

医師が事業者に対して適切な就業上の意見を述べるために必要な事項（提言）

労働安全衛生法により、「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」と定められている。

この義務規定は、産業医の選任義務がない事業場においても適用されているため、労働者数 50 名未満の事業場においては産業医以外の医師が意見を述べることになっているが、それらの医師は、職場環境や作業の実態を十分に把握しているとはいえない。一方、適切な産業医活動が行われている事業場においては、経年的な健康状態の把握が行われているため、健康診断の機会で見出された疾病によって就業配慮をする機会以外に、経過観察中において慢性疾患の管理が不良となったり、疾病により長期休業したりするなど、多様なきっかけをもとに就業上の配慮が行われている。

このような現状把握をもとにすれば、事業者が医師から適切な就業上の意見を聴取するためには、多くの課題を検討する必要がある。これらの課題は、制度面の課題、手順や判断基準に関する課題、体制や人材に関する課題に分けられる。本提言は、それらの課題と検討の方向性をまとめたものである。

A 制度面の課題

1. 就業上の意見を述べる機会に関する法令上の規定について

すべての事業者が必要に応じて労働者の就業上の意見が聴取できるためには、法令上の規定について改正を検討する必要がある。具体的には、健康状態の経過観察中の機会や職場復帰時など多様な機会を想定とした規定とすることや、産業医の選任義務のない事業場においても想定される医師資源である健診機関医やその他の医師を予め指名しておくことなどである。

B 手順および判断基準に関する課題

2. 事業者が適切な就業上の措置を行うための手引きの作成について

現在の“健康診断の事後措置に関する指針”は、一般健康診断等を前提として、医師が行った就業上の区分に基づいて事業者が行う就業上の措置に関する基本的事項が記されている。しかし、就業措置には様々な機会があるとともに、健康状態と作業内容によっていくつかの異なる目的があり、それぞれについて留意事項や措置の見直しなどが異なってくる。今後、“職場復帰の手引き”に相当するような、事業場での対応の参考になる具体的な手引きの策定が必要である。その際、労働者数 50 名未満の事業場における対応を想定し、産業医以外の医師が意見を述べることを前提とする必要がある。

3. 就業上の意見の判断基準になるエビデンスの集積について

健康状態に基づく就業上の意見については、医学的なエビデンスに基づくことが望ましい。しかし、非常に多様な業務と健康状態との関係における職務適性に関しては、エビデンスが著しく不足しており、事業場の実情を踏まえた医師による判断に委ねざるをえないことも事実である。それでも、一部に利用可能な医学論文や臨床系学会等のガイドライン

なども存在するため、それらを集積したデータベースの開発が必要である。

C 体制および人材に関する課題

4. 就業上の意見を述べる産業医等に対する教育の充実やマニュアルの開発について

医師が就業上の意見を述べる際に必要な就業情報の入手方法、健康状態と照らし合わせた判断のプロセスや基準、その他の留意事項について、詳細な医師用マニュアルを開発するとともに、それらをもとにした教育の充実が必要である。

5. 健康診断等の結果に基づく就業配慮に関する事業者への周知について

事業者が医師から就業上の意見を聴取し、適切な就業配慮が実施できるためには、事業場規模に関わらず、すべての事業者がその趣旨を理解しなければならない。安全配慮義務や健康上の職務適性管理の考え方、その実施方法について事業者への周知の取組みを継続的に実施する必要がある。