

相談室 Q&A

安衛法関係

Q

法律上“専属”と定められている産業医が 他事業場の産業医を兼務することは可能か

当社では、同じビルの中にグループ企業が複数あります。当社では事業場内に従業員が1000人以上いるため、専属の産業医を選任していますが、グループ会社は1000人未満の企業で、専属の産業医を選任する必要はありません。このような中で、当社専属の産業医を非常勤で選任したいという依頼が、ビル内のグループ会社から複数寄せられています。当社での産業医の位置づけは“専属”としていますが、他社の産業医を兼務できるのでしょうか。兼務できる場合・できない場合に分かれるのであれば、それも含めてご教示ください。

(東京都 G社)

A

グループ全体としての産業保健活動において効率的・効果的であり、専属の産業医が事業場の本来の職務遂行に支障が生じない範囲で、一定の要件（地理的要件・人数要件等）に該当する場合は兼務できる

回答者 沖 智治 おき ともはる 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 産業医の選任義務

労働安全衛生法13条では、「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」とされています。

「政令で定める規模の事業場」とは、具体的には[図表1]の基準を指し、事業場の労働者数によって選任すべき人数が定められています。

- (1)労働者数50人以上3000人以下の規模の事業場…
1人以上選任
- (2)労働者数3000人超の規模の事業場…2人以上選任

また、常時1000人以上の労働者を使用する事業場または法定の有害業務に常時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」（以下、専属産業医）を選任する必要があります。

なお、専属産業医とは、法律上明確に定義されているわけではありませんが、東京労働局ホームページ（衛生管理の充実）によると、「専属とはその事業場に所属していること」とあり、一般的には、他の事業場には属さずに、その事業場のみにおいて専ら産業医の業務を行う医師等のことを指すものと考えられます。

2. 産業医の職務

産業医の職務は、労働安全衛生規則14条1項に規定されており、具体的には[図表2]の事項で、「医学に関する専門的知識を必要とするもの」と定められています。また、産業医は[図表2]の活動に加え、月に1回の職場巡視（一定の要件を満たせば2カ月に1回）や衛生委員会への参加、衛生委員会等に対して必要な調査審議を求めること、長時間労働者（80時間超の時間外・休日労働）に関する情報の把握、労働者の健康を確保するため

図表1 産業医の選任義務

労働者数	1～49人	50～499人	500～999人	1,000～3,000人	3,000人超
有害業務に500人以上 従事する事業場	医師等による健康管理 (努力義務)	産業医 (嘱託可)	産業医 (専属)		2人以上の産業医 (専属)
その他の事業場	医師等による健康管理 (努力義務)	産業医 (嘱託可)		産業医 (専属)	2人以上の産業医 (専属)

必要があるときは、事業者に対し労働者の健康管理等について必要な勧告（必要な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）をすること等を通じて、労働者の健康管理を推進しています。

3. ご質問のケース

ご質問の“専属の産業医が従業員が1000人未満のグループ会社の産業医を兼務できるか”についてですが、通達では、専属事業場の職務の遂行に支障が生じない範囲内において、非専属事業場の産業医を兼ねても差し支えないとされており、具体的には、下記の①～③のすべての要件を満たす場合には兼務することが可能とされています（平 9. 3.31 基発214）。

①専属産業医の所属する事業場と非専属事業場が、①地理的關係が密接であること、②労働衛生に関する協議組織が設置されている等、労働衛生管理が相互に密接し関連して行われていること、③労働の態様が類似していること等、一体として産業保健活動を行うことが効率的であること。

なお、地理的關係が密接であることの詳細例としては、当該二つの事業場間を徒歩または公共の交通機関や自動車等の通常の交通手段により1時間以内で移動できる範囲とされています（平25.12.25 基安労発1225第1）。

②専属産業医が兼務する事業場の数、対象労働者数については、専属産業医としての趣旨を踏まえ、その職務の遂行に支障を生じない範囲内とすること

③対象労働者の総数は、3000人を超えてはならないこと

図表2 産業医の職務

- ①健康診断の実施、その結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
- ②1カ月当たり80時間超の長時間労働者に対する面接指導、その結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
- ③ストレスチェック、ストレスチェックにおける高ストレス者への面接指導、その結果に基づく労働者の健康を保持するための措置
- ④作業環境の維持管理
- ⑤作業の管理
- ⑥上記以外の労働者の健康管理
- 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
- ⑧衛生教育
- ⑨労働者の健康障害の原因の調査、再発防止のための措置

今回のケースで上記を勘案すると、同じビルにあるグループ企業であることから、上記①～①の地理的關係の基準は満たしていると思われます。したがって、①～②グループ企業との間で労働衛生に関して協議する組織を設置している、①～③グループ企業と労働の態様が類似している——の要件も満たしていれば、兼務できる可能性があると考えます。

ただし、上記②③に示されているように、複数のグループ企業を兼務した結果、対象の労働者数が3000人を超えてしまったり、3000人を超えていなくても、複数の企業を兼務することで専属事業場での産業医業務の遂行に支障が生じてしまった場合には兼務できないことに留意が必要です。[図表2]のとおり、産業医の職務は多岐にわたり、労働者の健康管理における重要な職務を担っていることから、多くても2～3社程度の兼務が現実的であると考えられます。