

ハマの労務コンサル短信

〈No.29〉改めて産業医を考える

〈No.22〉日本の解雇規制は国際的にみると厳しくないのか？
 〈No.23〉最高裁「同一労働同一賃金」最新判決について
 〈No.24〉改めて労働基準法を考える
 〈No.25〉低落続く日本の労働生産性
 〈No.26〉改正育児・介護休業法「個別の周知」「意向の確認」の義務付けについて
 〈No.27〉改めて労働者代表の選出方法を考える
 〈No.28〉改めて賃金規定を考える

ビー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊人事の重要なパートナー…

産業医は、企業が社員の健康保全義務を全うするには欠くことのできない存在であり、人事にとっては人事労務業務を行う際に頼りになる大切なパートナーのはずです。

労働安全衛生法では第13条に「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を行わせなければならない」とされており、施行令第5条(産業医を選任すべき事業場)では「法第13条第1項の規定による産業医を選任しなければならない事業場は、常時50人以上の労働者を使用する事業場とする」となっています。従って、少なくとも50人以上の規模の事業場では産業医を選任する法的義務があるため、どこも選任義務を果たすためまずは懸命に“産業医探し”を行っています。人事の業界において、今では企業に産業医を紹介することがビジネスの1つにもなっています。

しかしながら、実際のところは産業医の質にかなりのバラつきがあります。メンタル系疾患から就労不能となって休職中の社員の対応などデリケートな対応が求められるような労務案件に際して、産業医によっては、会社が不必要な労務リスクを抱え込んだり、あるいはリスクを恐れているのか(?)社員の主治医による診断書に盲従するかのとき所見しか出さない事例も珍しくありません。

＊産業医の歴史を整理する

厚生労働省の資料で産業医数をチェックしました。認定産業医制度が開始された1990年当時の産業医の登録者数は約1万人。2022年の産業医登録者数は10万7,000人、そのうち5年ごとの産業医登録を適格に行う等で有効な産業医数は7万人程度とされています。一方で、日本全国での事業場数は400万といわれており、50人以上規模の事業場はもっと少ないとはいえ、各社が産業医探しに苦労されるのもやむをえない“産業医労働市場”

の現状が続いているようです。

改めて産業医の歴史を振り返ると、戦前の工場法が定める“工場医”がルーツのようです。1938(昭和13)年、従業員500人以上の工場に“工場医”の選任義務が課されました。そして戦後、1947(昭和22)年に労働基準法が施行されると、企業には医師である衛生管理者の選任が義務付けられることになりました。この時点ではまだ「産業医」という用語は使われておらず、医師である衛生管理者の選任が一部に義務付けられたという段階でした。衛生管理者は、今では医師ではない社員の中で国家試験に合格した方になっていますが、この仕組みとなったのは1972(昭和47)年、労働基準法から労働安全に関する定めを独立させ労働安全衛生法を新たに成立させたタイミングでした。この1972年に50人以上の規模の事業場に産業医の選任義務が課されたようです。

なお1947年から1972年までの“医師による衛生管理者時代”は、医師であれば誰でも衛生管理者と



● 鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■ 本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ビー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

なることができる時代でした。もっとも当時は人口も増え，それにつれて当然病院を頼る患者の数も増える時代背景でしたので，企業内の衛生管理者のような仕事に関心を示す医師は少なかったようです。

実は1972年に産業医の選任義務が導入されて以降，1996（平成8）年の労働安全衛生法の改正までの間は，言ってみれば医師であれば誰でも産業医となることができる時代だったようです。

＊“認定産業医”時代の到来

産業医の歴史を調べて，改めて本稿の冒頭でもあまり意識せずに用いた登録産業医の“登録”という表現に注意を喚起されました。

1972年の労働安全衛生法改正により，衛生管理者と産業医という2つの役割が生まれ，産業医は法的にも独立した存在となり，健康診断・面接指導・復職判断など高度な産業医学に関する判断を行う役割に特化するようになりました。この時点で旧労働省は，安全衛生規則を改正して大臣の定める「所定の講習」を修了した者を産業医としましたが，実態として名義貸しもみられるなど産業医の質に疑問が持たれていました。日本医師会は1990（平成2）年，この事態を打破するため独自の認定産業医制度を創設し，講習修了者に「認定産業医証」発行することとしまし

た。とはいえ当時の認定産業医は，日本医師会という民間団体による自主的な資格でしかなく，法的な拘束力は一切ありませんでした。

この認定産業医制度は今でも続いています，現在，企業が新しい産業医を選任して，所轄の労働基準監督署に産業医の選任届を提出する際の添付書類としてこの“認定産業医証”が当たり前のように活用されています。このような変化に至ったきっかけは，1996年の労働安全衛生法の改正でした。産業医の選任要件として，“労働者の健康管理に必要な医学的知識を有すること”が初めて明文化され，その通達（1996年8月9日基発第566号）の中に「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（＝産業医）には，（中略）産業医学振興財団が都道府県医師会に委託して実施している産業医基本研修の修了者」と正式に定められました。

＊それでも“質”にバラつき？

日本医師会による認定産業医の講習を調べると，まず受講資格として日本における医師資格を有することとあります。そのうえで，産業医学の50単位以上（基礎研修が30単位以上，専門研修が20単位以上）を受講し，研修修了後，日本医師会へ認定申請書を提出すると，日本医師会が内容を審査のうえ，

「認定産業医証」を交付する仕組みとなっています。またこの認定の有効期間は5年間で，更新するには20単位以上の更新研修を受けなければならないとされています。

筆者が注意喚起したいのは，認定産業医になるには指定された講座を受講することが義務付けられています，そこに合格試験のようなものではありません。受講するだけでも大変高度な医学知見が必要なのかもしれませんが，受講だけであれば，受講者の理解の程度は問われねばはずです。さらに筆者の親しい産業医の先生方のお話を伺えば，認定産業医のための講座の実施主体は各都道府県単位の医師会ですが，産業医学に詳しい講師の先生は首都圏はじめ大都市圏に集中しており，地方の医師会では講師集めにも苦労されている状況といえます。ましてや当時と比べれば企業にとって産業医は格段に重要な存在となっています。

もともと，日本医師会が医師の特別な業務である産業医の資格を決定できるという現在の仕組みは，一種の利益相反の要素も含まれるのではないかと思います。そこまではともかくとして，人事の方々が「わが社の産業医には困ったものだ」と嘆かれる一因には，講習を受けるだけで“認定産業医”になれる仕組みがあるように思われます。