

労働法令のポイント

労働安全衛生関係

産業医の辞任時等の報告義務化について

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行に伴い、令和8年8月1日より、事業者は産業医の辞任、解任または退任（以下、辞任等）があった場合、所轄労働基準監督署長へ遅滞なく報告することが新たに義務づけられる。

本稿では、産業医の選任に関する基本ルールを整理するとともに、今般の改正の概要および事業者が取り組むべき実務上の留意点について解説する。

労働安全衛生規則の一部を改正する省令

（令 8. 4.28 厚労令86）

労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について

（令 8. 4.28 基発0428第4）

瀬戸 舞 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 産業医の選任・変更に関する基本ルール

労働安全衛生法13条では、労働者の健康管理体制を確保する観点から、常時50人以上の労働者を使用するすべての事業場に対し、産業医の選任を義務づけている。新たに産業医の選任が必要となった場合や、既に選任している産業医に欠員・交代が生じた場合には、事業者は当該事由が発生した日の翌日から起算して14日以内に産業医を選任しなければならない（労働安全衛生規則〔以下、安衛則〕13条1項）。

また、産業医を選任した際には、原則として電子申請により、遅滞なく、所轄労働基準監督署長へ選任報告を行う必要がある。

なお、常時1000人以上の労働者を使用する事業場や、有害業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場では、専属の産業医を選任しなければならない点にも留意が必要である。

産業医の選任義務の概要を整理すると、[図表1]のとおりである。

2. 改正の内容と対応事項

従来、産業医の選任時には報告義務が課されていたが、辞任等により産業医が不在となった場合の報告義務は定められていなかった。そこで、安衛則の改正により、令和8年8月1日以降、産業医の辞任等があった場合に、所轄労働基準監督署

長へ当該産業医の氏名および辞任等の年月日等を、電子申請により遅滞なく報告することが新たに義務づけられた（安衛則13条5項）。ただし、後任産業医の選任報告に際して、前任産業医の辞任等に関する事項を併せて報告した場合には、別途、辞任等報告を行う必要はないこととされている。

加えて、当分の間、書面（紙）による提出も認められている。この場合には、じん肺法施行規則等の一部を改正する省令（令 6. 3.18 厚労令45）5条により削除された廃止前の安衛則様式第3号を用いて報告することも可能とされている。

なお、事業縮小や拠点統廃合等により常時使用する労働者数が50人未満となり、法令上の産業医選任義務自体がなくなった場合における辞任等は、

報告が義務づけられていないが、労働基準監督署における実態把握の観点から、任意で当該報告を行うことが望ましいとされている。

今回の改正内容および通達における取り扱いを整理すると、[図表2]のとおりである。

3.実務上の留意点

今回の改正により、産業医の辞任等があった場合には、所轄労働基準監督署長への報告義務が新たに課されることとなるが、実務上は、従前の選任義務や衛生委員会等への報告対応も含め、一連の措置を一体的に管理する必要がある。実務担当者が留意すべき具体的なポイントは、以下のとおりである。

図表1 産業医の選任義務の概要

事業場の規模 (常時使用する労働者数)	選任義務	選任数
50人未満	選任義務なし	—
50人以上	選任義務あり（嘱託可）	1人以上
1000人以上	専属産業医が必要	1人以上
3001人以上	専属産業医が必要	2人以上

[注] 1. 産業医の選任要件となる労働者数の算定に当たっては、正社員のみならず、日雇労働者やパートタイマー等を含め、常態として使用する労働者の数により判断する。また、派遣労働者については、派遣先の事業場および派遣元の事業場の双方において、当該人数に含める点に留意が必要。

2. 有害業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場においては、専属産業医を1人以上選任することが必要。

図表2 産業医の辞任時等における報告の内容

項 目	内 容
報告先	所轄労働基準監督署長
主な報告事項	産業医の氏名、辞任等の年月日等
報告時期	遅滞なく
報告方法	原則として電子申請だが、当分の間書面による報告も可
後任者の選任報告との関係	選任報告時に併せて報告した場合は別途の報告不要
労働者数が50人未満となった場合における辞任等	報告義務なし（任意で報告することが望ましい）

【1】選任事由の発生を見据えた早期の対応

産業医の選任に当たっては、前述のとおり「14日以内」に選任しなければならないため、新規の選任事由の発生や、既存の産業医の辞任等が見込まれる場合には、候補者の確保や契約手続き等を早期に進めることが重要となる。また、産業医が辞任したときまたは産業医を解任したときは、その旨およびその理由について、衛生委員会または安全衛生委員会へ報告する義務（安衛則13条4項）があることにも留意が必要である。

【2】一括報告の活用と手続き忘れの防止

実務上、産業医の辞任等の頻度は極めて少なく、

まれに産業医が辞任等する場合は後任を選任することから、後任の選任報告時に前任の辞任等に関する情報を電子申請システム等で併せて入力する「一括報告」を行うことが想定され、手続き自体を失念しないような管理体制の整備が望まれる。

【3】平時における運用体制の整備

実務担当者は、産業医の契約更新時期や退任予定等を平時から把握しておくことが不可欠である。さらに、事業場における常時使用する労働者数の変動を定期的にモニタリングし、選任義務の有無について適切に把握する必要がある。