

事業者が労働者の健康状態に基づく就業上の措置を適正に行うための手引き

I 趣旨

近年、労働者人口の高齢化や一般健康診断の有所見率の上昇が報告され、一方で業務内容や就業形態は多様化している。それに伴い、事業者の安全配慮義務として、事業者が労働者に対して適切な就業上の措置を講ずることが非常に重要となっている。しかし、エビデンスに乏しい措置が行われていることが実態であり、産業医の選任義務のない50人未満の中小規模事業場においては措置自体が実施されていない場合も少なくない。

労働者の健康状態に基づく就業上の措置を行う機会としては、労働安全衛生法で事業者の義務として定められている健康診断の実施およびその事後措置がある。また、その他に労働者の疾病発症や病気休業からの復帰等の機会が挙げられる。このような機会に適切な就業上の措置が実行されるためには、まずそれぞれの事例において十分に労働者の健康状態に関する情報を収集し、さらにその労働者の業務に関する情報と照らし合わせる事が不可欠である。その上で就業上の措置を検討し、その内容については労働者の理解を得た上で実施することも重要である。

本手引きは一般健康診断結果をはじめとした労働者の健康上の問題に対し、就業上の措置を検討することになった際、就業上の措置を適正に行うための基本的な流れや必要な情報、留意点などを示したものである。

II 就業上の措置の流れ（図1）

労働者の健康状態に基づく就業上の措置を適切に行うためには、1)就業上の措置が必要と考えられる対象者を選定し、2)医師が事業者措置に関する意見を提示し、3)具体的な措置の内容を検討し、4)その内容を実施し、5)適宜経過観察と見直しを行なっていくという一連の流れがある。

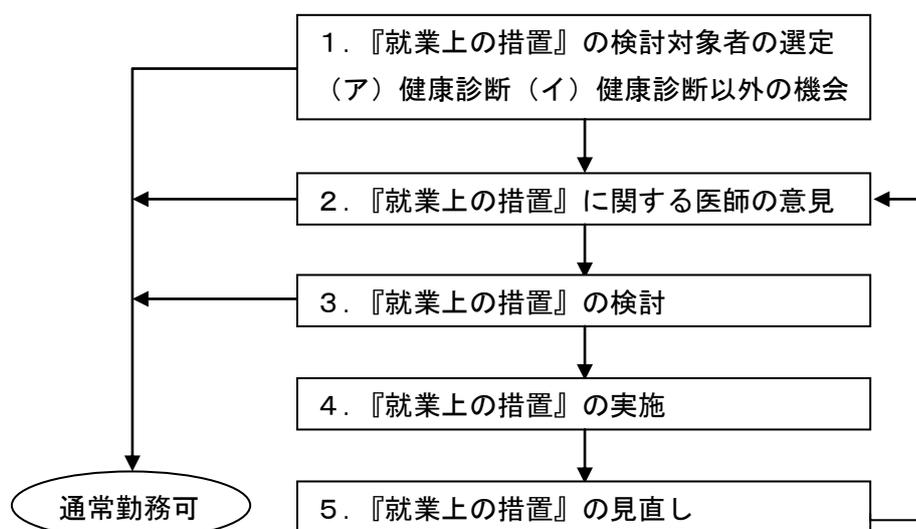


図1：就業上の措置の流れ（概略）

1. 『就業上の措置』の検討対象者の選定（図2）

（ア）健康診断の機会

一般健康診断は、安衛法第 66 条第 1 項に事業者の実施義務が、安衛法第 66 条第 4 項に労働者の受診義務が定められている。健康診断の実施後は労働者への結果の返却や必要に応じた事後措置が行われる。健康診断結果の判定は健診実施機関の基準に基づき診断区分（異常なし、要観察、要医療）などの区分がなされ、“異常なし”以外の有所見者に関しては医師が就業上の判定を行う。就業上の判定において健康診断結果のみで通常勤務と判断できる人もいれば、再検査や精密検査の結果等によって通常勤務と判断される人、あるいは更に就業上の措置の検討が必要な人がいる。

（イ）健康診断以外の機会

一般健康診断の結果に基づく以外に、経過観察中において慢性疾患の管理状況が不良となった場合や、疾病による長期休業から職場復帰する場合など、多様なきっかけをもとに就業上の措置の検討が必要となる場合がある。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に基づき健康管理支援が行われており、健康診断以外の機会に就業上の措置を検討されることが多い。

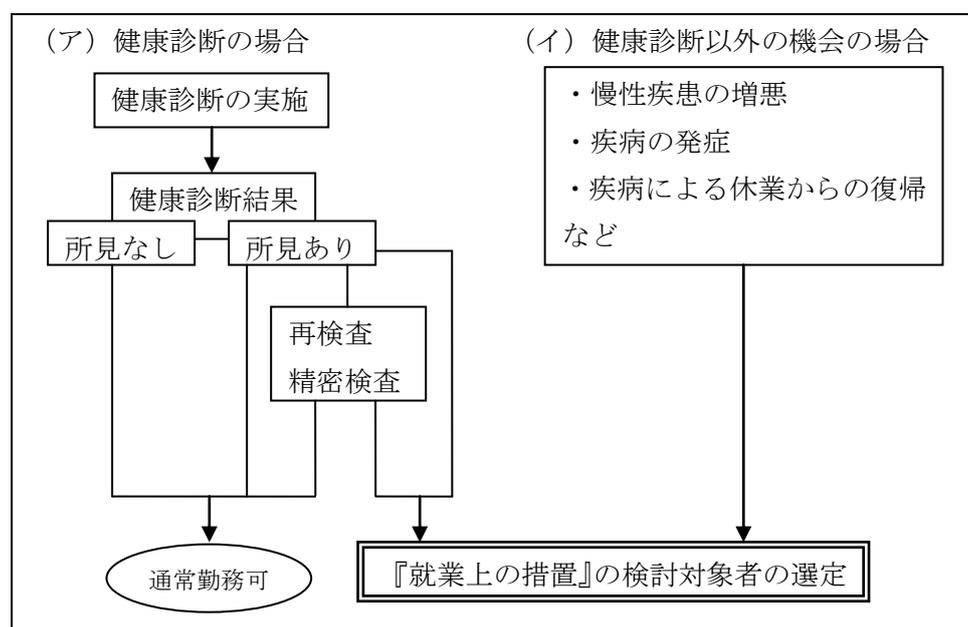


図2：就業上の措置検討対象者の選定

2. 『就業上の措置』に関する医師の意見

就業上の措置の検討対象者に対して医師は就業上の措置に関する意見を述べる際、疾患名や検査結果など労働者の健康状態に関する医学的評価だけでなく、業務内容や作業環境などを踏まえ個別に判断する必要がある。そのため、本人の詳細な健康情報および仕事情

報に関する情報収集を併せて行わなければならない（表 1）。そして、収集した情報をもとに、事業場の状況を踏まえて就業上の措置の必要性を検討し、事業者意見に意見を述べる。その差、具体的内容が記録として残るよう、「就業上の措置に関する医師・産業医の意見書」（様式 1）などを用いて、文書で行う。

本人の健康情報	本人の仕事情報
<ul style="list-style-type: none"> ・再検査、精密検査の結果 ・既往歴 ・治療状況 ・担当医意見書 ・自覚症状 ・その他 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容 ・作業環境 ・勤務体制 ・残業時間 ・その他

表 1：評価に必要な情報

就業上の措置の検討を行う際、措置を行う目的を事例ごとに明確にする必要がある。そのような目的は、以下のようないくつかの類型に分類できる。また、一つの事例に対する目的が複数存在することもある。

1) 「就業が疾病経過に影響を与える場合」

現在の業務を継続することで健康障害を悪化、あるいは悪化させる可能性がある場合である。

- ・留意事項：本人の仕事情報に加えて担当医からの診療情報、就業に対する担当医の意見などを収集した上で総合的に判断することが大切となる。

2) 「事故・公衆災害リスクの予防」

現在の業務が直接健康障害に直接起因はしないが、個人の症状の出現によって現在の業務内容や環境において周囲を巻き込む可能性がある場合である。

- ・留意事項：各事業場でリスクに対する判断が大きく変わってくる。そのため、担当医からの診療情報に加えて、詳細な仕事情報を収集すると共に就業上の措置決定に関わる方々との十分な議論が大切である。

3) 「健康管理」

健康障害と業務に直接的な因果関係はないが、現疾患のコントロールが不良な場合や、業務上の理由で現疾患の管理が困難な場合などにおいて、短時間業務や残業制限などを行い、疾患の適切な管理を行わせる必要がある場合である。

- ・留意事項：治療が前提であるため、本人の受診状況や診療情報や治療経過などの情報を収集すると共に、一定期間ごとに再評価を行う必要がある。

4) 「企業・職場への注意喚起・コミュニケーション」

業務内容や作業環境が健康障害に影響する可能性があるものの現時点では問題ないが、健康障害に影響を及ぼす様な業務が多発して、職場全体として健康障害リスクが高まっている際などに職場環境の改善や管理者への問題提起として就業上の措置を行う場合である。

・留意事項：介入対象がどちらかという労働者個人ではなく事業場であるという特徴があるため、業務への影響も考慮する必要がある。

3. 『就業上の措置』の検討

就業上の措置に関する医師の意見を参考に、事業者は措置の内容を決定する必要がある。就業上の措置には健康上のリスクに対し

①事業場側が職場環境や作業方法の改善により該当労働者への配慮を行う「就業配慮」

②当該労働者の労働を制限する「就業制限」

の大きく2つの選択肢がある。

就業上の措置は可能な限り業務を制限するのではなく、健康状態にかかわらず業務を遂行できるような「就業配慮」を原則とすべきである。しかし、それらのバランスについては、それぞれの事業場の環境や業務の範囲などで異なり、同一疾患であっても事業場の設備やバックアップ体制によって就業上の措置の内容が異なる。

適正な就業上の措置のプロセスにおいて、このステップは労働者の健康保持を行う上で最も根幹的なものであり、事業者は医師から就業上の措置の意見を聴取した上で、その具体的な措置の内容について関係者が協議する機会を設ける必要がある。また事業場内の管理監督者、人事労務管理スタッフ、衛生管理者、医師などの就業上の措置に関わるスタッフは措置決定の協議に出来る限り参加し、健康上のリスクと作業内容に加え、職場の状況などを考慮し、就業上の措置が適切かどうかを十分に話し合い、連携しながら進めていく必要がある。

4. 『就業上の措置』の実施

事業者は最終的な就業上の措置を決定し実施しなければならない。また当該労働者の管理監督者は決定した措置を確実に施行すると共に、実施後の当該労働者の状況を観察する必要がある。

5. 『就業上の措置』の見直し

健康状態は常に一定ではなく、経過観察中や治療中においても変化することがあるため、ある一定の期間ごとに事業者は就業上の措置が現時点でも妥当であるか医師の意見を聞いて見直す必要がある。また、見直しの結果で、就業措置の継続や内容の変更、通常勤務を可とする場合などがある。また業務内容や職場環境を変更する場合には、あらかじめ医師の意見を聞く必要がある。

Ⅲ 就業上の措置のための体制・役割

1. 手順化

就業上の措置について検討が必要となった場合に、いつ誰が何を実施するかという手順が予め明らかにしておくことは就業上の措置のプロセスを円滑に進める重要な要素である。また必要に応じて、就業規則等の社内規程に盛り込むことも検討すべきである。

2. 就業上の措置に関する意見を述べる医師の確保

就業上の措置は疾患名や検査結果など労働者の健康情報だけで一律に決定し実施できるものではない。就業上の措置に関する意見を述べる際には労働者の健康状態と業務内容の組み合わせや、作業環境などを踏まえ、個別に判断する必要がある。労働者数 50 人以上の事業場においては、産業医の選任が前提であるため、就業上の措置に関する意見を述べる医師としては産業医が想定される。一方、50 人未満の事業場においては産業医の選任義務はなく、地域産業保健センターの活用や健康診断を実施した医師、地域で活動する開業医などが想定される。いずれの場合も、適切な就業上の措置に関する意見を述べるためには事業場の実情について把握していることが不可欠になる。そのため事業者は、予め就業上の措置に関する意見を述べる医師を指名し、指名された医師が事業場や当該労働者の職場情報について理解できる機会を設けるといった対応を行う。

3. 管理監督者及び産業保健スタッフ等の役割

(ア) 管理監督者

管理監督者は就業上の措置が必要となる労働者について最も身近にその就業情報を把握できる立場にある。就業上の措置を検討する際に医師等が管理監督者と連携することは当該労働者の実情に合った意見を述べるために重要である。それぞれの措置の目的に応じて管理監督者が必要に応じて各手続きに関わることが求められ、確実に措置を実行する。また産業保健スタッフ等と連携し、受診勧奨や生活習慣のチェックを行うこともある。

(イ) 人事労務管理スタッフ

人事労務管理スタッフは、事業者が医師等の意見を十分に勘案し必要があると認める際、人事労務管理上の問題点を把握し、就業上の措置に必要な労働条件の改善や配置転換、異動等についての配慮を行う。また産業保健スタッフ等と連携しながら、その手続きが円滑に進むよう調整を行う必要がある。

(ウ) 衛生管理者等

衛生管理者等は、産業医等の助言や指導などを踏まえて、就業上の措置が円滑に行われるよう労働者に対するケア及び管理監督者のサポートを行う。また、必要に応じ

て人事労務管理スタッフや事業場外資源との連絡調整にあたる。また、50人未満の小規模事業場においては、衛生推進者または安全衛生推進者は、労働者及び管理監督者と連携し、地域産業保健センター等や事業者が予め指名した医師に業務内容や職場環境についての情報を提供した上で助言を求めながら、就業上の措置に関して必要な対応を進めていく。

(エ) 就業上の措置に関する意見を述べる医師（産業医を含む）

就業上の措置に関する意見を述べる医師は、事業場の実情を把握していることが不可欠である。意見を述べる医師が産業医である場合は、産業医の業務である職場巡視や衛生委員会等の機会を利用して、労働者の就業状況や事業場の実情の把握に努める必要がある。一方、産業医選任がされていない労働者数50人未満の事業場においては、予め指名された医師等の産業医以外の医師は、職場訪問や事業者の情報提供など積極的な把握に努める。就業上の措置に関する意見を述べる医師は労働者の健康情報および就業情報をもとに就業上の措置を検討する必要がある対象者を抽出し、必要な措置を検討し意見を述べる。その際、健康情報に関しては担当医との連携が重要であり、措置の内容を検討する上では管理監督者やその他の産業保健スタッフとの連携により必要な情報を円滑に収集し整理することができ、当該労働者や事業場の実情に合った意見を述べる事が可能になる。

(オ) 保健師等

保健師等は医師等及び衛生管理者等と協力しながら労働者に対する、保健指導や受診勧奨など必要なサポート、管理監督者に対する支援等を行う。

4. 担当医との連携（図3）

労働者の健康状態に基づく就業上の措置を検討するきっかけは、一般健康診断の結果に基づき就業上の措置を行う場合や経過観察中の慢性疾患の管理状況が不良な場合、疾病による長期休業から職場復帰する場合などがある。いずれの場合も再検査や精密検査の結果に基づき医療機関で行われた確定診断や通院中の担当医の意見が必要であり、産業医や事業者から指名された医師が就業上の措置に関する意見を出すにあたっては、担当医からの情報提供など、担当医との連携が不可欠となると考えられる。この場合において、「診療情報提供のお願い」（様式2）や「就業配慮に関する情報提供書」（様式3）等を用いて、産業医は当該労働者の同意を取り、またその作業環境や仕事の内容等の情報を添えて、担当医に治療状況や今後の対応などに関する情報提供を求めるべきである。その際に職場を見たことのない担当医にとって極力具体的で解りやすく、作業環境や作業内容を伝える必要があり、産業医が制限を検討している作業に関しても可否を確認するべきである。一方、担当医も本人の確認を取るなどした上で、積極的に就業上の措置に関する情報提供の努力をする必要がある。

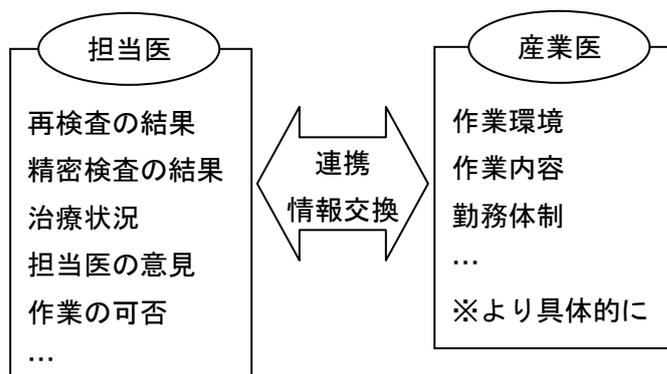


図3 担当医と産業医の連携

IV 就業上の措置を行う際の留意事項

1. 本人および職場（管理監督者）の両者の理解を得る

就業上の措置は、事業者が一方的に決めるのではなく、なぜその措置が必要であるのかを本人に十分説明し納得を得た上で実施することが望ましい。また、当該労働者に必要な就業上の措置を実施する立場となる管理監督者等の職場側についても、十分な理解を得る必要である。

2. 一連の手続きにおける流れを必ず記録に残す

就業上の措置に関する意見から就業制限の実施、その後の経過等の一連の手続きに関する流れは、各労働者に対して書面等で記録に残すことが望ましい。

3. 過剰制限に注意する

健康リスクを過度に高く見積もり、不要な就業制限を行う危険がある。健診結果に基づく就業上の措置が適切であるかどうか、その健康リスクが当該職場においてどの程度許容できるものなのか、労働者の就業状況はどのようなかなど職場とのコミュニケーションの充実が必要である。特に「事故・公衆災害リスクの予防」の目的で行なった場合には一般に過剰制限が生じやすいため注意が必要である。

4. 労働者本人のプライバシーに十分配慮する

法においては刑法第134条第1項（医師等の守秘義務）や労働安全衛生法第104条（健康診断結果を職務上知りうる立場にある者の守秘義務）が定められており、その他個人情報保護に関する法令・指針等の遵守が求められる。

就業上の措置を行う場合、本人の意思に反して個人の健康情報が広がる危険があり、当該労働者が偏見に晒される危険や不利益を被る可能性もある。そのため労働者のプライバシーには十分配慮する必要があり、情報を伝える範囲を明確にするなど就業上の措置のプロセスにおける個人情報の取り扱いについては、明確にルールを定める必要がある。

添付資料

産業医が就業上の措置に関する意見を出す際の目的別事例

1) 「就業が疾病経過に影響を与える場合」

【事例】 68才 男性 【業務】 クレーン作業

【健診結果】 ぎっくり腰（椎間板ヘルニアの既往）

【経過】 若いころよりいわゆる「ぎっくり腰」を繰り返しており、10年前には椎間板ヘルニアの診断がついている。業務では、重量物を取り扱っており、これまでも作業中に急性腰痛が発生していた。

【計画】 重量物作業が腰痛に影響を与えると判断し、重量物取り扱いを制限する意見を出した。

2) 「事故・公衆災害リスクの予防」

【事例】 33才 男性 【業務】 設備設計 現場立ち合い 自家用車通勤

【健診結果】 てんかん歴 肝障害

【経過】 2年以上発作はなく安定していたが、本人の怠業により発作が起こった。長時間労働も多い職場であり、今後も再発する可能性があった。

【計画】 通勤中及び作業中の事故リスク回避のため、自家用車通勤および単独作業を禁止する意見を出した。

3) 「健康管理」

【事例】 55才 男性 【業務】 製造業で交代勤務 正社員

【健診結果】 FBS291mg/dL, HbA1c10.2%

【経過】 数年前に糖尿病と診断され近医にてフォローされるも FBS291mg/dL、HbA1c10.2%と糖尿病の悪化を認めた。糖尿病に関しては通院中ではあったが、交代勤務の不規則な生活のため、血糖コントロールが難しく、悪化傾向であった。

【計画】 交代勤務のままでの糖尿病管理は困難と判断されたため、糖尿病のコントロールに専念させる目的で、交代勤務を禁止（日勤帯への変更）する意見を出した。

4) 「企業・職場への注意喚起・コミュニケーション」

【事例】 30才 男性 【業務】 印刷業営業 正社員

【健診結果】 高血圧治療中

【経過】 職場全体で毎月100時間以上の時間外労働が発生していた。

【計画】 治療による高血圧のコントロールは良好であったが、長期にわたる長時間労働による健康障害発生リスクが高いため、月80時間以上の残業を禁止する意見を出した。