業医が職務を円滑に行うために実務上留意すべき5つの心得を日本医師会産業保健委員会で作成した。

- 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

1.1. 概略

「患者中心の医療、共に創りだす医療」という言葉があるように、臨床医には患者個人という明確な対象があり、外傷や疾病の治療という使命がある。一方、産業医は、働く人と事業者(事業を営む主体)を対象として、個人と職場全体の健康維持を指導する使命がある。産業医は、医学的観点から、働く人や職場の診断・評価し必要な助言をするが、就業上の措置等の最終判断実施は事業者が行う。したがって、臨床現場では医師・患者関係の構築が重視されるが、産業現場では産業医・働く人・事業者の関係が重視される。

産業医を業務委託するのは事業者であり、「患者は医師を選べるが、働く人は産業医を選べない」という言葉がある。初めての産業医業務を行うにあたり、心構えを下記にまとめたので参考にされたい。

1.2. 解説編

働く人の人生に向き合おう

臨床医は疾病を抱えた患者の診断と治療に専念し、自己の責任で対処するが、産業医は働く

² 参考資料1：日本医師会認定産業医倫理綱領(P43)を参照

人個人と集団における健康状態の維持・増進に努め、これに責任を負う事業者の対応に助言する。職場で働く人が、仕事に係る事故や疾病にかからないよう、働く環境にも留意して、労働能力を充分発揮できるよう、本人と事業者に助言・指導する。健康診断の有所見者、心や体の不調により勤怠に問題のある人、復職判定の対象者、高ストレス該当者などに産業医が対応する。適切にこれらを行うためには、対象者の職場の環境・人間関係、本人の性格や考え方、家庭環境など全人的に把握することが必要となる。対象者が率直に話すためには、まず傾聴から始める。場合によっては、一回の面談に留めず、周囲の人の意見も聞き、複数回実施することもある。助言や指導には、専門用語より分かりやすい言葉を用いる。産業医の判断や助言が相談者の人生にとっても、事業者にとっても適切であるよう努められたい。

法令や倫理綱領を遵守しよう

臨床医の職務は医療法などに規定されているが、産業医の職務は労働安全衛生法（以下、「安衛法」という。）などの法令に定められた範囲で行う。安衛法は、労働災害の防止のために事業者が講ずべき最低基準を、事業者の責務として規定している。安衛法第 13 条に事業者の産業医等の選任義務、産業医の要件、勧告権などの規定があり、労働安全衛生規則第 14 条 1 項に産業医の職務が記されている。産業医はこの法律で定められた職務の範囲で活動することになる³。

実際の産業医活動は、日本医師会が作成した「認定産業医倫理綱領」に準じ、実施されるべきであるが、特に下記の点を配慮されたい。産業医は職場環境や作業が労働者の健康に与える影響の評価・改善に努め、健康を保持しながら就業を継続できるように、働く人と事業者を支援する(綱領第 1 条関係)。働き方の変化や法令の改正に対応できるよう、生涯にわたり研修を続け、学識と技術の維持向上に努める(同第 3 条関係)。産業医の活動を通じて知り得た個人及び事業者に関する情報の安全管理を徹底し、働く人の健康を守るために利用する(同第 6 条関係)。健康情報のうち事業者が直接扱えるものと本人の同意が必要なものがある。労働者の安全と健康を保持するため、健康情報を事業者に伝える場面で、その仕分けや加工を適切に行うことが産業医に求められる。

職場環境や働き方を知ろう

産業医は健康管理だけでなく、作業管理、作業環境管理にも適切な助言を行うため、職場巡視を行う。有害な要因が職場になくても健康相談や面接指導にあたり、職場環境や人員配置、職場の雰囲気を知っておくことが有用である。技術革新に伴い職場環境や就業形態が変化して、働く

³ 参考資料2：産業保健関連法令(P44)を参照

人の就業に伴う疲労やストレスの問題が生じている。これに対応するため「快適職場環境の形成」のための指針・事例などが行政や業界団体から発出されているため、これらを参考に担当する職場の状態を評価する。

新しい事業所を担当した場合、組織図や配置図を入手することは、職場巡視や面談に有用である。会社のウェブサイトを見て、会社の歴史、活動内容、業績や経営者の人柄、考え方をすることも有用である。

働く人と事業者とのバランスに配慮しよう

働く人は事業者に労働を提供して収入を得るため、病気などにより十分に労働能力が発揮できない場合、産業医の意見が求められる。産業医は事業者からの報酬を得て活動を行うため、事業者の要望に一方的な対応に陥りやすい。逆に普段から接触がある働く人の立場を優先することもある。産業医は、事業者と働く人の立場を冷静に配慮し、公平性を保つように心掛ける。働き方を調整して、労働能力の維持や回復を図ることは、本人と事業者だけでなく社会の利益にもなる。最終判断と対処は事業者が行うが、産業医は人事担当者、職制(上司)、本人と十分意思疎通を図り、この三者が納得できるよう配慮が求められる。

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

職場の人事担当者、衛生管理者、産業保健師等との良好な関係構築は産業医活動にとって重要な力となる。産業医一人で職場の安全と働く人の健康を維持することは不可能なことを認識し、普段から十分にコミュニケーションをとることが必要である。そのためには、あらゆる機会に自身の意欲・意思を表明し、これに対するスタッフの意見を聞き、産業医活動に携わる。事業者側の中でも意見に相違のあるケースがあるため、キーパーソンが誰か把握することも一助となる。

円滑に職務を進めるためには、社会人としての常識を守り、相手に好感を持たれるよう努められたい。時間を守り、挨拶、服装を整え、名刺交換、メール、手紙、文書、電話対応を迅速、丁寧かつ明瞭に行う。共同作業をする上で、面接指導に際し、保健師等に同席を求め、終了後に意見交換することも有効な方法と思われる。紹介できる外部の医療機関を持ち、連絡可能にしておけば盤石である。「守礼敬人」(人を敬い礼儀を守る)の気持ちを持って職務を務めたい。

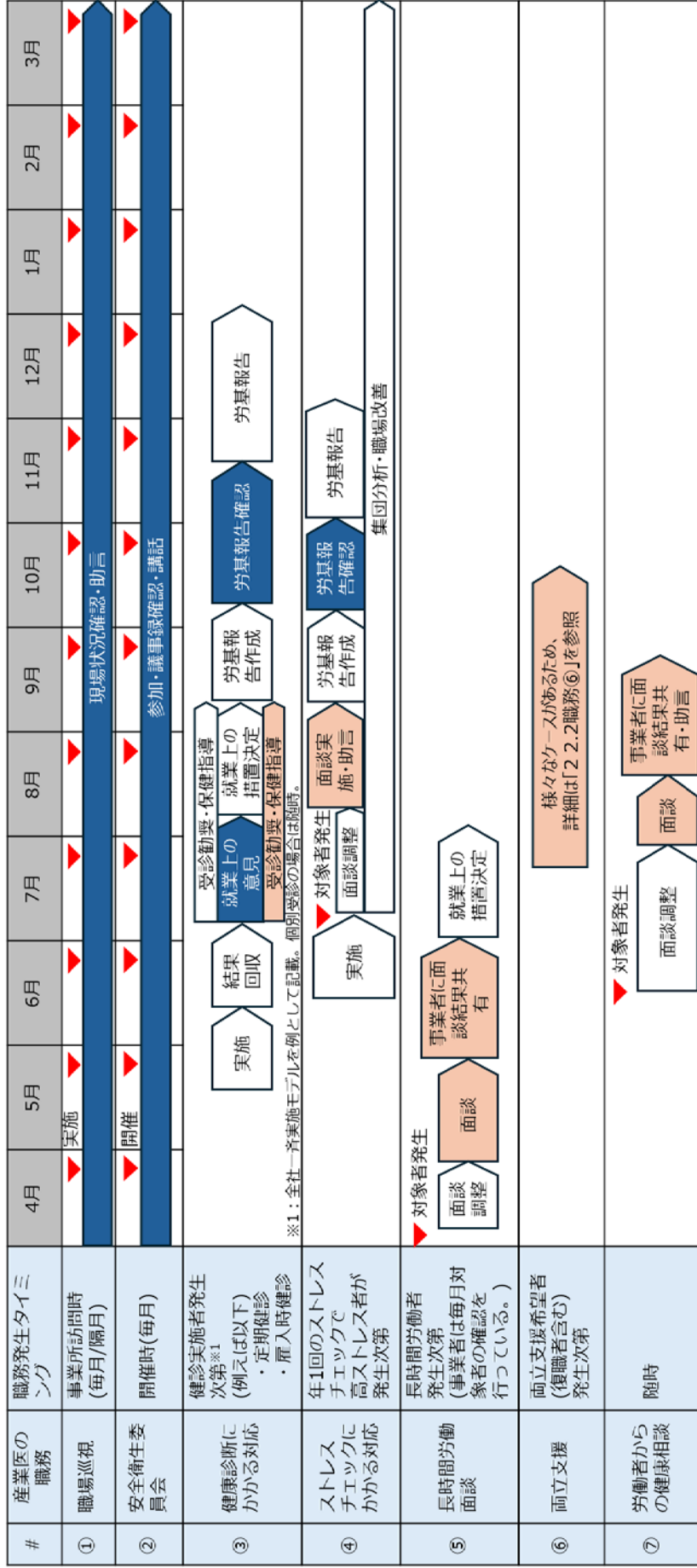
2. 嘱託産業医の1年間の職務

2.1. 1年間の流れ

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す（次ページ）。事業者ごとに健康診断やストレスチェックなどの時期は様々であること、また、産業医の職務内容については契約ごとに異なることに留意されたい。実際にはそれぞれの契約内容に従って活動を行う必要がある。

まずは、年間の安全衛生計画は事業者が作成するが、産業医は計画に対して意見を述べ、安全衛生体制が整えられているか確認することが重要である。また、事業者からは随時相談や課題が産業医に寄せられるため、個々の課題に真摯に向き合い、信頼関係を構築していくことが望ましい。

【1年間の産業医活動の流れ（例）】



図中の「産業医の基本的職務」は、嘱託産業医業務委託契約書（参考例）の第2条第1項に、「産業医が行うことが最も適切な業務」は、同契約書第2条第2項の業務に対応している。
詳細は「4.4.1 契約の解説（嘱託産業医業務委託契約書（参考例））」を参照

2.2 職務の手順

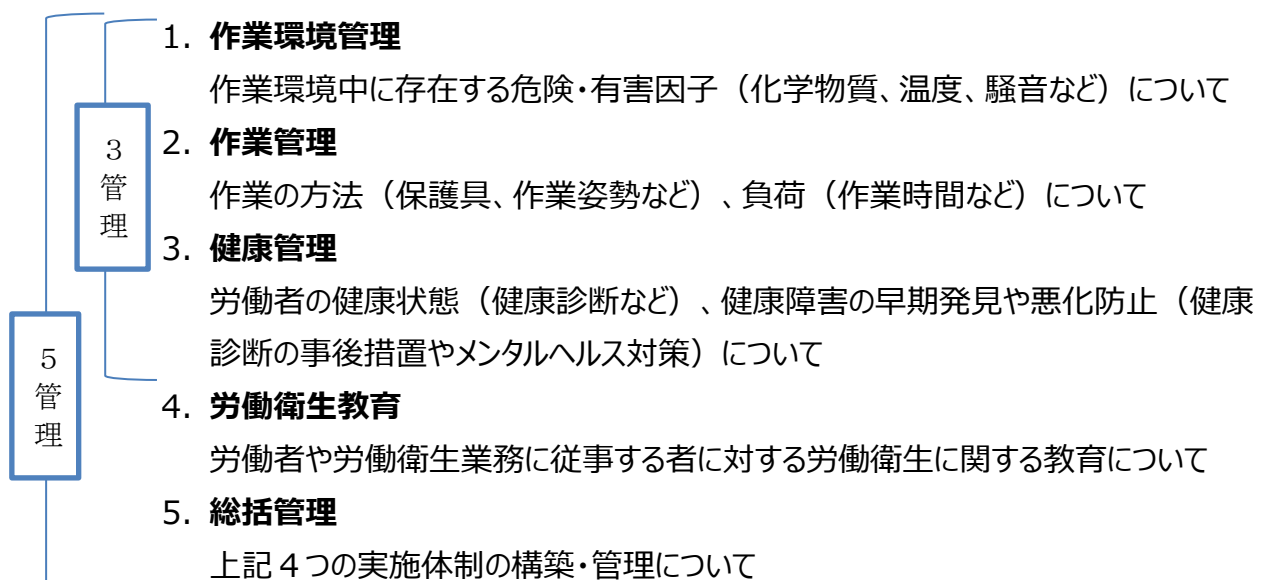
本節では産業医が実務に当たる際のイメージが湧きやすいよう、代表的な職務とその手順を実践的な流れに沿って示す。特に安全衛生体制が十分に整っていない事業場を担当することになったケースを想定して、基本的な流れを一例として記載した。以下の手順も参考としながら職場の体制や環境に合わせ、職務を遂行されたい。

産業医職務の基本姿勢：3管理/5管理と衛生管理者等との連携

具体的な職務の手順に入る前に、産業医の労働衛生活動の根幹となる「労働衛生の3管理/5管理」と、活動を円滑に進めるための衛生管理者（または衛生推進者）等との連携について理解を深めておくことが重要である。

■ 労働衛生の3管理/5管理

産業医の職務は、労働者の健康障害を防止するため、専門的な医学的見地から以下の5つの視点を統括し、事業者に助言を行う役割を担う。



■ 産業保健スタッフとの連携

産業医は限られた訪問時間の中で職務を行うため、日常的に現場を管理している衛生管理者をはじめとする産業保健スタッフとの連携が不可欠である。

● 衛生管理者との情報共有

衛生管理者は週1回の職場巡視を行っており、現場の細かな変化や労働者の声を最も把握している。産業医は、訪問時に衛生管理者から現場の状況についてヒアリングを行い、自身の専門的知見を共有するとよい。

● チームとしての活動

衛生管理者、産業保健職、人事労務担当者などと「産業保健チーム」として役割分担を明確にすることで、相談対応や環境改善をよりスムーズに進めることが可能となる。

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 〇〇 〇〇所長殿	2XXX年X月X日 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」にご記入の上、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	〇〇製造課(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塗装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ご指導お願いいたします。 ②XXXXXXXX
指摘事項への対応 (職場記入)	①X月X日 班長に指摘内容を周知。 ②X月Y日 XXXXXXXXXXXXXXX。

【回覧順(例)】
産業医→衛生管理者→巡視職場(課長)→所長→産業医科(確認)→安全衛生課(保管)

■ STEP 2：巡視を実施する

- 衛生管理者（衛生推進者）／産業保健スタッフに同行を依頼する。
- 巡視場所については安全衛生担当者に確認する。

■ STEP 3：巡視記録を作成し、共有する

- 安全衛生委員会(後述の職務②)で巡視結果を報告し、指摘事項があれば事業者に改善を依頼する。

■ STEP 4：巡視記録の保管依頼をする

- 作成した巡視記録を事業者へ共有し、保管を依頼する。

■ STEP 5：次回巡視時に前回巡視時の指摘事項の改善状況を確認する

- 通常の巡視に加え、STEP3で指摘した内容が改善されているか確認する。

■ 巡視なし月の対応（必要時）

一定の条件を満たした場合にのみ、その月は産業医による巡視を省略することも可能（詳細は「4.嘱託産業医の契約の留意点・第2条第1項」を参照）であるが、2ヶ月以上未実施の場合は法令違反となることに留意する。

また、職場巡視の省略の条件を満たしていたとしても安易に職場巡視を省略しないことに留意する。職場巡視は産業医が労働現場を直接確認し職場環境を知ることができる貴重な機会であるため他の業務で補完できないものである。また、職場巡視も省略により事業所訪問を行わない月が発生すると、訪問に合わせて産業医面談や健康診断の就業判定などを行っている場合は業務が滞る恐れもある。

- 事業者から以下の情報を受領する。
 - 衛生管理者の巡視記録
 - 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としたもの（安全衛生委員会出席時はこれらの情報は得られていることが多い。）
例：安全衛生委員会に欠席している場合は、議事録の共有を受け長時間労働状況の情報などを把握する。
- 上記情報を確認し、気づいた事項を事業者と共有する。

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。

安全衛生委員会の議題例（全てが毎月の必須議題ではない）

- 安全衛生年間計画について（進捗の共有など） 【産業医の役割：助言】
- 職場巡視について 【産業医の役割：報告・助言】
（巡視結果、改善状況の共有など）
- 作業環境測定結果の評価及び対策について 【産業医の役割：助言】
- 健康診断の実施結果及び分析・事後措置状況について 【産業医の役割：助言】
- ストレスチェックについて 【産業医の役割：助言】
（計画への意見、面接実施状況報告、集団分析への意見など）
- 長時間労働状況（平均労働時間、面接指導者数、対策など）について 【産業医の役割：助言】
- 産業医講話（感染症や熱中症対策など時期に合わせたテーマを選ぶと良い） 【産業医の役割：労働衛生教育】
- 労災⁴発生状況について 【産業医の役割：助言】
- リスクアセスメントと講ずべき措置について 【産業医の役割：助言】

■ STEP 4 : 欠席時の対応

- 事業者より議事録の共有を受け内容を確認する。
- 産業医からのコメントを安全衛生担当者へ共有し、議事録へ記載を求める。

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

■ 産業医の役割

健康診断の結果を適切に評価し、必要な就業上の措置を事業者に助言する。

■ STEP 1 : 健康診断結果の共有を依頼する

- 安全衛生担当者へ、健康診断結果は就業判定が遅れないよう速やかに産業医へ共有するよう依頼する。健診日から判定まで期間が空くと適切な判断ができない可能性がある。
- 数か月分の結果をまとめて共有を受ける形ではなく、毎月の訪問時に溜まっている結果を都

⁴参考資料3：産業医が知っている役立つ労災認定基準(P46)を参照

度確認できるよう調整すると突発的な業務過多を防ぐことができる。

- 実施すべき健康診断が未実施の場合は事業者へ実施体制を整えるよう指導する。「雇入時健康診断」「定期健康診断」は全ての事業場において実施する必要があるが、「特殊健康診断」「特定業務従事者の健康診断」「海外派遣労働者の健康診断」等については事業場によって対象者の有無が異なる。まずはその事業場で必要な健康診断の種類を安全衛生担当者に確認する。

■ STEP 2：個々の健康診断結果に医師の意見を記録し、事業者共有する

- 対象者ごとに「通常勤務」「就業制限」「要休業」など、必要な措置を明確に記載する。
- 記載方法は事業者の運用に合わせ、Excelリスト・システム入力・健診用紙への直接記入など柔軟に対応する。

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、退職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

出典：厚生労働省「事後措置指針」

■STEP 3：保健指導（必要時） 医師による保健指導が必要と判断される結果については事業者と調整し実施する。

■STEP 4：労働基準監督署⁵へ提出する健康診断結果報告書の内容を確認する

- 常時50人以上の労働者を使用する事業場は「健康診断結果報告書」を管轄の労働基準監督署に提出することが義務付けられており、健診年月日や受診者数、所見のあった人数、医師の指示を受けた人数などを記載する必要がある。
- 事業所が作成した報告書の内容を確認し記載漏れ等がないか確認する。

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

■ 産業医の役割

ストレスチェックで高ストレスと判断された労働者の状況を把握し、必要に応じて、労働者へセルフケア指導や専門医療機関の紹介を行い重症化を予防する。また、事業者へ必要な配慮を助

⁵参考資料4：労働基準監督署と労働基準監督官(P49)を参照

言する。

■ STEP 1：事業者より面接指導の依頼を受けた場合に実施する

- 面接指導の依頼があった際には速やかに面接指導を行う。面接対象者には、
 - ・面接を受けることによる不利益が生じないこと
 - ・産業医には守秘義務があり、本人の許可なく内容は事業者と共有しないことを冒頭で説明し、安心して話せる環境を整える。
- 本人や事業者が「高ストレス者は申出の有無に関わらず必ず医師による面接指導を受ける必要がある」と誤解していたり、本人が「いきなり休職を言い渡されるのではないかと面接指導を受けることを躊躇しているケースがあるため、面接指導の目的と対象者の条件については事業者から労働者全体に向けて予め周知するよう助言することが望ましい
- 厚生労働省より医師が面接指導を行う際のマニュアルが公開されているため活用されたい。
医師が面接指導を行う際のマニュアル（厚生労働省より）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00013.html



■ STEP 2：面接指導の記録を作成し共有する

- 就業上の措置に関する意見（「通常勤務可」「要就業制限（1か月間残業禁止）」「要休業」等）を記載する。面接内容の事業者への共有は、本人の許可を得た範囲に留めるものとする。

■ STEP 3：労働基準監督署へ提出するストレスチェック結果報告書の内容を確認する

- 常時50人以上の労働者を使用する事業場は「心理的な負担の程度を把握するための検査結果報告書」を管轄の労働基準監督署に提出することが義務付けられており、検査実施年月日や検査を受けた労働者数、面接指導を受けた人数などを記載する必要がある。
- 事業所が作成した報告書の内容を確認し記載漏れ等がないか確認する。

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

■ 産業医の役割

長時間労働者の健康状態を把握し、過重労働による健康障害を予防する。

■ STEP 1：長時間労働者の情報提供を依頼する

- 事業者から毎月の長時間労働者の情報の共有を受ける。
- 一般的な労働者は月80時間超の休日・時間外労働を行い、疲労蓄積があり面接を申し出た者が面接指導の対象者となる。

- 長時間労働対策などの一環で、面接対象者の条件を広げている事業場もあるため確認する。（例：申出の有無に関わらず面接必須、休日・時間外労働45時間以上で面接必須）

■ STEP 2：面接の準備（日程調整、面接書類の準備等）を行う

- 対象者が面接に前向きでない場合は日程調整が難航することがあるため、面接日程の調整は産業医が対象者と直接連絡を取るのではなく安全衛生担当者経由で行う。
- 可能であれば対象者の「疲労蓄積度自己診断チェックリスト⁶」「直近の健康診断結果」を事前に事業者から入手する。「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」は疲労の蓄積度とともにストレスの程度についても数値評価できるため補助的なツールとして有益である。事前に回収することで面接を効率的に進められる。

■ STEP 3：面接指導を実施する（面接対象者が発生した場合）

- 厚生労働省より医師が面接指導を行う際のマニュアルが公開されているため活用されたい。医師が面接指導を行う際のマニュアル（厚生労働省より）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000055195_00013.html



■ STEP 4：意見書を作成し事業者と共有する

- 医学的知見から必要な配慮等について評価し、就業上の措置に関する意見書（「通常勤務」、「就業制限・配慮（1か月間残業禁止など）」、「要休業」等を記載）を作成し本人の同意の下に産業医の意見を事業者に伝える。
- 意見書以外の面接記録（詳しい聴取内容の記録や疲労蓄積度自己診断チェックリストなど）については要配慮個人情報として事業者が閲覧できないフォルダや鍵付きのキャビネットなどに保管するように衛生管理者等に依頼する。

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

■ 産業医の役割

事業者、主治医、両立支援コーディネーター⁷などと連携し、労働者が適切な就業上の措置及び

⁶ 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト（2023年改正版）原本リンク

<https://www.mhlw.go.jp/content/001084057.pdf>



⁷ 両立支援コーディネーターは事業場、医療機関、産業保健センターなどで活動しており、労働者に寄り添い、事業場と医療機関の間の情報の橋渡しを行いながら、継続的な相談支援等を行っている。産業医も必要に応じて連携を行うことがある。

治療に対する配慮が行えるよう助言する。

■ STEP 1：両立支援の流れ及び対象疾病等の基本事項を確認する

- 両立支援の基本的な全体の流れは厚生労働省の作成の次ページのフロー図のとおりである。両立支援には様々なケースがあるが、まずは基本的な流れについて事業者と共有し、全体像について共通認識を持つことが重要である。
- 両立支援の対象疾病は、反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病（国際疾病分類に基づく。負傷含む。）であり、雇用形態に関わらず、すべての労働者が対象となる。
- 治療と就業の両立支援については厚生労働省のウェブサイトに周知用リーフレットも掲載されているため、これらを適宜活用されたい。

リンク集

厚生労働省ホームページ「治療と仕事の両立について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

治療と就業の両立支援指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001666819.pdf>

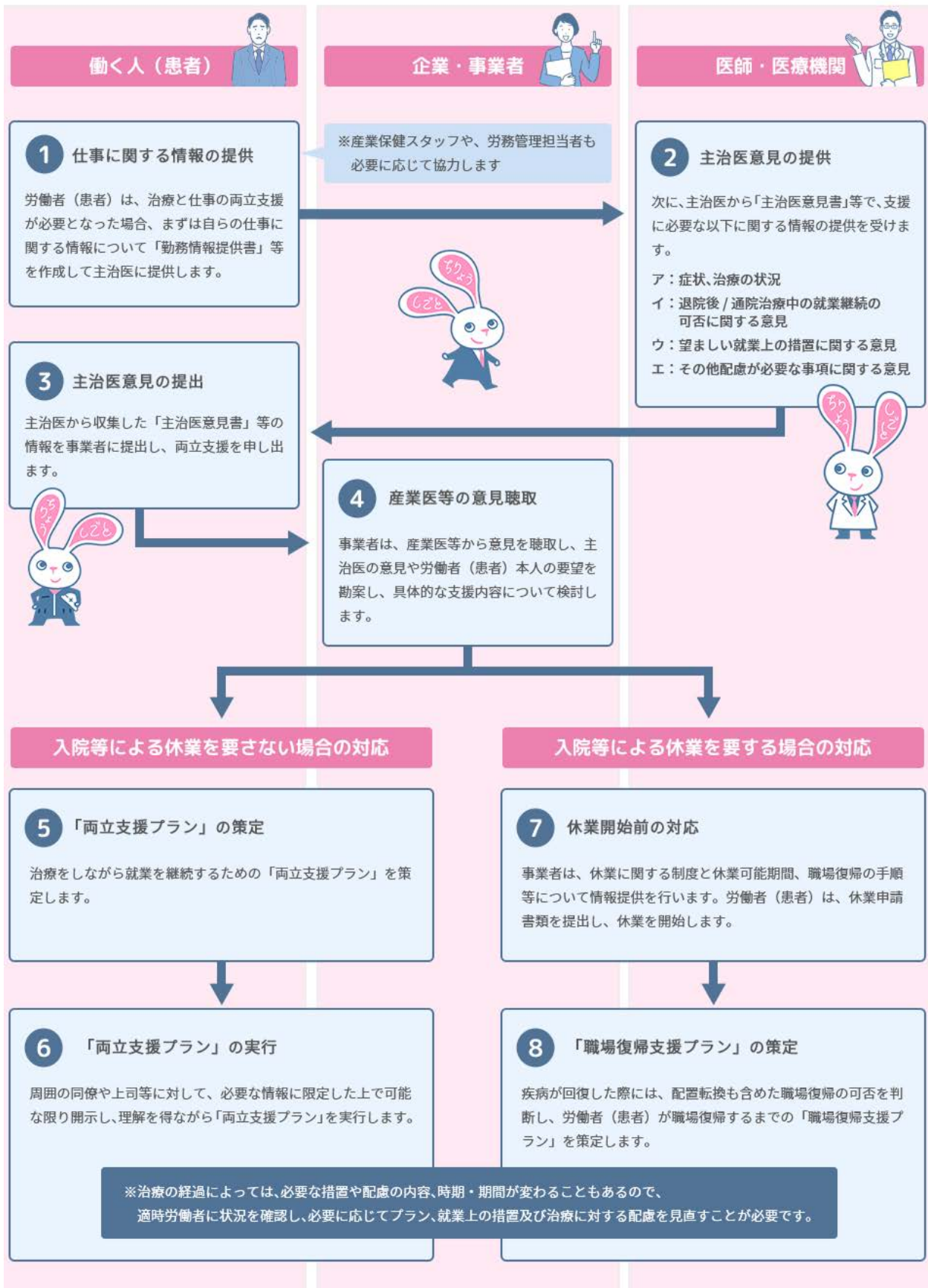


治療と仕事の両立支援ナビ

<https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp/>



【フロー図】治療と就業の両立支援の流れ



出典：治療と仕事の両立支援ナビ

■ STEP 2：事業者が両立支援を行っていく中で適宜支援を行う

両立支援において、産業医は主に以下の役割を担う。

① 労働者が両立支援の申出を行いやすい環境を整える

事業者及び労働者の双方に両立支援の制度を周知し、申出を行いやすい環境を整える。具体的には、安全衛生委員会における産業医講話の活用や、両立支援が必要と考えられる労働者との面談時における申出の勧奨などが有効である。

② 産業医としての意見を述べる

産業医は、対象者の労働環境や業務内容を踏まえ、医学的知見に基づく意見を事業者に分かりやすく伝える役割を担う。あくまで産業医は助言を行う立場であり、就業上の措置等の最終決定は事業者が行うことに留意する必要がある。

(例)

- ・「主治医意見書」の内容をはじめとする主治医との連携の中で得られた医学的知見を事業者に分かりやすく伝え、必要な配慮等について評価した上で、本人の同意の下、産業医の意見について事業者に伝える。(フロー図③④)
- ・両立支援プラン又は職場復帰支援プランの作成・実行・見直しに際し、適宜助言を行う。(フロー図⑤～⑧)

③ 産業医面談の実施

事業者から依頼があった場合は産業医面談を行い、対象者の治療状況、業務負荷、就業上の不安等を確認する。その上で、就業継続又は職場復帰の可否、必要な配慮について評価し、本人の同意の下、事業者に伝える。

(面談依頼の例)

- ・病状や治療状況に変化があったとき(フロー全体)
- ・主治医意見書が提出された後(フロー図③)
- ・対象者の復職時期(フロー図⑧)
- ・両立支援プラン/職場復帰支援プランの見直し時期(フロー図⑥⑧)

職務⑦ 労働者からの健康相談

■ 産業医の役割

労働者の様々な健康課題や相談事に向き合い、労働者が健康に働けるように支援する。

■ STEP 1：面談依頼を受けた場合に実施する

- 依頼があった際には速やかに面談を行う。面談対象者には、
 - ・面談により不利益が生じないこと
 - ・産業医には守秘義務があり、本人の許可なく内容は共有しないことを冒頭で説明し、安心して話せる環境を整える。

■ STEP 2：面談記録を作成し事業者と共有する

- 面談内容は本人の許可を得た範囲で事業者と共有する。
- 必要に応じ本人や事業者へ教育や指導を実施する

コラム：オンラインを活用した面接指導/面談について

産業医が行う面接指導や面談については対面が基本であるが、事業者と相談しオンライン対応も検討可能である。特に事業場まで距離がある場合や、面接指導対象者が多い月など複数日の訪問が必要になる場合はオンラインの活用が有用である。また面談日程調整がやすく迅速な対応ができる⁸。

ただし、産業医と面接対象者の双方にカメラ付きのPCやタブレット端末が必要となることや、産業医側が実面談よりも得られる情報が少なくなるといったデメリットもあるため、対面による面談かオンライン面談が良いか適切に選択する必要がある。

(産業医のオンラインを使用した業務全般については、「4-4-1 契約の解説－第9条(協議)」の内容も併せて確認されたい。)

コラム：職業病を疑う事例が発生した際の産業医の職務

産業医は、職業病を疑う事例が発生した際は、診断を行う立場ではないが、職務起因性の可能性の有無について、得られた情報から判断し必要な対策を助言する必要があることを把握しておく必要がある。業務上か否かの原因調査、被災者の補償、再発防止への働きかけ、対応について助言や指導を行うことが労働安全衛生規則で定められている(詳しい内容は「4-4.1 第2条第1項⑦」で確認すること)。

⁸参考資料5:情報通信機器を用いた面接指導 (P51) を参照

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

産業医の職務は、事業者から一定の独立性が認められ、定型的なものに限らず、裁量によって事業場の健康管理を行うものといえるため、「準」委任契約の性質を持つものであるといえる。受任者としての産業医は、委任者である事業者に対して「善良なる管理者の注意」をもって業務に当たる必要がある(民法第644条)。ここでは、産業医の資格を持った医師が嘱託産業医として事業者を選任される場合を想定した契約である。病院に勤務している医師は、使用者の指揮命令下において勤務医として就労しているため雇用契約となるが、産業医を兼務していると準委任契約の性質を併せ持つため、注意が必要である。

なお、業務委託契約は、民法で定められている請負契約(成果物の完成を目的とする契約)、委任契約(法律行為を委託する契約)と準委任契約(一定の作業や業務の遂行を目的とする契約)の総称である。産業医と事業場の契約においては、準委任契約の意味で使用されている。

ここでは日本医師会産業保健委員会で議論された契約書の参考例を載せる。契約時は、こちらを参考に事業場と合意した内容で契約書を作成すること。

嘱託産業医の業務委託契約書(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(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。

別表1 産業医の職務遂行に必要な情報の例示(契約書第3条第2項関係)

事業者は、産業医が労働安全衛生法令に基づく職務を円滑に遂行できるよう、必要に応じて、次に掲げるような情報を提供するものとする(則第14条の2第1項関係)。

なお、これらの情報には労働者個人に関する情報が含まれている場合があるので、取り扱いに注意すること。

1. 労働者の健康管理に関する事項

健康診断結果の概要、長時間労働の状況、面接指導の実施状況、ストレスチェックの集団分析結果、休職・復職に関する情報、診断書等の健康情報等

2. 労働者の業務に関する事項

労働時間の状況、業務内容、有害業務への従事状況、配置転換等の情報

3. 作業環境に関する事項

作業環境測定結果、化学物質の取扱状況、作業方法又は工程の変更等

4. 安全衛生管理に関する事項

衛生委員会の審議状況、労働災害の発生状況、リスクアセスメントの実施状況等

前各号のほか、産業医が専門的見地から助言又は指導を行うにあたり必要な情報については、事業者及び産業医が協議のうえ提供するものとする。

別表2 産業医の職務と報酬表

第2条第2項第1号から第5号に定める各職務の報酬額は以下のとおりとする。

職務	報酬
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	〇〇円/件 または 〇〇円/時間
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	〇〇円/件 または 〇〇円/時間
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	〇〇円/件 または 〇〇円/時間
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	〇〇円/件 または 〇〇円/時間
その他の業務 A	〇〇円/件 または 〇〇円/時間
その他の業務 B	〇〇円/件 または 〇〇円/時間

※報酬の算定基準は、1時間単位のほか、15分または30分単位で設定することも可能である。具体的な単位時間については、事業場と産業医の協議により定めるものとする。

産業医担当事業場

甲の情報

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

主な事業内容

従業員数

主な有害業務

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)

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))

産業医と事業者の適正な契約締結に資するよう、日本医師会が作成した「3.嘱託産業医の業務委託契約書(参考例)」[※]に沿って契約にあたっての留意事項を解説する。

※この契約書は産業医と事業場双方で契約締結する「直接契約」を前提としているが、近年では、産業医サポート事業者⁹が産業医と事業場の間に入る「間接契約」も増えていることに留意が必要である¹⁰。

第1条(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。

解説：

「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全体の事業場を指す。安衛法は、事業場ごとに産業医を選任するよう義務づけている。部局、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るため、担当する範囲の各事業場の代表者名を連記することで、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る。また、隣接地の子会社、協力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るため、別途、契約が必要となる。なお、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もあるため、疑義があれば所轄労働基準監督署に確認することになる。

⁹ 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、この手引きでは、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。

¹⁰ 参考資料6:直接契約と間接契約（P52）を参照

第2条(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

解説：

まず、産業医の心構えを規定した安衛法の条文を紹介したい。

第十三条

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。

産業医が企業に過度に配慮することのないよう、この条文では、一人ひとりの健康確保を実効的なものとするために、産業医学の専門的立場から、中立性と独立性を持って『誠実』に職務を行うことを求めている¹¹。

産業医の職務は、法第13条第1項に「労働者の健康管理その他」と規定され、労働安全衛生規則(以下「則」)第14条に次の示す9項目の「…に関する事」が明記されている。

- 1 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事
- 2 法第66条の8第1項、第66条の8の2第2項及び第66条の8の4第1項に規定する面接指導並

¹¹ 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(基発0907第2号 平成30年9月7日) <https://www.mhlw.go.jp/content/000465065.pdf>

びに法第66条の9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

- 3 第66条の10第1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3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
- 4 作業環境の維持管理に関すること
- 5 作業の管理に関すること
- 6 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
- 7 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
- 8 衛生教育に関すること
- 9 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

これら9項目は産業保健全般を「…に関すること。」として網羅し、他の職種の方々や担当者と協働して取り組む事柄である。ここでは産業医の役割と責務を明確にし、産業医が主として取り組む職務について以下に列挙する。

■ 産業医の基本的職務（第2条第1項）

以下の①から⑦に記した職務は、通常、産業医が行うことに意義がある。

① 職場巡視を行うこと

産業医は、「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。」（則第15条）とされており、欠くことのできない職務である。また、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である。

- 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。

職場巡視を行うことは、作業環境と作業の管理が適切にされているか確認するとともに、労働者の衛生、健康に有害な事象が懸念されるときは、直ちに労働者の健康障害の原因の調査をし、労働者の健康障害を防止するために必要な措置を講じることであり、則第14条に記載された産業医の職務のうちの第4項、第5項、第9項の職務を行うことになる。

② 衛生委員会また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

産業医のうちから事業者が指名した者が衛生（安全衛生）委員会の委員となる。衛生（安全衛生）委員会は労使が一体となって労働災害の原因や再発防止対策などを調査審議する場であり、

次に示す調査審議事項（法第18条第1項第1号から第4号）は産業医の職務と重なる。

- 1) 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること
- 2) 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること
- 3) 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること
- 4) 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

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う（法第13条第3項）ため、産業医は、産業医学の専門的立場から、独立性・中立性をもって衛生（安全衛生）委員会に参加し、上記調査審議事項について産業保健の水準向上に繋がるよう意見を述べる事が期待される。

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事

医師による健康診断（法66条）は、健康診断実施機関などの医療機関が実施し、担当医師が診断するため、産業医の職務ではない。

事業者は、健康診断の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために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（法第66条の4）、と規定されている。健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成29年4月14日改正 健康診断結果措置指針公示第9号）では、「事業者は、産業医の選任義務のある事業場においては、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、産業医から意見を聴くことが適当である。」としている。産業医が選任されておれば、健康診断等の結果に基づき産業医が、就業可、就業制限、業務負担の軽減、勤務不可といった就業上の措置に関する意見を述べることになる。労働者に所見が認められても医療機関を受診し治療を受け、適正にコントロールされていれば就業可となることもあるが、アドヒアランス¹²不良で、安全衛生に支障がある場合は就業制限、業務負担の軽減、勤務不可といった意見となることもある。

事業者は産業医の就業判定や意見を参考に、従業員本人の意見も考慮して就業上の措置を決定する。

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

各種健康診断結果報告書（法第100条、則第52条等）では、産業医の氏名とその所属機関名称及び所在地の記入欄がある。産業医の押印欄は廃止されたが、報告書を確認することが求められる。通常、各種検査の有所見の一次判定は健康診断実施機関が行う。就業上の判定に基づく就業上の措置や医学的判定に基づく保健指導といった医師の指示は産業医が行うことが多い。心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）結果等報告書（則52条の21）においても同様である。

¹² 患者が自身の病気や治療方針を十分に理解・納得した上で、主体的に治療（服薬や生活習慣の改善など）に参加し、継続すること

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

健康診断（法第66条）、長時間労働の面接指導（法第66条の8）、ストレスチェックと医師による面接指導（第66条の10、改正 2018年 8月22日 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第3号）は、健康管理として重要なものであり、「面接指導に準ずる措置」（則第52条の8第1項）その他の健康管理を含めて、産業医が企画への関与や助言、指導を行うことが望まれる。

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

診断書その他に記された労働者の心身の情報は、治療と仕事の両立や個人情報保護の観点から適正に取り扱う必要がある。産業医はこの2つの観点から就業上の措置に関する意見を述べる

（2018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、事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン（全体版）2024年3月改訂版）。

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

発症の基礎となる動脈硬化等による血管病変や心筋変性等の基礎的病態が長期間の過重業務により自然経過を超えて著しく増悪すると業務上の疾病として認定される。労働災害に健康保険は使うことも、業務外の疾病に労災保険は使うことも違法である。脳血管疾患の患者を診察しても、病理解剖しても、業務上か否かを判断することは困難だが、産業医は作業内容と疾病の両方を承知しているため、業務上か否かの原因調査、被災者の補償、再発防止への働きかけ、対応について助言や指導を行う(則第14条第1項第9号)、役割がある。

発がんにおいても同様で、「事業者は、化学物質又は化学物質を含有する製剤を製造し、又は取り扱う業務を行う事業場において、一年以内に二人以上の労働者が同種のがんに罹患したことを把握したときは、当該罹患が業務に起因するかどうかについて、遅滞なく、医師の意見を聴かなければならない。（則97条の2）」と規定されている。

**■ 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）
（第2条第2項）**

第2項に記した職務も産業医が行うことが最も望ましいものだが、個別に相応の時間を要する。従って、時間や件数等に応じた報酬が担保されるような契約にしておく必要がある（詳細は第5条（報酬）の解説を参照）。

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

長時間労働者への面接指導は、過労を背景とする労働者の脳・心臓疾患やメンタル不調の未然防止を目的としている。

面接指導対象者は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、疲労の蓄積があると申

し出た労働者ないし、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える研究開発業務従事者、1週当たり40時間を超える健康管理時間が1月当たり100時間を超える高度プロフェッショナル制度対象労働者としている（法第66条の8第1項、法第66条の8の2第1項、第2項、法第66条の4の2第1項、第2項、則第52条の2第1項、則第52条の7第1項、第2項、則第52条の7の4第1項、第2項）。

面接指導の実施者としては、事業場に選任されている産業医が実施することが望まれる（厚生労働省、医師による長時間労働面接指導実施マニュアル、2021年）。また、産業看護職がいる事業所では、事前問診票、疲労蓄積度自己診断チェックリストを用いて面接指導の実施前の準備を依頼する（同上）。

長時間労働者の面接指導を行う医師は、業務の過重性と心身及び生活の状況の評価し、疲労の蓄積の状況、その他の心身の状況を確認し、総合評価し、面接指導の場において医学的な見地から対象労働者に指導を行うとともに、面接指導結果報告書を作成し、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、産業医学的な見地から就業上の措置に関する意見書を作成して事業者へ意見具申す。事業者はその意見具申を受けて就業上の措置を実施する。（同上）

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない（法66条の8、法66条の8の2、法66条の8の3、法66条の8の4）と規定され、産業医と明記されていないが、産業医に期待されている業務といえる。事業者に面接指導結果報告を意見として適切に行うことで、長時間労働の是正や労働環境の改善に繋がる（同上）。面談を実施する対象者数に比例して、産業医の拘束時間が増えるため、報酬額を適切に定める必要がある。

② ストレスチェックの結果に基づく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

心理的な負担の程度を把握するための検査等（法66条の10）の結果、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない（法66条の10第3項）とされている。

医学的知見に基づくストレスチェック制度の高ストレス者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアル（2021年9月版）を参考にされたい。

面談を実施する対象者数に比例して、産業医の拘束時間が増えるため、報酬額を適切に定める必要がある。

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

2026年度から「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（労働施策総合推進法）において、治療と就業の両立支援の取組が事業主の努力義務と

なった。¹³

第八章 治療と就業の両立支援

第二十七条の三 事業主は、疾病、負傷その他の理由により治療を受ける労働者について、就業によって疾病又は負傷の症状が増悪すること等を防止し、その治療と就業との両立を支援するため、当該労働者からの相談に応じ、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。

- 2 厚生労働大臣は、前項に規定する措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（以下この条において「治療と就業の両立支援指針」という。）を定め、これを公表するものとする。
- 3 治療と就業の両立支援指針は、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十条の二第一項に規定する指針と調和が保たれたものでなければならない。
- 4 厚生労働大臣は、治療と就業の両立支援指針に従い、事業主又はその団体に対し、必要な指導、援助等を行うことができる。

「治療と就業の両立支援指針」（2026年厚生労働省告示第28号）、各種マニュアル、様式例、疾患別留意事項等については厚生労働省のウェブサイト¹⁴を参照されたい。

また、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。

④労働者への保健指導、労働者からの健康相談を行うこと

事業者は、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（法第13条の2）。また、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（法第13条の3）、と規定している。

¹³ 参考資料2-2（45P）も参照

¹⁴ 厚生労働省ホームページ「治療と仕事の両立について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>



このことから、健康診断の結果を基にした保健指導ならびに、産業医が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応することが原則だが、対象者数に比例して、産業医の拘束時間が増えるため、報酬額を適切に定める必要がある。また、保健師は健康相談に応じ保健指導に従事することができる。ただし、医療機関を受診し精密検査や治療が必要な場合は医師の指示が必要となる。

⑤その他の業務

その他業務については参考資料7：「第2条第2項⑤その他の職務」の例示¹⁵に詳細を記載。

第3条(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）

解説：

職場における労働者の安全と健康確保について、事業者の包括的な責務は安衛法で下記のとおり定められている。

第3条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する

¹⁵ 参考資料7(P53)を参照

る施策に協力するようにしなければならない。

この条文は、安衛法に基づく最低の措置を守るだけでは労働災害が防止できるとは必ずしも言えないため、事業者が最低基準以上の努力をする責務を規定したものである。そのうえで、事業者に対して求めるべき事項については、それぞれの条文で最低基準として、あるいは具体的な努力義務として定められている。産業医としても事業者の責務の理念は知っておく必要がある。

一方で、事業者の責務に関わる条項は多岐に渡る。今回お示ししている契約書では、極力簡潔にして内容を理解しやすいよう、事業者の責務であっても多くの事業場で共通しており実務上産業医が知っておくべきと考えられるものを反映させている。

本契約書に載っていない場合でも、必要に応じて双方で協議の上、安衛法や安衛則で重要と考えた条項をもとに契約書に追加いただいて問題ない。

第4条(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。

解説：

産業医は事業者から産業保健業務を委託され、企業や労働者から情報の提供を受ける立場にある。従って、契約書上の情報の取り扱いの記載は、企業の大切な情報や労働者のプライバシーを守るために、「産業医が何を順守するのか」を明確化することに視点を置いている。

第4条では、特に注意すべき個人情報の取り扱いについて規定している。

第1項

産業医は企業から提供された別表1の情報だけではなく、産業医が労働者と直接コンタクトして得られた個人情報を持っている。この条項では、個人情報には、産業医だけに伝えたい情報があるため、労働者本人の承諾なく事業者へ情報を提供してはいけないと規定している。

労働者との信頼関係（守秘義務）がなければ、適切な健康管理やメンタルヘルスケアが成立しないため、この点には特に注意が必要である。

ここでいう個人情報とは個人情報の保護に関する法律（以下、「個人情報保護法」という）に規定されている情報である（氏名、生年月日、住所、健康診断情報等）

第2項

産業医は知り得た個人情報を外部に漏らしたり、同意なく第三者に提供してはならないと規定している。安衛法第105条（健康診断等に関する秘密保持義務）や、刑法第134条（秘密漏示罪）など

がその根拠である。

第4条の2（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。

解説：

ここでは個人情報を含めた情報の秘密の保持について規定している。

第1項

産業医は労働者や企業の職場環境の情報を、例えば別の医師に提供する場面がある。その際、契約書別紙1の内容は企業が情報提供者である。別紙1の情報のうち、職場環境などは企業が情報の主体であり、企業の同意があれば第三者提供が可能だが、企業の技術情報などが含まれていないかなどの確認が必要である。別紙1の労働者の個人情報の場合、情報の主体は労働者であるので、情報提供者である企業ではなく労働者本人の同意が必要である。

第2項

産業医は産業保健活動を行うなかで、個人情報の他、労働者の働く環境だけではなく企業が保有する技術や経営に関わる情報に触れる可能性もある。たとえば、成分を開示していない化学物質名や調合比率、企業外には公開していない作業工程や機械の写真などであり、その内容によっては職業性疾病の原因やアレルギーになったり、作業環境改善の対象になったりする場合もあり得る。産業医が活用する情報は、産業保健業務に直結する必要な情報に限られ、持っている情報を他の目的に使用することはできない。

第3項

②第1項の情報主体からの同意取得については、例えば、事業者が災害に見舞われ労働者の健康被害を回避するために速やかな対応が必要と判断される場合などには、その限りではない。

③第2項の目的外利用禁止の規定については、特定の個人および甲が識別できない状態に加工された

情報であれば、他の産業保健現場における助言・指導の事例として活用する場合や、学術研究、教育・研修に活用する場合においてはこの限りではない。

第4項

産業医契約が終了した場合にも、秘密の保持は継続するので、注意が必要である。

第5条(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項第1号から第5号に定めた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。

解説：

第2条（職務内容）第1項は「産業医の基本的職務」であるため、その報酬を規定する本条第1項ではひとまとまりで報酬を定めている。第2条（職務内容）第2項は、「産業医が行うことが最も望ましい業務」であるが、それぞれの項目について相応の時間を要する業務である。従って、その報酬を規定する本条第2項は、別表2のとおり報酬をそれぞれ定める形式としている。また、本条第2項では、産業医の執務時間や回数について事務的な問題が生じないよう、事業者と産業医が話し合っただけで決めることとしている。

なお、第2条（職務内容）第1項の「産業医の基本的職務」と第2項の「産業医が行うことが最も望ましい業務」をひとまとまりとし、月々の産業医業務の時間と報酬をあらかじめ定め、その時間を超過した場合の報酬を別途定めるやり方もある。

【参考】嘱託産業医報酬の税務上の取り扱い

産業医の報酬については税務処理が必要な場合がある。実際に嘱託産業医報酬の税務処理を行う際には、国税庁 HP¹⁶等で最新情報を確認することをお勧めする。

交通費について

稀に旅費や交通費が報酬の中に含まれて提示されるケースがあるが税務上の処理に注意すること。これらが報酬と明確に区分されていない場合、実費分であるはずの旅費・交通費も「源泉所得税」の課税対象となってしまう。余計な税負担を避け、適切な会計処理を行うため、報酬と旅費・交通費が分かれて記載されているか確認する必要がある。

【重要】産業医報酬に関する実態調査結果の取り扱い

¹⁶ 参考資料8：産業医報酬の税務(P54)を参照

地域医師会による報酬調査の結果を公表・活用する際は、独占禁止法(事業者団体の禁止行為)の遵守を徹底するため、以下の点に留意する必要がある。

1. 調査結果をもとにした「金額の指定」は不可

医師会が調査結果をもとに「報酬は〇〇円とする」「最低〇〇円以上とする(最低基準の指定)」などと金額の条件を提示することは、公正取引委員会より「価格決定の自由を阻害する行為」と指摘を受けるリスクがある。

2. 契約金額は「個別交渉」が原則

産業医報酬は、事業場規模、業種、従業員数、産業医が担う職務内容(責任の範囲)によって大きく異なる。一律の基準値を設けるのではなく、調査結果を「過去の契約実態に基づく目安の一つ」として活用し、産業医一人ひとりが事業主と誠実に協議し、合意の上で決定することが求められている。

3. 適切な周知の徹底

医師会が公表する際は、必ず「本数値は会員の価格決定を拘束するものではない」旨を明記すること。各産業医は、本データを「強制力のある基準」と誤認せず、自身の提供するサービスの質と内容に応じた適切な契約締結を心がけること。

第6条(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ものとする
- 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ものとする
- 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

解説：

嘱託産業医契約は業務委託契約である。事業場内での産業医活動に対して、企業には管理責任はあるものの、雇用契約と異なり、業務委託契約の受託者である産業医は「独立した事業者」であり、自身に起こった事柄は自己責任で対処することが原則である。しかし、本契約書の補償条項では、臨床医として地域医療を支えながら産業保健活動を行っている産業医の立場を理解いただき、産業医に何かあった場合には、一定の考え方にに基づき、双方の相互理解のもと、企業に必要なサポートを求める内容としている。

とはいえ、産業医に対する補償条項があることで企業が産業医契約に躊躇することも考えられるため、

企業とよく話し合ったうえで、この条項の取り扱いを決めるのが良い。

補償の考え方（柱書。誠実解決）

業務委託という独立した関係性を前提に、企業が安全配慮の観点等からサポートするスタンスとしている。産業医に対する補償範囲は、雇用契約とのバランスも踏まえ設定している。実務上は、企業側と産業医側の保険の有無、産業医の過失の度合等をもとに、双方で必要な補償・補填を協議することになると思われる。

「事業場の往復の移動中」について

労災の通勤災害とは、労働者が住居と就業場所の間を「合理的な経路および方法」で往復する途中で負傷する場合をいう。本条項では労災の考え方を参考として、事業場に向かう途上と事業場から自宅に向かう途上を対象としている。

例) 往路で対象となるケース

自宅→当該事業場、自分の診療所→当該事業場、医師会館→当該事業場

復路で対象となるケース

当該事業場→自宅

（「当該事業場→自分のクリニック」「自分のクリニック→自宅」はともに対象外）

身体的損害の必要な補償（第1項）

産業医の多くは自身の医療機関を経営しており、産業医に不測の事態が起こると地域医療への影響も懸念される。雇用契約では企業の賠償責任の有無を問わず労災保険で労働者を保護していることも鑑み、移動中や職務遂行中の産業医のケガについても、企業側に必要な補償の検討を求める内容としている。

甲の労働者や第三者に対する賠償責任の必要な補填（第2項）

産業医の負った「職務遂行中」の企業の労働者や第三者に対する賠償責任について、双方協議のうえ、企業が「必要な補填」を行い産業医の負担を軽減することを求める内容としている。

産業医自身によるリスク管理

産業医自身が傷害保険や医師賠償責任保険¹⁷等に参加しておくことが最も確実である。地域医師会によっては産業医活動をカバーする保険を用意している場合があるため相談すること。

下記の表や「参考資料 9：産業医活動に関連する保険」¹⁸などを参考に、詳細については保険会社に確認することをお勧めする。

¹⁷ 日本医師会医師賠償責任保険制度は参考資料9-2(P57)を参照

¹⁸ 参考資料9(P55)

契約形態による補償の考え方

項目	雇用契約	一般的な業務委託契約	本契約書の補償条項の内容	
補償の考え方	<ul style="list-style-type: none"> ・就労中あるいは通勤中の被用者の「身体的損害」は、企業の過失の有無を問わず、労災保険によって補償がなされる。 ・被用者の「財産的損害」や「第三者に対する賠償責任」は、それらについて企業の過失が認められる場合、あるいは特別に契約をした場合でなければ、企業からの補償や補填はなされない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・企業（委託者）に過失があつて受託者に損害賠償責任が発生すれば、委託者に損害賠償責任を問うことも可能であるが、受託者は「独立した事業者」であるから、企業に過失がなければ、特別に契約しない限り自己責任として補償は受けられない。 ・移動時間は「業務外」であり、特別に契約しない限り、移動中に生じた損害の補填を委託者に求めることはできない。 	本条項を踏まえ誠実に協議して解決。 産業医の故意又は重過失により生じた損害には適用しない（第3項）	
移動中	①産業医の身体的損害	原則、企業に直接の賠償義務はないが、「労災保険（通勤災害）」で、治療費や休業補償が給付される。	原則、企業の責任はない。受託者には労災保険の適用はない。	企業が必要な補償を行う（第1項） 【産業医も傷害保険、医療保険、自動車保険等でリスクに備えるのが望ましい】
	②産業医の財産的損害	原則、企業の責任はない。労災保険の対象外であり、事故の相手方へ請求するか、自身の保険で対応する。	原則、企業の責任はない。	— 【産業医も自動車保険等でリスクに備えるのが望ましい】
	③産業医が第三者等※に与えた損害	原則、労働者本人の責任。社用車での通勤を許可していた場合などは、企業も責任を問われる可能性がある。	原則、受託者本人の責任。	— 【産業医も自動車保険、個人賠償責任保険等でリスクに備えるのが望ましい】
職務遂行中	④産業医の身体的損害	企業の責任を問わず「労災保険（業務災害）」が適用される。企業に過失がある場合は、労災保険でまかなわれない損害を企業に請求することも可能。	原則、企業の責任はない。 受託者には労災保険の適用はない。	企業が必要な補償を行う（第1項） 【産業医も傷害保険、医療保険等でリスクに備えるのが望ましい】
	⑤産業医の財産的損害	企業の過失がある場合に限り、責任を負う。本人の不注意による損害は原則自己責任。	原則、企業の責任はない。	—
	⑥産業医が第三者等に与えた損害	企業は、「使用者責任」に基づき、原則として被害者に対して損害賠償責任を行う。	原則、受託者本人が責任を負う。	企業が必要な補填を行う（第2項） 【産業医も賠償責任保険でリスクに備えるのが望ましい】 なお、日医 A 会員には下記保険が附帯している 医療行為：日医医賠償責任保険 医療行為以外：産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険

※「第三者等」とは、契約企業の労働者および第三者を指す

第7条(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。

解説：

契約の有効期限を1年間とした。産業医の職務は年々更新されるため、契約も更新すること。

第8条(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。

解説：

コンプライアンスや企業の社会的責任などの観点から、企業が締結する契約には反社条項を盛り込むことが推奨される。

第9条(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。

解説：

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る。例えば、産業医活動の中で、オンラインで面接指導、衛生教育、安全衛生委員会への出席等の業務を可能とするかについて、事業者と産業医で協議すること。ただし、職場巡視や実地確認が必要な業務についてはオンライン不可であることに留意すること¹⁹。

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る。

医師会の立ち合いについて

事業者との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

¹⁹ 「情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項等について」

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc5802&dataType=1&pageNo=1

可能な限り契約に立ち会うように努める。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すること。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ない。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活用されたい。

參考資料

参考資料1：日本医師会認定産業医倫理綱領

第1条(使命)

認定産業医は、人間尊重の理念に基づき、職場や作業が労働者の健康に与える影響を評価し、その改善に努め、労働者が健康を保持しながら就業を継続できるように、労働者と事業者を支援する。

第2条(人格の保持)

認定産業医は、その信用を傷つけ、不名誉となるような行為をしてはならない。

第3条(資質の向上)

認定産業医は、自ら生涯にわたり研修を続け、学識及び技術の維持向上に努める。

第4条(自律の尊重)

認定産業医は、労働者と事業者の価値観と自律を尊重し、それぞれが最善の判断ができるように支援する。

第5条(関係者との協調)

認定産業医は、産業保健の専門家や担当者と良好な関係を築くよう努め、協力して産業保健の活動を推進する。

第6条(秘密の保持)

認定産業医は、産業医の活動を通じて知り得た個人及び事業者に関する情報の安全管理を徹底し、労働者の健康を守るために利用する。

第7条(誠実な契約履行)

認定産業医は、事業者との契約に基づき誠実に業務を履行する。

参考資料2：産業保健関連法令

2-1労働安全衛生法(2025年度改正の概要)

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）の概要	
改正の趣旨	多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。
改正の概要	<p>1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】 既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、</p> <ul style="list-style-type: none">① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。 <p>2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】</p> <ul style="list-style-type: none">○ ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。 <p>3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】</p> <ul style="list-style-type: none">① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。 なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。 <p>4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】</p> <ul style="list-style-type: none">① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。 <p>5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】</p> <ul style="list-style-type: none">○ 高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。等 このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。
施行期日	令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

リンク集

厚生労働省ホームページ：

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzan/an-eihou/index_00001.html



リーフレット：

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001513749.pdf>



2-2労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(2025年度改正の概要)

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント(※)を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限(令和8年3月31日まで)を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度(プラチナえるぼし)の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日(ただし、1③及び2④から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日)

リンク集

厚生労働省ホームページ:

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html



リーフレット:

<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>



参考資料3：産業医が知っている役立つ労災認定基準

3-1 脳・心臓疾患の労災認定 過労死等の労災補償

<https://www.mhlw.go.jp/content/001309213.pdf>



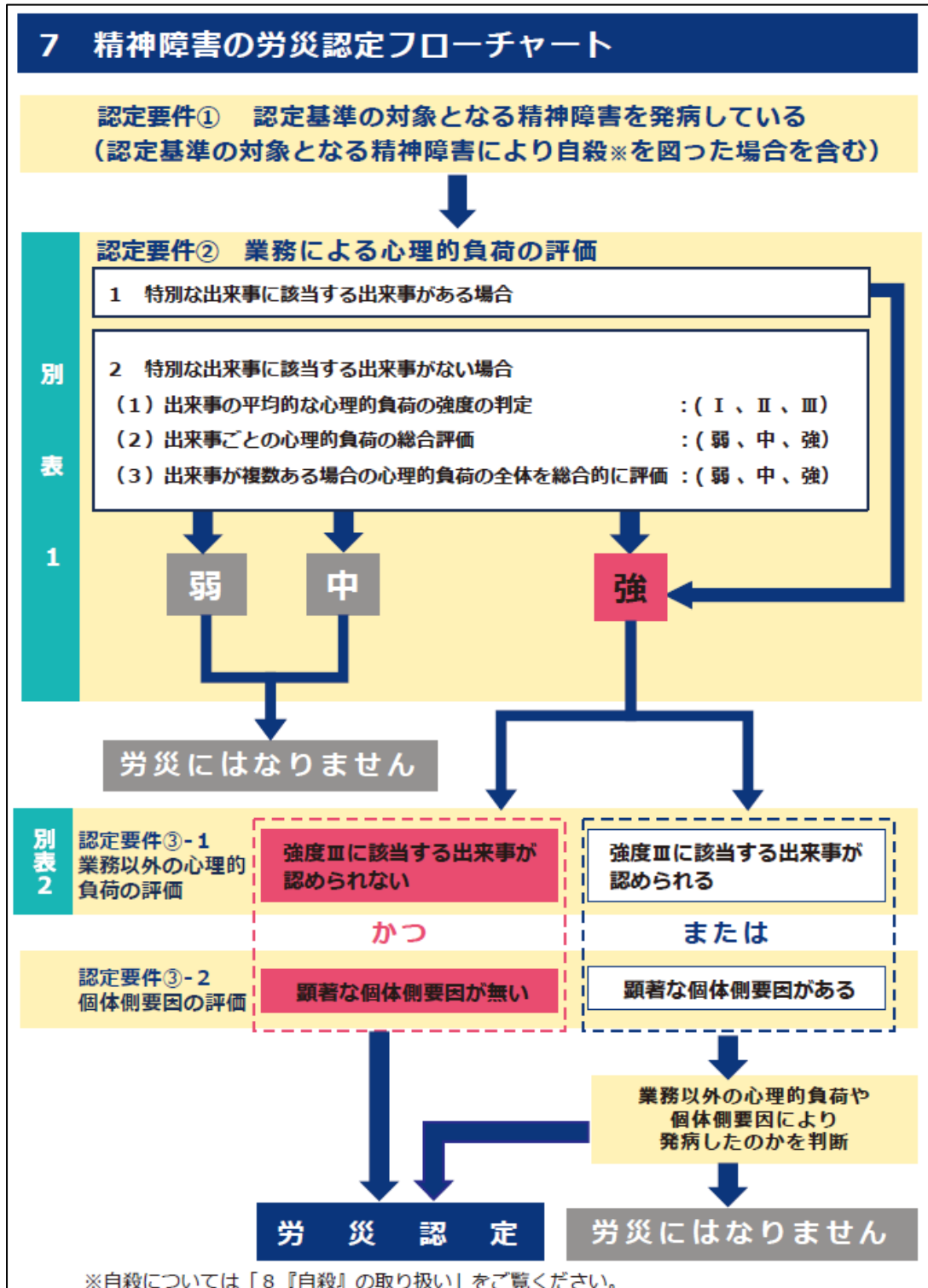
改正内容

<https://www.mhlw.go.jp/content/000833808.pdf>



3-2 精神障害の労災認定 過労死等の労災補償

<https://www.mhlw.go.jp/content/001309223.pdf>



改正部分

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001140928.pdf>



3-3-1.セクシャルハラスメントによる精神障害

<https://www.mhlw.go.jp/content/001003283.pdf>



3-3-2.パワハラによる精神障害

<https://www.mhlw.go.jp/content/000637497.pdf>



3-4 複数事業労働者への労災保険給付 わかりやすい解説

<https://jsite.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/content/contents/000702132.pdf>



改正内容（賃金額の合算と負荷の総合的評価）

労災保険給付のうち、休業（補償）等給付については、給付基礎日額をもとに保険給付額が決定されます。これまでは給付基礎日額を、労働災害が発生した事業場の賃金額を基礎として算定していました。今回の改正により、複数の事業場で働いている場合等については、全ての事業場等の賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額が算定されます。

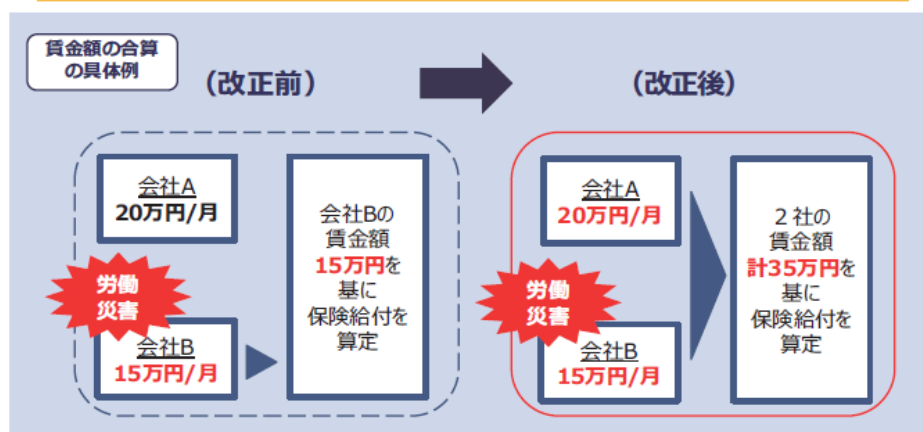


Point 1 複数事業労働者の方への保険給付が、全ての働いている会社の賃金額を基礎に支払われるようになります。

- 今回の改正によって、複数事業労働者の方については、**各就業先の事業場で支払われている賃金額を合算した額を基礎として給付基礎日額（保険給付の算定基礎となる日額）が決定**されます。
- 業務災害や通勤災害の別にかかわらず、複数事業労働者であれば対象です。従って、次ページで説明する、**複数業務要因災害**の場合にあっても同様の取り扱いがなされます。
- 今回の改正により、保険給付額の算定方法の変更がされるのは、給付基礎日額を使用して保険給付額を決定する以下の給付です。
 - 休業補償給付、休業給付、複数事業労働者休業給付
 - 障害補償給付、障害給付、複数事業労働者障害給付
 - 遺族補償給付、遺族給付、複数事業労働者遺族給付
 - 葬祭料、葬祭給付、複数事業労働者葬祭給付
 - 傷病補償年金、傷病年金、複数事業労働者傷病年金
- その他に、社会復帰促進等事業として行われる特別支給金についても、複数事業労働者の方については、給付基礎日額等をもとに支払われるものについては同様の取り扱いがなされます。



複数事業労働者でない方（1つの事業場でしか働いていない方）については、これまで同様に、その働いている事業場の賃金額を基礎として給付基礎日額が決定されます。



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。

臨検監督後の流れ

臨検監督で問題を認めた場合には段階的な対応が行われる。法令違反には至らないものの改善が望ましい事項について指導票が交付される。法令違反が認められた場合には是正勧告書が交付され、指定期限までには是正報告書を提出する義務が生じる。期限までには是正が確認されない場合には、書類

送検に至る可能性がある。さらに、労働者に重大な危険が及ぶと判断された場合には、監督官は機械設備や作業の使用停止命令を発する権限を有する。実際に、厚生労働省の労働基準監督年報によれば、定期臨検を受けた事業場のうち約70%で何らかの法令違反が指摘されている。産業医業務と関係が深い事項として、健康診断実施義務違反、事後措置未実施、長時間労働管理不備などがあり、健康診断関連の違反は約20%の事業場で認められている。

産業医に期待される実務的役割

産業医は、事業所長や衛生管理者等が労働基準監督署による臨検監督に適切に対応できるよう、医学的・実務的な観点から助言および指導を行うことが期待されている。また、産業医に求められるのは、臨検を受けても問題が生じない管理体制を平時から整備することである。具体的には、健康診断および事後措置の確実な実施確認、長時間労働者への面接指導体制の整備、衛生委員会の実効的運営への助言、医学的観点からのリスク指摘の記録化、事業者への勧告内容の文書化などである。面接指導、健康相談、職場巡視といった産業医活動の記録は、臨検時のみならず、労働災害発生時や訴訟において、事業者が適切な安全配慮を尽くしていたことを示す重要な証拠となる。一方、産業医による勧告は法的拘束力を持たないが、その未対応は事業者の安全配慮義務違反を基礎づける事情となり得る。実務上、産業医が日常的に関与している事業場では、指摘事項が限定的となる傾向が認められる。

参考資料5：情報通信機器を使った面接指導

労働者健康安全機構のホームページで以下の通り案内されているため確認されたい。

<https://www.johas.go.jp/occ-health/information/videos/online-interview-guidance/>



オンラインによる医師の面接指導を実施するにあたっての留意事項

オンラインによる医師の面接指導を実施するにあたっての留意事項

令和2年11月19日に、厚生労働省労働基準局長通知「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8の4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」が改正され、オンラインによる医師の面接指導の取扱いが変更となりました。

これを踏まえ、独立行政法人労働者健康安全機構では、産業医科大学産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室教授 江口 尚先生により、講義形式による動画を制作しました。

昨今のコロナ禍において、医師による面接指導をオンラインで行う機会は増えていくことが想定されます。適宜ご参考にしていただければ幸いです。

最後になりますが、御協力いただきました先生方にお礼申し上げます。

監修

江口 尚先生（産業医科大学産業生態科学研究所 産業精神保健学研究室教授）
石澤哲郎先生（セントラルメディカルサポート代表 ワークスクリニック銀座院長）
武藤 剛先生（北里大学医学部衛生学 講師）

企画・制作

独立行政法人 労働者健康安全機構



YouTubeを閲覧できない方は、PDFをダウンロードしてご活用ください。

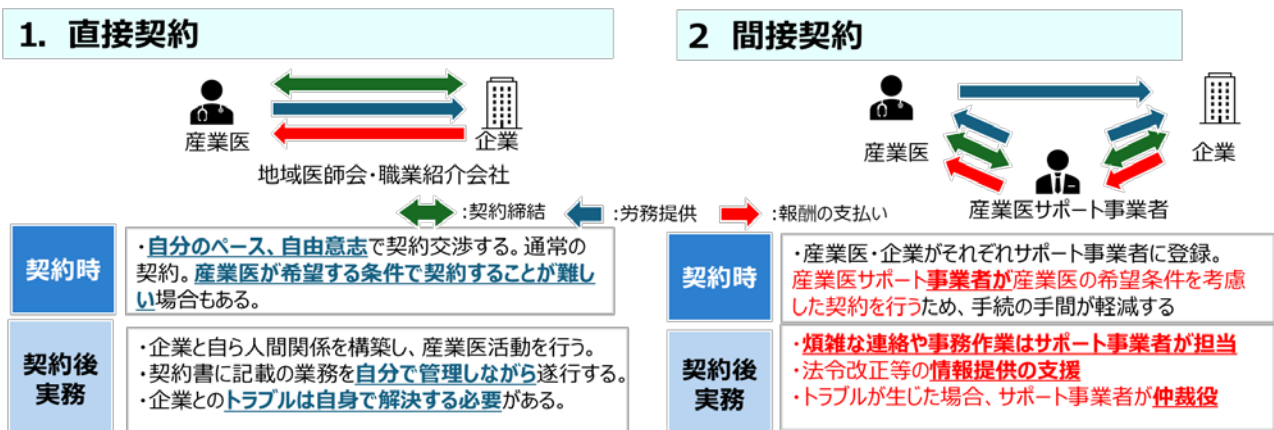


オンラインによる医師の面接指導を実施するにあたっての留意事項

参考資料6：直接契約と間接契約

事業場が嘱託産業医に産業医業務を委託する契約には2種類ある。「直接契約」は、産業医が事業場と直接協議の上契約内容(業務内容、報酬等)を決定して、両者間で産業医業務委託契約書を締結する。これは地域医師会が取り扱っている契約形態である。「間接契約」とは、産業医サポート事業者²⁰(以下、「サポート事業者」という)が、産業医と事業場双方と業務委託契約を締結する。産業医と事業場の2社間で契約をしていないため、間接契約と呼ばれている。最近増えている契約形態である。

具体的には、事業場と紹介事業者間の契約(産業医活動を担う産業医名、産業医が行う産業医活動、事業場から紹介事業者を支払う委託料、事業場が紹介事業者から受ける支援内容等)、産業医と紹介事業者間の契約(事業場名、産業医活動の内容、産業医がサポート事業者から受け取る報酬、サポート事業者から受ける支援等)の2契約から成り立っている。間接契約の質はサポート事業者によって様々である。検討にあたっては、①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①産業医報酬が納得できる水準であるか②産業医への支援が十分であるか、といった点を良く確認することを勧める。



²⁰ 脚注9 (26P) を参照

参考資料7：「第2条第2項⑤その他の職務」の例示

契約書第2条第2項⑤その他の部分

- ・健康診断結果に基づき労働者の保健指導(法第66条の7)
- ・健康診断を実施すること(法第66条第1、2項)
- ・ストレスチェックを実施すること(法第66条の10第1項)
- ・ストレスチェックの結果に基づき集団分析を行う(則第52条の14)
- ・健康診断の結果や個人票を保存する(法第66条の3、則第51条)
- ・面接指導の記録を保存する(法第66条の8第3項、法第66条の10第4項、則第5条の11)
- ・危険有害要因にリスクアセスメント(法第28条の2)
- ・(労推法、男女雇用機会均等法による業務) ハラスメント対策を実施すること(セクハラ、パワハラ、カスハラ)
(労推法 第31～第33条男女雇用機会均等法 第11条)
- ・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
(産業医学振興財団の「産業医の職務－産業医活動のためのガイドライン－(*)」(2009年)) P9、31
- ・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)) P9、30
- ・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
(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)) P7、28
- ・健康経営²¹(安衛法に基づく労働衛生活動を行うようサポート)
(第14次労働災害防止計画、産業医学振興財団の「産業医の職務Q&A」(2025年)) P78

*「産業医の職務－産業医活動のためのガイドライン－」は

<https://www.zsisz.or.jp/images/pdf/syokumu.pdf>で確認できる。



※：嘱託産業医の役割ではないと解される職務

- ・ 事業場において患者の保険診療を行うこと
- ・ 事業場の顧客に対して、疾病の予防や治療を行うこと
- ・ 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
- ・ 労働衛生関連の訴訟に関して助言すること
- ・ 採用の可否判定を行うこと

²¹ 健康経営については参考資料10(P57)も参照

参考資料8：産業医報酬の税務

国税庁 HP／産業医の報酬

<https://www.nta.go.jp/law/shitsugi/shohi/13/01.htm>(令和8年〇月〇日閲覧)



国税庁 NATIONAL TAX AGENCY

▶ 本文へ ▶ English ▶ 読み上げ・文字拡大 使用方法

ホーム 税の情報・手続・用紙▶ 刊行物等▶ 法令等▶ お知らせ▶

ホーム / 法令等 / 質疑応答事例 / 消費税 / 産業医の報酬

産業医の報酬

【照会要旨】

医療法人が、事業者との間の契約に基づき、病院の勤務医をその事業者の労働安全衛生法第13条に規定する産業医（一定規模以上の事業所で選任しなければならないとされている労働者の健康管理に当たる医者）に選任して派遣した場合に、病院がその対価として事業者から委託料の支払を受ける委託料は課税の対象となるのでしょうか。

(注) 個人の医師が事業者から支払を受ける産業医としての報酬は、所得税法上は原則として給与に該当するものとして取り扱われています。

【回答要旨】

医療法人がその勤務医を産業医として派遣した対価として受領する委託料は、医療法人のその他の営業収入となるものであり、課税の対象となります。

なお、開業医（個人）が事業者から支払を受ける産業医としての報酬は、原則として給与収入となり、消費税は不課税となります。

【関係法令通達】

消費税法第2条第1項第8号、第12号

注記

令和7年8月1日現在の法令・通達等に基づいて作成しています。

この質疑事例は、照会に係る事実関係を前提とした一般的な回答であり、必ずしも事案の内容の全部を表現したものではありませんから、納税者の方々が行う具体的な取引等に適用する場合においては、この回答内容と異なる課税関係が生ずることがあることにご注意ください。

参考資料9：産業医活動に関連する保険

9-1 産業医活動に伴うリスクと保険

1.職務遂行中又は事業場の往復途上に産業医自身に生じた損害

職務遂行中に発生したケガは嘱託産業医自身の傷害保険や医療保険等が対象となる場合がある。事業場の往復途上のケガは嘱託産業医自身の傷害保険や自動車保険等が対象となる場合がある。詳しくは保険会社に問い合わせること。

2.産業医の職務遂行中に発生した第三者に対する賠償責任

産業医活動の責任主体は事業主にあるため、医師の法律上の賠償責任が発生するケースは少ないと考えられるが、医師個人に損害賠償請求があった場合、日本医師会A会員であれば「産業医・学校医等の医師活動賠償責任保険(6-2)」が対象となる場合がある。医療行為以外の事故や産業医が不適切な判断をしたことで何らかの不測の事態が発生し、損害賠償請求された場合に対応する。

(1) 対象となる場合

ストレスチェック判定や面接指導が不適切であったため対応が遅れうつ病などを発症した、等

(2) 業務の遂行に起因しているか判断を要する場合

- ・事業場を歩いていて従業員または従業員以外の外部の者にぶつかって財物を壊した、またはけがをさせた
- ・建設現場で産業保健活動中に従業員または外部の者にぶつかって物を壊した、またはけがをさせた

(3) 保険の対象にならない場合

- ・医療行為に起因する事故(医療行為は医師賠償責任保険で補償します)
- ・損害賠償請求を受けた者が日本医師会A会員以外
- ・損害賠償請求を受けた者が事業主であった場合、等

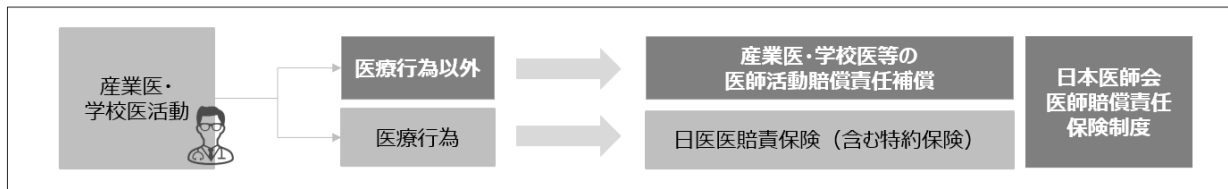
3.産業医が事業場へ移動中に発生した第三者に対する賠償責任

嘱託産業医自身の自動車保険や個人賠償責任保険が保険の対象となる場合がある。詳しくは損害保険会社に問い合わせること。

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"> 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。 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。
補償の概要	<ul style="list-style-type: none"> 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）。
対象者	<ul style="list-style-type: none"> 日本医師会A会員※
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"> 1事故1億円、保険期間中3億円（免責なし）

※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。

参考資料10：健康経営

健康経営の成立経緯

健康経営とは、従業員の健康保持増進を経営的視点で捉え、戦略的に実践することで企業価値の向上を目指す経営手法である。

健康経営の政策概念は、「日本再興戦略 改訂2014－未来への挑戦－」（2014年6月24日付け閣議決定）の記述を契機として形成された。この文書の「第二 3つのアクションプラン」の「二. 戦略市場創造プラン」の「テーマ1：国民の「健康寿命」の延伸」に掲げられた「（3）新たに講ずべき具体的」のうち「ii）公的保険外のサービス産業の活性化」の項で、「個人・保険者・経営者等に対する健康・予防インセンティブの付与」として、「…健康経営に取り組む企業が、自らの取組を評価し、優れた企業が社会で評価される枠組み等を構築することにより、健康投資の促進が図られるよう、関係省庁において…所要の措置を講ずる。」とされた。また、「健康経営を普及させるため、健康増進に係る取組が企業間で比較できるよう評価指標を構築…」し、「東京証券取引所において、新たなテーマ銘柄（健康経営銘柄…の設定を検討」とされた。これを受けて、2015年、経済産業省と東京証券取引所が投資家向けに、毎年、東証上場企業から「健康経営銘柄」約50社の選定を始めた。2016年には、経済産業省と日本健康会議が、健康経営を評価し普及させることを目的に、「健康経営優良法人」の認定制度を創設し、2017年から毎年、申請、審査、認定を行っている。2026年3月9日に日本健康会議が発表した認定法人数は、大規模法人部門で3,765法人、中小規模法人部門で23,085法人となっており、上位で認定された法人は、大規模法人では「ホワイト500」、中小規模法人では「ブライツ500」や「ネクストブライツ1000」と呼ばれる。評価項目は、①経営理念・方針、②組織体制、③制度・施策実行（従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討、健康経営の実践に向けた基盤づくり、従業員の心と身体の健康づくりに関する具体的対策）、④評価・改善、⑤法令遵守・リスクマネジメントである。企業が従業員の健康に投資することにより、従業員の健康志向が向上し、疾病休業やプレゼンティーズムが低減し、組織の活性化を通じて企業価値が向上することが想定されている。

このように、健康経営は、企業の労働安全衛生活動や自主的な福利厚生施策ではなく、資本市場の評価を利用した国家的な政策として制度化されてきた。諸外国では企業主導の健康増進活動や保険制度と連動した施策として発展してきたのに対し、日本では資本市場の評価を活用した政策として制度化された点に特徴がある。

労働安全衛生と健康経営

健康経営は、労働安全衛生法を代替する制度ではないが、法令遵守を前提とした発展的な評価制度である。本来、健康経営は、従業員の健康を企業経営の中核に位置づけ、労働安全衛生法令の遵守を基盤として、経営理念、組織運営、評価・改善を連動させながら、持続的に労働者の健康と生産性を高める取組である。労働安全衛生法令は、労働者の健康管理として、健康診断、作業環境測定、長時間労働者の面接指導などを義務づけているが、健康経営では、これらの施策を単なる健康管

理にとどめない。生産性、人材確保、企業価値、ESGスコア、ブランドイメージといった経営指標につながる枠組みとして再構築することが求められる。さらに、従業員の実情に応じた内容として実施し、PDCAサイクルのもとで継続的に改善していくことが求められる。たとえば、ストレスチェックであれば、労働安全衛生法令では実施が義務であるが、健康経営ではその結果を組織の活性化や生産性の向上のために活用する仕組みが求められる。

健康経営は、単なる福利厚生施策や従来の健康増進活動ではなく、それらを経営戦略として統合・評価する枠組みである。ウォーキング大会、禁煙キャンペーン、健康アプリ導入などを健康経営の一部と位置づけることは可能であるが、経営トップが健康方針を明文化し、経営課題として位置づけられた健康課題への取組であり、データに基づく評価と改善が予定されることが重要である。

健康経営優良法人や健康経営銘柄の認定といった健康経営の評価制度では、労働安全衛生法令の遵守およびリスクマネジメントの実施は前提条件として扱われる。ただし、労働基準監督署から法令違反の指摘を受けた事実のみをもって直ちに不認定となるわけではなく、企業の体制や改善姿勢が評価され、たとえば、軽微な是正勧告が適切に是正されていれば通常は問題とならない。一方、重大災害や送検事案の発生など社会的信用を損なう事案があると認定は困難となる。すなわち、投資家、求職者、取引先に対し優良な企業であることにふさわしい最低限の法令遵守が求められている。

一方で、健康経営認証を取得し、社外発信や生産性・ブランド向上には積極的であっても、長時間労働是正が不十分で、衛生委員会が形式化し、産業医の意見が経営に十分反映されず、法令遵守や労働災害防止、使用者義務の履行が不十分などところがあることが指摘されている。健康経営の制度が普及する一方で、実態との乖離も指摘されていることは政策上の課題である。

産業医に求められる役割

健康経営への関与を求められた産業医の役割は、労働安全衛生法令を遵守する活動から経営意思決定への関与へと拡張する。健康経営では、健康施策が経営課題として扱われ、経営者による健康宣言の策定、実施内容や戦略の作成、KPIによる評価、情報開示などの枠組みを定めることになる。産業医は、経営者に対して、医学的な立場から意見を述べ、組織戦略として有効な健康施策を提案することが求められる。特に、経営者による健康宣言を策定する過程では、企業の健康意識が大きく高まる契機に立ち会うことが多く、この機会を活用して労働安全衛生体制を再構築することが望ましい。たとえば、健康経営のKPIに、時間外労働時間の削減、衛生委員会で審議された課題の対応、高ストレス部署の改善といった指標を組み込むことにより、健康経営を利用して労働安全衛生法令の施策を前進させることを目指すことが望まれる。また、産業医は、従来から労働衛生活動として実施してきた長時間労働対策、メンタルヘルス対策、作業環境管理、生活習慣病対策、復職支援などを体系化し、これらが経営的な価値につながることを説明することが求められる。

健康経営は、その認定取得が目的化してはならない。社内の担当者が、申請のための調査票や書類を作成するだけでは意味がない。健康経営の主体は事業者であり、産業医は主体ではなく医学的助言者として関与すべきである。その際、企業経営では医学的に正しい施策が必ずしも採用されるとは限ら

ず、実行可能性、費用対効果、人材戦略との整合性、組織文化との適合などを総合的に検討して実施の可否が判断される。産業医は、健康宣言の作成への助言、健康課題の整理、衛生委員会における経営的な視点の提起、小さなPDCAの導入などを助言することで、経営と対話しながら、組織全体の健康文化を形成することを目指すことが望ましい。

健康経営は企業価値の向上が目的であることから、労働者を保護すべき産業医の独立性との間で倫理的な課題が生じる。特に、労働者の健康情報の取扱い、不利益取扱いの防止、産業医による就業上の措置に関する意見の独立性といった観点から慎重な対応が求められる。健康経営に関与する産業医は、経営への貢献と労働者の保護という二重の責務を踏まえつつ、専門職として独立した判断を行うことが求められる。

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

都道府県医師会 一覧

地域医療の拠点として、産業医活動への支援等を行っている。

都道府県	電話番号	所在地
北海道	011-231-1432	札幌市中央区大通西6-6
青森	017-723-1911	青森市新町2-8-21
岩手	019-651-1455	盛岡市菜園2-8-20
宮城	022-227-1591	仙台市青葉区大手町1-5（宮城県医師会館3階）
秋田	018-833-7401	秋田市千秋久保田町6-6（秋田県総合保健センター4階）
山形	023-666-5200	山形市松栄1-6-73
福島	024-522-5191	福島市新町4-22
茨城	029-241-8446	水戸市笠原町489
栃木	028-622-2655	宇都宮市駒生町3337-1（とちぎ健康の森4階）
群馬	027-231-5311	前橋市千代田町1-7-4
埼玉	048-824-2611	さいたま市浦和区仲町3-5-1（埼玉県県民健康センター5階）
千葉	043-242-4271	千葉市中央区千葉港4-1
東京	03-3294-8821	千代田区神田駿河台2-5
神奈川	045-241-7000	横浜市中区富士見町3-1（神奈川県総合医療会館内）
新潟	025-223-6381	新潟市中央区医学町通2番町13
富山	076-429-4466	富山市蜷川336
石川	076-239-3800	金沢市鞍月東2-48
福井	0776-24-0387	福井市大願寺3-4-10
山梨	055-226-1611	甲府市徳行5-13-5
長野	026-219-3600	長野市大字三輪1316番地9
岐阜	058-274-1111	岐阜市藪田南3-5-11
静岡	054-246-6151	静岡市葵区鷹匠3-6-3
愛知	052-241-4136	名古屋市中区栄4-14-28
三重	059-228-3822	津市桜橋2-191-4

都道府県	電話番号	所在地
滋賀	077-514-8711	栗東市糺1-10-7（医協ビル内）
京都	075-354-6101	京都市中京区西ノ京東梅尾町6
大阪	06-6763-7000	大阪市天王寺区上本町2-1-22
兵庫	078-231-4114	神戸市中央区磯上通6-1-11
奈良	0744-22-8502	橿原市内膳町5-5-8
和歌山	073-424-5101	和歌山市小松原通1-1（和歌山県民文化会館内）
鳥取	0857-27-5566	鳥取市戎町317
島根	0852-21-3454	松江市袖師町1-31
岡山	086-250-5111	岡山市北区駅元町19-2
広島	082-568-1511	広島市東区二葉の里3-2-3
山口	083-922-2510	山口市吉敷下東3-1-1
徳島	088-622-0264	徳島市幸町3-61
香川	087-823-0155	高松市浜ノ町73-4
愛媛	089-943-7582	松山市三番町4-5-3
高知	088-824-8366	高知市丸ノ内1-7-45（総合あんしんセンター4階）
福岡	092-431-4564	福岡市博多区博多駅南2-9-30
佐賀	0952-37-1414	佐賀市水ヶ江1-12-10（佐賀メディカルセンター4階）
長崎	095-844-1111	長崎市茂里町3-27
熊本	096-354-3838	熊本市中央区花畑町1-13
大分	097-532-9121	大分市大字駄原2892-1
宮崎	0985-22-5118	宮崎市和知川原1-101
鹿児島	099-254-8121	鹿児島市中央町8-1
沖縄	098-888-0087	島尻郡南風原町字新川218-9

産業保健総合支援センター（さんぼセンター）一覧

各都道府県に設置され、産業保健全般の相談や研修、情報の提供を行っています。

- **全国共通ナビダイヤル: 0570-038046**（サンポヨシロウ）

都道府県	電話番号	所在地
北海道	011-242-7701	札幌市中央区北 1 条西 7 丁目 1 番地 プレスト 1・7ビル 2 階
青森	017-731-3661	青森市古川 2-20-3 朝日生命青森ビル 8 階
岩手	019-621-5366	盛岡市盛岡駅西通 2-9-1 マリオス 14 階
宮城	022-267-4229	仙台市青葉区中央 4-6-1 SS30 15 階
秋田	018-884-7771	秋田市千秋久保田町 6-6 秋田県総合保健センター4 階
山形	023-624-5188	山形市旅籠町 3-1-4 食糧会館 4 階
福島	024-526-0526	福島市栄町 6-6 NBF ユニックスビル 10 階
茨城	029-300-1221	水戸市南町 3-4-10 水戸 FF センタービル 8 階
栃木	028-643-0685	宇都宮市大通り 1-4-24 MSCビル 4 階
群馬	027-233-0026	前橋市千代田町 1-7-4 群馬メディカルセンタービル 2 階
埼玉	048-829-2661	さいたま市浦和区岸町 7-5-19 あけぼのビル 3 階
千葉	043-202-3639	千葉市中央区中央 3-3-8 日進センタービル 8 階
東京	03-5211-4480	千代田区三番町 6-14 日本生命三番町ビル 3 階
神奈川	045-410-1160	横浜市神奈川区鶴屋町 3-29-1 第 6 安田ビル 3 階
新潟	025-227-4411	新潟市中央区礎町通二ノ町 2077 朝日生命新潟万代橋ビル 6 階
富山	076-444-6866	富山市牛島新町 5-5 インテックビル 4 階
石川	076-265-3888	金沢市西念 1-1-3 コンフィデンス金沢 8 階
福井	0776-27-6395	福井市中央 1-3-1 加藤ビル 7 階
山梨	055-220-7020	甲府市徳行 5-13-5 山梨県医師会館 2 階
長野	026-225-8533	長野市中御所 1 丁目 16-11 鈴正ビル 2 階
岐阜	058-263-2311	岐阜市吉野町 6-16 大同生命・廣瀬ビル 8 階
静岡	054-205-0111	静岡市葵区常磐町 2-13-1 住友生命静岡常磐町ビル 9 階
愛知	052-950-5375	名古屋市中区新栄町 2-13 栄第一生命ビルディング 9 階
三重	059-213-0711	津市桜橋 2-191-4 三重県医師会館 5 階

都道府県	電話番号	所在地
滋賀	077-510-0770	大津市浜大津 1-2-22 大津商中日生ビル 8 階
京都	075-212-2600	京都市中京区車屋町通御池下ル梅屋町 361-1
大阪	06-6944-1191	大阪市中央区石町 2-5-3 エル・おおさか南館 9 階
兵庫	078-230-0283	神戸市中央区御幸通 6-1-20 ジイテックスアセントビル 8 階
奈良	0742-25-3100	奈良市大宮町 1-1-32 奈良交通第 3 ビル 3 階
和歌山	073-421-8990	和歌山市吹上 2-1-22 和歌山県日赤会館 7 階
鳥取	0857-25-3431	鳥取市扇町 115-1 鳥取駅前第一生命ビルディング 6 階
島根	0852-59-5801	松江市朝日町 477-17 松江 SUN ビル 7 階
岡山	086-212-1222	岡山市北区下石井 2-1-3 岡山第一生命ビルディング 12 階
広島	082-224-1361	広島市中区基町 11-13 合人社広島紙屋町アネクス 5 階
山口	083-933-0105	山口市旭通り 2-9-19 山口建設ビル 4 階
徳島	088-656-0330	徳島市幸町 3-61 徳島県医師会館 3 階
香川	087-813-1316	高松市亀井町 2-1 朝日生命高松ビル 3 階
愛媛	089-915-1911	松山市千舟町 4-5-4 松山千舟 454 ビル 2 階
高知	088-826-6155	高知市丸ノ内 1 丁目 7-45 総合あんしんセンター 3 階
福岡	092-414-5264	福岡市博多区博多駅南 2-9-30
佐賀	0952-41-1888	佐賀市駅南本町 6-4 佐賀中央第一生命ビル 4 階
長崎	095-865-7797	長崎市平野町 3-5 建友社ビル 3 階
熊本	096-353-5480	熊本市中央区花畑町 9-24 住友生命熊本ビル 3 階
大分	097-573-8070	大分市荷揚町 3-1 いちご・みらい信金ビル 6 階
宮崎	0985-62-2511	宮崎市祇園 3-1 矢野産業祇園ビル 2 階
鹿児島	099-252-8002	鹿児島市上之園町 25-1 中央ビル 4 階
沖縄	098-859-6175	那覇市字小禄 1831-1 沖縄産業支援センター 203-1 号室

