

# いつ出す！ 産業医による 勧告書の書き方・考え方



五十嵐侑（五十嵐労働衛生コンサルティング合同会社代表）

本コンテンツはハイブリッド版です。PDFだけでなくスマホ等でも読みやすいHTML版も併せてご利用いただけます。

▶HTML版のご利用に当たっては、PDFデータダウンロード後に弊社よりメールにてお知らせするシリアルナンバーが必要です。

▶シリアルナンバー付きのメールはご購入から3営業日以内にお送り致します。

▶弊社サイトでの無料会員登録後、シリアルナンバーを入力することでHTML版をご利用いただけます。登録手続きの詳細は<https://www.jmedj.co.jp/page/resistration01/>をご参照ください。

▶登録手続

<b>第Ⅰ部 勧告権と勧告書の書き方</b>	p2
勧告権の法的背景	p2
勧告権行使のための準備	p4
勧告権行使の手続きについて	p7
勧告書の書き方	p10
おわりに	p14
<b>第Ⅱ部 シナリオトレーニング</b>	p18
アンケート調査とシナリオトレーニング	p18
シナリオと解説	p20
シナリオトレーニングを終えて	p41
<b>第Ⅲ部 失敗事例から学ぶ勧告権</b>	p43
その① 根拠不明であいまいな勧告	p43
その② 無茶な勧告	p48
その③ 小さなことでも勧告	p52

▶販売サイトはこちら

日本医事新報社では、Webオリジナルコンテンツを制作・販売しています。

▶Webコンテンツ一覧

第Ⅱ部に「シナリオトレーニング」を掲載しています。第Ⅰ部を読みはじめる前に、シナリオをお読み頂き、自分が産業医であれば勧告するかどうか、ということを考えて頂くこともお勧めです。

# 第Ⅰ部 勧告権と勧告書の書き方

## 勧告権の法的背景

労働安全衛生法に定められている通り、産業医は事業者に対して勧告する権利を有しています。

### 労働安全衛生法第13条

(産業医等)

5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。

6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

(一部略)

### 労働安全衛生規則第14条

(産業医及び産業歯科医の職務等)

3 産業医は、第1項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することが

できる。

4 事業者は、産業医が法第13条第5項の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

(一部略)

勧告権に関する規定は、もともと労働安全衛生規則に規定されていたものが、1996年に労働安全衛生法に格上げとなり、産業医の専門性や立場がより明確になりました<sup>1)</sup>。さらに、2019年の働き方改革関連法によって、事業者は、産業医の勧告を受けた場合は、労働安全衛生規則で定める事項(①勧告の内容 ②勧告を踏まえて講じた措置または講じようとする措置の内容 ③措置を講じない場合は、講じないこととその理由)を衛生委員会に報告しなければならなくなりました。また、その記録を3年間保存することも規定されました。この法改正によって、それまでは、事業者は勧告内容を「尊重する」というあいまいな表現だったことについて、事業者の対応がより具体化されたと言えます。

「産業医の権限強化」とも評されるこの法改正ですが、実際に産業医の「勧告権」をどう行使するかについては、その担保方法や、具体的な手続き方法などが定められていません。また、その勧告権に関する実際の事例として公開されたものはありません。そのため、産業医活動を行っている限り、法令で規定されている「勧告権」を、どのような場面で、どのように行使してよいものかと疑問に思っている先生方も多いのではないかと思います。

そこで、日本産業衛生学会が2019年に出した「産業医の権限強化に関する答申」<sup>2)</sup>や、勧告権の調査<sup>3)</sup>に基づいて、「勧告権」をどのような場面で行使するか、産業医による「勧告書」の書き方について解説していきます。

# 勧告権行使のための準備

## 1. 関係者とのコミュニケーションや情報収集

勧告権を行使するといっても、まずは普段の産業医活動において、関係者との丁寧なコミュニケーションや情報収集を行うことが欠かせません。そんなことは当たり前じゃないかと思うかもしれませんが、実際には省かれていることもあるようです。なぜコミュニケーションや情報収集が有効な勧告権を行使するために重要かという点、①事象を把握する、②改善への姿勢や時間を把握する、③実現可能性の高い改善提案をする、という3点において必要なことだからです。

### ① 事象を把握する

産業医が勧告しようとする事象について、産業医はどれほど詳しいでしょうか。産業医は、現場にそう長くいることはなく、得られる情報も断片的で、あくまで現場の素人だと言えます。そんな素人が事業者に対して勧告しなければならないのです。表面的な情報だけでは勧告することなどできません。勧告したあとに、「聞いていた情報が間違っていました」「勘違いでした」ということがあってはなりません。一方で、産業医だからといって、現場の情報が容易に得られるわけではなく、なんでもかんでも産業医に親切に教えてくれる方ばかりではありません。悪い情報ほど隠されるということもあります。そのため、普段からコミュニケーションを図り、信頼関係を築くことが必要になります。

また、情報を得たとしても、一側面からの偏った情報になることもしばしばあります。上司からのハラスメントだと聞いていた件が、蓋を開けてみれば全然話が違っていたということもめずらしくはありません。仕事が原因で体調を崩したと聞いていたのに、実はプライベートが要因だったということもあるでしょう。

勧告を検討する際には、事象を正しく把握することがとても重要ですの

## 第Ⅱ部 シナリオトレーニング

### アンケート調査とシナリオトレーニング

勧告権に関する調査として、伊藤らが行った「産業医の勧告に関するシナリオ作成と勧告権行使の可能性に関するアンケート調査」<sup>1)</sup>があります。そこでは、産業医として勧告を行うかどうかについて、シナリオを用いて日本産業衛生学会の専門医・指導医に調査を行っています。さらにご興味がある方は、本調査をもとにした論文<sup>2)</sup>もご参照下さい。

本コンテンツではこの調査で用いられたシナリオを研究者の許可を得て利用し、読者の皆さまにも、勧告を行うかどうかをぜひ考えてみて頂きたいと思っています。どのシナリオも、産業医活動でいつ遭遇してもおかしくないものになっています。このようなシナリオトレーニングは、産業医教育にも用いられており、産業医のスキルアップにとっても有用です。

#### 調査の要旨

働き方改革関連法案に伴い労働安全衛生関係法令が改正され、産業医の勧告プロセスが定められた。産業医が事業者に勧告する場合は、意見や指導と区別しなければならなくなったが、両者の違いは明確に定義されていない。そこで、専門的な産業医が勧告を検討する条件を明らかにするため、産業医が勧告を検討する可能性のあるシナリオを作成し、個々のシナリオに対して勧告権を行使する可能性に関してアンケート調査を実施した。

産業衛生指導医10名のインタビュー結果に基づき、勧告に関するシナリオを9つ作成した。作成したシナリオに対して、産業衛生指導医17名に、「問題の重大性」と「時間的切迫性」の程度を6件法で尋ねた（アンケート調査1）。また、同じシナリオに対して、産業衛生専門医・指導医から、アンケート調査1の対象者等を除外した597名に対して、「勧告の可能性」に関して6件法で尋ねた（アンケート調査2）。

アンケート調査1の回答率は94.1% (16名/17名)であり、アンケート調査2の回答率は19.6% (117名/597名)であった。77.2%がこれまで勧告経験はなかった。また、シナリオに対する「問題の重大性」「時間的切迫性」と「勧告の可能性」に関する程度は一定の関係性が認められた。しかし、「問題の重大性」が高くても、不可逆的な健康影響が生じない場合や、個別事例への対応は、より慎重に勧告を検討する産業医がいることが明らかとなった。

## シナリオトレーニングの進め方

以下のシナリオを読んで、「問題の重大性」と「時間的切迫性」を考えて頂き、その上で「勧告の可能性」について検討して下さい。それぞれ、1.極めて低い-2.低い-3.やや低い-4.やや高い-5.高い-6.極めて高い、でお考え下さい。各シナリオの後ろに、日本産業衛生学会の産業衛生専門医・指導医がどのように回答したかという調査結果と、筆者の考察を掲載していますので、それらと照らし合わせて、ご自身の考え方が、他の産業医たちと近いのか、乖離しているのかを考えて下さい。

問題の重大性	①労働者に対する健康影響のリスクの大きさ
	②企業の不正性
時間的切迫性	①緊急性(リスクが実現するまでの時間)
	②対応性(事業場が対策を講じるまでに必要な時間)
勧告の可能性	勧告する可能性

「問題の重大性」が高いということは、事象として勧告する必然性があるということです。労働者に対する健康影響のリスクが大きいほど、勧告すべき事象としての問題の重大性が高いと考えられます。また、企業の不正性が高いほど、勧告すべき事象としての問題の重大性が高いと考えられます。

「時間的切迫性」が高いということは、急いで勧告する必然性があるということです。リスクが実現するまでの時間が短い(緊急性が高い)ほど、

迅速に勧告を行わなければリスクが実現してしまうため、勧告することの時間的切迫性が高いと考えられます。ただし、勧告すれば事業場が必ず事象についての改善を実行するとは限らないことに注意する必要があります。事業場が対策を講じるまでに必要な時間が長いということは、対策に時間がかかり、実行が容易ではないということになります。対策が容易ではないことを勧告しても実現可能性は低いため、急いで勧告する必然性はありません。つまり、対策を講じるまでに必要な時間が短い(=対応性が高い)ほど、勧告を行うこと的时间的切迫性が高いと考えられます。

「問題の重大性」が高いほど、また「時間的切迫性」が高いほど、「勧告の可能性」が高くなると言えます。ただし、両方が高くても、やはり勧告せずに対応するという選択もありうるでしょう。

## シナリオと解説

### シナリオ①

#### ■ 事業場の概要

従業員数800人の電気機器の開発をしている会社。新たな研究室の場所を確保するため、今まで倉庫だった地下のレイアウトを一部変更した。

#### ■ ケース

地下の研究室を初めて産業医巡視すると、研究に使用する大型の窒素ガスボンベ(液体窒素容量760L)が新たに設置され、窒素ガスを使用した実験をしている最中だった。酸素濃度計が17.9%を示しアラームが鳴っていたが、作業中は少量の液体窒素が漏れ出るため仕方ないとの理由で何もせず作業を続けていた。作業開始前のリスクアセスメントでは、【残留リスクあり(爆発のリスク、酸素欠乏症のリスク)】となっているが、安全衛生部門と職場で協議の上、「酸素濃度計を設置し、窒素ガスボンベのメンテナンスを適切に行っていく」という条件のもとで作業を

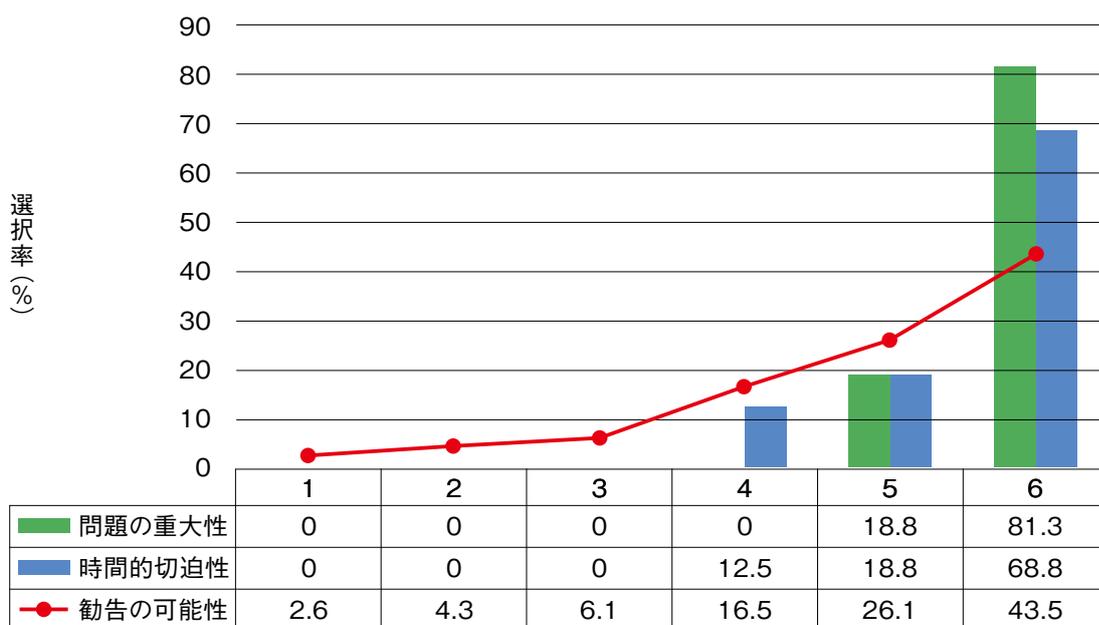
行っていた。液体窒素を使用した実験は今後も継続予定であり、研究室配属の数名は業務時間の多くを地下の研究室で過ごしている。

液体窒素漏出事故などの際に、直ちに十分な換気ができず、酸素欠乏症となる危険性について、職場の責任者と安全衛生部門の責任者に指導したが、現状の対策で十分という回答があった。

## 結果と解説①

### 【概要】

電気機器開発企業の地下の研究室において、液体窒素の漏洩による酸素欠乏症が起きれば、死亡災害も起こりうるというシナリオです。



### 【問題の重大性】

[労働者に対する健康影響のリスクの大きさ]としては、酸素欠乏症による死亡が十分に予見されます。そのため、労働者の健康影響のリスクは高いと判断された方が多かったようです。[企業の不正性]としては、本シナリオの職場は法的には酸素欠乏危険場所に該当せず、作業主任者の選任も必要ありません(参考法令:労働安全衛生法施行令別表第6)。しかし、酸素欠乏症のリスクを認知しておきながらも必要な対策が取られていると

# 第Ⅲ部 失敗事例から学ぶ勧告権



## その①

### 根拠不明であいまいな勧告



イラスト: 松本 理 (合同会社郡山産業医オフィス代表)

## 事例の説明

産業医が衛生管理者に対して、現場の改善を勧告しています。衛生管理者としては、産業医から突然「勧告」されても……と困っています。そして、産業医に対して、なぜ勧告が必要なのか、具体的にどのように改善したらよいのかと尋ねています。しかし、産業医の言い分としては、その根拠は危ないからであり、改善は衛生管理者が考えるものだ、とあいまいなまま突っぱねています。衛生管理者は、そんなあいまいなことを勧告されても……とさらに頭を悩ませてしまっているという事例です。

## 失敗の2つの原因

### ① 根拠が不明だった

勧告権を行使する対象は、労働者に対して危険なことが起こりうる事象となるため、確かに労働者にとって危ないから改善する必要がある、という言い分に間違いはないのですが、それだけでは根拠としては明らかに弱いでしょう。働く現場には様々な労働者にとって危ない事象があり、言うなれば、大なり小なり危ないものに囲まれながら仕事をしている労働者だらけです。たとえば、医療職が働く病院でも針やメスがあったり、感染することがあったり、放射線があったり、重量物があったり、と様々な危険源がありますよね。そのような中で「危ないから」という理由だけでは改善の必要性は伝わりません。そのため、何が誰にとってどのくらい危ないのか、どのくらいの発生可能性があるのか、緊急性があるのか、といったことを丁寧に示すことが必要になります。また、時には労働安全衛生法や労働契約法などの法的な根拠も求められ、場合によっては過去の労働判例も根拠として示す必要があります。

### ② 勧告先が衛生管理者

事例では、産業医は衛生管理者に対して勧告を行っています。しかし、勧告先は事業者であって衛生管理者ではありません。衛生管理者としても、自分の責任範囲で対応できないことを言われても困ってしまいます。