

【基礎知識】産業医を適正に選任するために 企業が知っておくべきこと

50人の壁・専属要件・2026年義務化「辞任報告」から実効性ある連携体制まで徹底解説

はじめに： 常時50人以上の従業員を使用する事業場では、労働安全衛生法により「産業医」の選任が義務付けられています。産業医は単なる法令上の名義貸しではなく、従業員の健康障害防止や職場環境改善を担う専門家です。本稿では、産業医の役割、選任ルール、そして2026年8月施行の最新法改正（辞任・退任等の報告義務化）や実効性を高める連携ポイントを解説します。

目次

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| 1. 産業医の役割と主な職務・職場巡視 | 4. 【最新法改正】2026年8月施行「辞任等の報告義務化」 |
| 2. 産業医の選任基準と「事業場」のカウントルール | 5. 産業医の活動を活かす企業の環境整備 |
| 3. 産業医選任・報告手続と資格要件 | 6. まとめ：名義貸しを防ぎ健康経営を実現する |

1. 産業医の役割と主な職務・職場巡視

産業医とは、医学的専門知識に基づき、事業場における従業員の健康管理等を行う医師のことです。企業は産業医からの専門的な助言を受け、健康に就労できる職場環境を整える必要があります。

① 産業医の主な職務

- ・健康診断の実施と後措置：健診結果に基づく就業上の措置（配慮）意見の提示
- ・長時間労働者への面接指導：時間外・休日労働が一定基準を超えた従業員への面談・指導
- ・ストレスチェック対応：ストレスチェックの実施、高ストレス者への面接指導
- ・作業環境管理・作業管理：職場環境の点検と改善提案
- ・健康・衛生教育、健康相談：従業員のメンタルヘルス対策や健康障害の再発防止措置

② 職場巡視の頻度（原則月1回／条件付き2ヶ月に1回）

産業医は原則として少なくとも毎月1回、事業場を巡視し作業環境や作業方法を点検します。ただし、以下の条件を満たし衛生委員会等で調査審議を行った場合、巡視頻度を「2ヶ月に1回」とすることができます。

- ・事業者の同意があること
- ・残業月100時間超の労働者情報、衛生管理者の巡視結果、衛生委員会等で決定した情報が毎月1回以上産業医へ提供されていること

2. 産業医の選任基準と「事業場」のカウントルール

産業医の選任は、法人全体ではなく「事業場単位（支店・工場・営業所等）」で行います。雇用形態に関わらず、正社員、パート・アルバイト、派遣社員を含めた常時使用する人数で判定します。

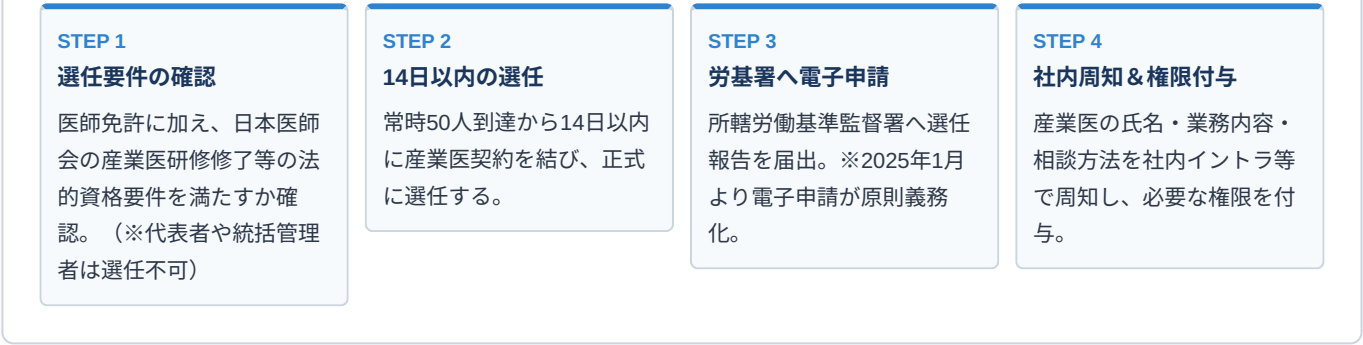
事業場の規模（労働者数）	産業医の人数	選任形態（嘱託／専属）
50人未満	選任義務なし（努力義務）	医師・保健師等による健康管理に努める（地域産業保健センター等の活用推奨）
50人～499人	1人以上	嘱託（非常勤）産業医で可
500人～999人	1人以上	原則嘱託可。ただし有害業務・深夜業等（安衛則13条1項3号）に常時500人以上従事する場合は「専属」が必須
1,000人～3,000人	1人以上	専属産業医が必須
3,001人以上	2人以上	専属産業医が必須

⚠ 50人の壁と14日以内の選任義務

事業場の従業員数が常時50人以上に達した日から**14日以内**に産業医を選任する必要があります。違反した場合は**50万円以下の罰金**（安衛法120条）が科される可能性があるため、事前に医師をリストアップしておくなど計画的な対応が必要です。

3. 産業医選任・報告手続と資格要件

【図解①】産業医選任・届出の実務フロー



【注意】産業医になれない人物（利害関係者）

産業医の独立性と中立性を確保するため、**法人の代表者、事業を営む個人、事業場を統括管理する者（工場長や支店長など）**は、産業医として選任することができません。

4. 【最新法改正】2026年8月施行「辞任等の報告義務化」

従来の産業医選任手続に加え、2026年8月1日施行の法改正により、以下の新ルールが追加されました。

2026年8月1日施行：辞任・解任・退任時の報告義務化

選任していた産業医が辞任、解任、退任した場合、遅滞なく所轄の労働基準監督署長へ「氏名および辞任等の年月日・理由」を報告することが義務付けられます。なお、辞任等と同時に後任の産業医が決まり「選任報告」を届出の場合は、別途の辞任報告は不要です。

5. 産業医の活動を活かす企業の環境整備

産業医を選任しただけでは機能しません。企業は産業医が実効性ある活動を行えるよう、以下の環境を整備する必要があります。

【図解②】産業医の機能を最大限に引き出す実務運用サイクル

機能 1

情報提供の徹底

月80時間超の残業者情報、健診結果、ストレスチェック結果を遅滞なく産業医へ共有する。

機能 2

権限の明示と付与

意見陳述権、情報収集権、緊急時の指導権限を与え、就業上の措置要請を尊重する。

機能 3

衛生委員会への参画

毎月1回の衛生委員会等へ産業医の参加を促し、職場改善のアドバイスを受け決議に活かす。

機能 4

勧告の尊重と3年保存

産業医からの勧告を受けた場合、尊重して措置を講じ、その記録を衛生委員会へ報告し3年間保存する。

6. まとめ：名義貸しを防ぎ健康経営を実現する

産業医の選任は単なるコンプライアンス（法令順守）の形式要件ではなく、従業員のメンタルヘルス不調防止や健康増進、ひいては企業の生産性向上・リスク回避に直結する重要な施策です。

形式的な名義貸し産業医ではなく、自社の業種・作業リスクに合った適切な医師を選び、しっかりとした情報提供と連携体制を構築しましょう。

本資料の内容は2026年時点の労働安全衛生法および関連規則に基づき作成されています。産業医選任手続や衛生委員会の立ち上げに関するご相談は、当事務所までお気軽にお問い合わせください。