

## 20 倫理水準の監査

産業保健専門職は産業保健業務の遂行にあたって事業者・労働者および関係者と協力して最高の倫理水準を維持するよう常に努力する。このために産業保健専門職の活動を監査する制度の確立およびその適切な運用を図る。

## 産業医の倫理綱領

平成10年11月 健康開発科学研究会

## 序章 何故、産業医特有の倫理が必要か？

## 【倫理について】

倫理 (ethics) は、元来、ギリシャ語のエートス (ethos) という語に由来し、繰り返しのよって身につく習慣 (habits) や慣習 (customs) を意味する。すなわち、倫理とは社会における人と人の関係を規定する原理・原則の総体のことをいう。しかし、国家による強制力を伴う法律と異なり、倫理は人間の良心や徳を基盤とする習慣又は慣習である。わかりやすくいえば、倫理とは「人間がより良く生きるための行為のあり方」ということができる。ここではもっと实际的に、倫理とは「良心に基づく問題解決のための積極的な行動指針」と定義した上で、産業保健の倫理綱領を作成した。

## 【産業医と倫理】

「医師一患者関係」を基軸とする病院や診療所などの臨床の場と異なり、「産業の場」\*<sup>1</sup>において、職業病や作業関連疾患の発症を予防するために、作業環境管理、作業管理、健康診断およびその事後措置を軸とする健康管理とその保持・増進に努めることが主な産業医の職務内容である。また、衛生委員会等を通して経営陣や労働組合と定期的な話し合いの場をもったり、或いは行政機関と直接的に関与することも重要な職務の一部となる。したがって、産業医は臨床医と同様、或いはそれ以上に社会人としてのセンスを要求されることが多い。

ところが、この本来あるべき産業医業務に関して、実際には企業経営陣や従業員\*<sup>2</sup>が誤って認識している場合が決して少なくない。しかも、現行の産業医職務を規定した労働安全衛生法では、従業員に対する安全衛生配慮義務は「事業者責任」を原則としているため、企業内の健康配慮義務に関する産業医の法的権限および責任の所在が不明確なままになっている。さらに同法において、専門職である産業医としての中立性及び独立性が十分保証されているとは言い難く、場合によっては、事業者\*<sup>3</sup>に産業医が雇用されている事実から、両者の関係が結果的に主従の雇用関係にならざるを得ないこともある。従って、産業医が会社や労働者の利害と医師としての良心との間にジレンマや葛藤が生ずる場面が必然的に多くなる現実があると考えられる。

一方、現在わが国の産業医を取り巻く社会環境がさまざまな局面で激しい動きの中にある。産業構造の変遷はもとより、労働者の雇用形態が大きく変わろうとしている。企業の終身雇用制度が前提であった労働者の健康管理システムは既に部分的に崩れ去りつつあり、昭和 47 年に制定された労働安全衛生法による産業保健制度自体が問われることにも成りえよう。しかしながら、どのような時代になろうとも、人間が産業を営んでいる限り、産業医学の重要性は普遍的なものである。むしろ、労働形態や雇用契約の多様化により、労働者の健康を確保することを職務とする産業医の役割は益々複雑になってくるものと考えられる。

従って、こうした社会環境が大きく変動する中であって、産業保健活動が意欲を持って積極的に推進されるために、産業医のアイデンティティを再確認し、専門職 (Profession) である医師としての自己実現を援助するための産業医特有の倫理綱領が必要になってくる。しかもそれは現行の法律を考慮した具体的で現実に役立つものでなければならない。また、基本倫理は普遍的なものであ

るが、実務レベルの倫理原則を固定的なものと考えべきではなく、時代状況はもちろんのこと、文化的風土の状況にも十分対応できる柔軟なものでなければならない。

(注)

- \* 1 ここである「産業の場」とは、労働基準法(労働安全衛生法)の事業または事務所(事業場)であって、工場、鉱山、事務所、店舗等のごとく一定の場所において、関連する組織のもとに継続的に行われる作業の一体をいう。
- \* 2 ここである「従業員」とは、労働基準法(労働安全衛生法)でいう労働者であって、事業又は事務所(事業場)に使用される者で、労働の代償として賃金を支払われている者を指す。地方公務員はもちろんのこと、広義的には国家公務員も含まれる。
- \* 3 事業者とは、労働安全衛生法第2条で「事業を行う者で、労働者を使用するものをいう」と定義されている。法人企業であれば当該法人(法人の代表者ではない)、個人企業であれば事業経営者(自然人)を指している。

### 【産業医倫理の特質】

一般の臨床医学分野では、患者の自己決定権の尊重やインフォームド・コンセントの普及に強い影響力をもたらしたバイオエシックス (bioethics) がよく知られている。1970年代にアメリカで発展した新しい学問であり、臓器移植をめぐる脳死問題や遺伝子レベルでの診断・治療に関する諸問題に関してバイオエシックスに基づく倫理基準の設定が行われている。その特徴は、徹底したインフォームド・コンセントと患者自身による医療行為に関する決定権の尊重である。当然ながら、産業医も医師として、バイオエシックスの原則に従って罹患した労働者の自己決定権を最大限尊重する努力をしなければならない。しかしながら、企業社会の中にある産業医にとって純粋なバイオエシックスの考え方、即ち労働者の自主的判断(autonomy)、恩恵 (beneficence)、公正 (justice)、無危害 (nonmaleficence) で割り切れるような単純な倫理的問題は極めて少ないのが現状である。事例によっては、義務論を基礎にした労働者個人の「プライバシー保護の原則」よりも、功利主義の原理である「最大多数の最大幸福の原則」に従って会社全体の利益や効率を優先させ方が良い場合もある。

一方、産業医は環境倫理的視点も重要になってくる。企業の社会的責任が単に地域社会への貢献に留まらず、地球規模での環境保全の責任まで範疇が及んでいることを認知すべきである。これは全ての業種の企業に該当するものであり、企業が未来の子孫に対する責任があることを自覚し、産業医は産業環境医学の専門家としてもこのことを経営者に対して促さなければならない。

このように、産業医には、生命倫理学、環境倫理学および功利主義と倫理的には対立構造にある三つの考え方を必要とするのが特徴である。これは、現実の場面で産業医が倫理的判断や行動をとることは決して容易ではないことを意味する。従って、わが国においても、日本の文化や風土を十分考慮しつつ、英国のように積極的で実用的な産業医のための倫理綱領が必要であると考えられる。

### 【産業医の倫理綱領】

ここでは産業医の実践倫理として、下記に示す 10 項目のテーマについて、実地に役立つことを念頭にガイドラインの作成を試みた。

1. 専門職 (Profession) としての自覚・使命感と社会への周知努力
2. 個人の健康管理情報の閲覧及び開示に関する秘密保持
3. 健康診断に関する問題

4. 作業条件（作業の質・量・適正）
5. 会社の業務秘密
6. 研究を目的とした産業医学調査
7. 事業者、労働組合および行政との関係
8. 事業場内外の保健医療スタッフの協力
9. 公共および地域社会・地球環境に対する義務
10. 産業構造の変遷への対応

上記の 10 項目について、まず医師としての職業倫理を踏まえたうえで、労働安全衛生法等で要求される法的基準を包含しつつ、それらを超える本来あるべき産業医の倫理が具体的に明らかになることを目標とした。

## 第1章 専門職( Profession )としての自覚・使命感と社会への周知努力

### 【産業医とは】

#### （産業医の定義）

1.1 本倫理綱領における産業医とは、事業者との契約に基づき、その事業者から委託された業務を産業医学の専門家としての立場で実践する医師をいう。具体的には、事業者が雇用する労働者等の健康に関わる業務およびその事業場が地域社会に及ぼす健康影響に関わる業務等を担当する医師が産業医である。

### 【産業医の使命】

#### （専門職としての認識と使命感の保持）

1.2 産業医は、単なる自己満足的な医療奉仕活動に終始してはならない。産業医を専門職( Profession )として明確に認識し、その歴史的な使命( Mission )を常に保持しなければならない。また、産業医は、その自覚の持続と日々の実践により、労働者や経営者のみならず、一般社会から産業医の存在意義および価値が積極的に受け入れられるよう努めなければならない。

### 【産業保健の基本精神】

1.3 産業保健の基本精神は、人間にふさわしい作業および作業環境を提供することである。人間が不当に安全や健康を脅かされている場合、産業医は直ちにその労働に従事している状況を是正するよう努力すべきである。

### 【産業医の究極的な役割】

1.4 産業医の究極的な役割は、産業医学に関する公正な専門的助言者の立場に徹することにある。すなわち、事業者及び従業員自身が自主的かつ積極的に職場の作業環境や自分の心身の状態に関心を持ち、働く人々の自己実現のために自発的に職場環境の改善や身心の健康保持増進ができるように援助するのが産業医の使命である。企業が産業保健に関して専門家任せの受け身の体質がある場合は、これを抜本的に改善するよう努めるべきである。

### 【産業医の独立性】

### **(産業医の独立性と契約)**

1.5 産業医は産業医学の専門家として、常に独立性を保持しなければならない。これは労働者側と経営側の両方に責任を持つことを意味することに留意すべきである。どちらか一方に偏った立場をとったり、両者に無責任であってはならない。産業医契約事項の中に産業医の独立性の確保に関する規定が盛り込まれるべきであり、契約の際にはこのことを十分に双方で確認することが大切である。

### **(企業内の医学の専門家としての判断の重視)**

1.6 産業医は、医師としての役割と企業人としての立場の両方が求められる。利益追及至上主義や能力主義などの企業経営方針により、産業医職務上で医師として心の葛藤やジレンマが生ずることが少なくない。しかしながら、原則として産業医は企業人であることを認識しつつも、医学の専門家としての判断を重視すべきである。

#### **【産業医職務の周知努力】**

##### **(積極的な産業医周知努力の活動)**

1.7 産業医は、企業の経営者及び労働者に対して、あらゆる機会を通じて建設的で積極的な産業医像及びその職務内容を理解してもらうよう常に努めなければならない。

##### **(関連団体への積極的活動の働きかけ)**

1.8 産業医は、都道府県の産業保健推進センター、地域の医師会（地域産業保健センター）、日本産業衛生学会産業医部会および産業医科大学産業医実務研修センター等の産業医支援団体に対し、企業や一般社会が産業医職務に関して正しい認識を持つことができるよう積極的活動を展開するよう要請すべきである。

#### **【産業医関連団体の活用】**

##### **(積極的な産業医関連団体の活用)**

1.9 産業医は、安全衛生機関、労働福祉関係団体および関連行政機関等に対して積極的に支援を要請し、それらの機関を活用すべきである。

## **第2章 個人の健康管理情報の閲覧及び開示に関する秘密保持**

#### **【記録の保存・保護】**

##### **(健康管理情報内容の管理に関する責任者)**

2.1 従業員の健康診断結果等の健康診断情報の保存の法律上の責任者は事業者である。しかしながら、その内容の保存に関する実際上の責任者は、産業医又は産業保健婦（看護婦）でなければならない。

従って、健康管理情報（診断名、診療記録、健診結果記録等）が医療関係者以外の第三者に閲覧可能な形で経由されたり、保存されたりすることがあってはならない。但し、状況に応じて衛生管理者をはじめとする他の産業保健スタッフが担当する場合がある。この場合、関係する全ての人々に健康管理情報の守秘義務があることを認識させるべきである。このことは産業医又は産

業保健婦の義務であり、口頭による指示と共に書類を作成して署名させた方がよい。

### **(事業場に送られてくる健康管理情報の取り扱い方)**

2.2 事業場に送られてくる全ての従業員の健康管理情報は、まず産業医に届くようにすべきである。本人の上司や人事・労務担当者が直接に受け取るシステムになっている場合は、これを抜本的に改善しなければならない。

### **(産業医や産業保健婦が選任されていない事業所の場合)**

2.3 健康診断を委託された外部機関が、産業医や産業保健婦が選任されていない事業所へ問診データを含む健康診断情報を返す場合、健康診断を担当した医師は、記録保存に関する義務を記した書面および誓約書を交付し、事業場側の当該管理責任者の署名をさせる等によって、記録の守秘・保護のための十分な手段を講じなければならない。

### **【記録の閲覧・開示】**

#### **(開示における本人同意の原則)**

2.4 従業員個人の健康管理情報を産業医等の産業保健スタッフ以外の者に閲覧させるときは、事前に従業員本人に十分な説明を行い、必ず本人の同意を得るべきである。これは相手が誰であっても同様に対処しなければならない。すなわち、人事労務担当者、労働組合の委員、病院の医師、弁護士等の法務関係者及び保険関係者などが健康管理情報の開示を要求してきたときは、産業医がまずその目的や本人への影響などを確認した上で、従業員本人がそのことを十分に理解できるように説明し、本人の同意を確認した後、必要最小限の範囲内で開示すべきである。

#### **(産業医の健康配慮義務と事業者への通知)**

2.5 健康配慮義務上、事業者がある従業員の健康管理情報を認知した方がよいと判断される場合は、産業医は積極的に提示すべきである。但し、この場合も本人の同意が必要があること、本人の適正配置または就業制限に関する必要な情報に限り開示することを原則としなければならない。事業者が法律上の健康配慮義務を理由として、従業員個人の健康管理情報の開示を求めた場合も同様に対処すべきである。

#### **(健康管理情報を第三者に開示できる場合の条件)**

2.6 産業医が従業員の健康管理情報を第三者に開示することができるのは、下記の条件を何れかを満たす場合に限られる。

- ・ 従業員本人の同意が得られた場合 (本人が死亡の場合はその遺族の同意が得られた場合)
- ・ 本人の同意が得るのが困難で、開示することが従業員に明らかに有益である場合
- ・ 本人の同意を得るのが不可能で、その近親者の同意が得られた場合
- ・ 開示しない場合、公共の利益を著しく損なうことが明らかな場合
- ・ 情報内容そのものが、重大な犯罪防止に関係する場合
- ・ 裁判所からの開示・提出命令がある場合

但し、以上の条件のいずれかを満たしているかどうかを確認できる書面の提示を、第三者に対して求めなければならない。