

平成30年度 労務管理講習会

# 働き方改革推進法に基づく 労働安全衛生法の一部改正について

熊野労働基準監督署

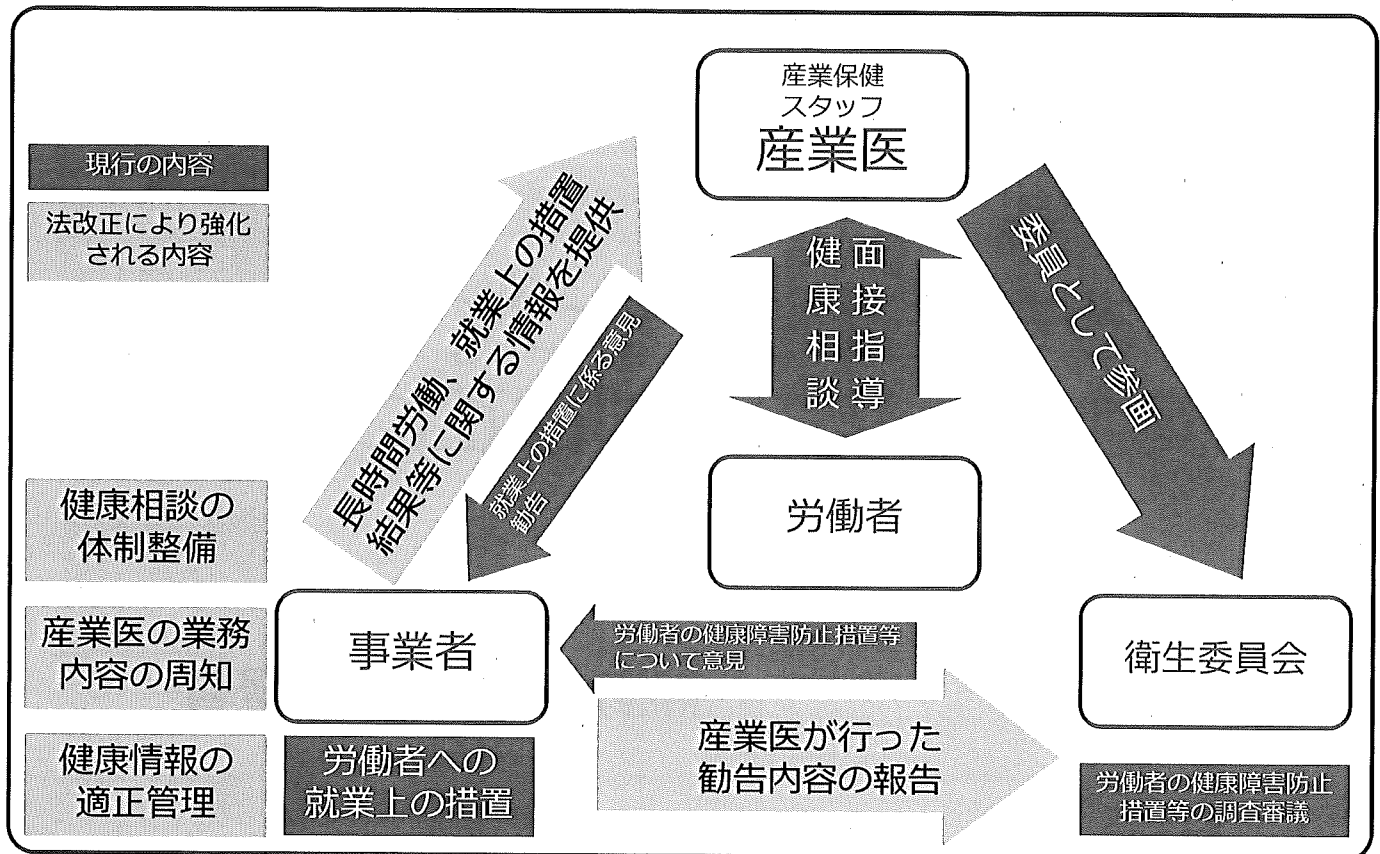
1

## 1. 法改正の目的

- (1) 長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、
- (2) 産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、
- (3) 産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、
- (4) 産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、
- (5) 産業保健機能の強化を図ることを目的。

2

## 2 産業医・産業保健機能の強化（全体像）



3

## 3 産業医・産業保健機能の強化①

### <産業医の活動環境の整備>

#### ➤ 独立性、中立性の強化

- (1) 産業医は、必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないことを規定（理念規定の創設）。
- (2) 産業医に対して、必要な医学に関する知識及び能力の維持向上を努力義務として明確化。
- (3) 産業医が辞任又は解任された場合、遅滞なく（※）、その旨及び理由を衛生委員会へ報告することを事業者には義務付け。

（※）「遅滞なく」＝「おおむね1月以内」

4

### 3 産業医・産業保健機能の強化②

#### <産業医の活動環境の整備>

##### ➤産業医が効果的に活動するための情報提供の仕組み

#### (1) ①～③の情報を産業医へ提供することを事業者<sup>※1</sup>に義務付け

提供しなければならない情報	提供の時期
①健康診断・（長時間労働者・高ストレス者への）面接指導実施後の就業上の措置の内容（措置しない場合はその旨と理由）	医師の意見聴取後、遅滞なく（※1）
②長時間労働者（1月当たり80時間超の時間外・休日労働）の氏名、超過時間	算定後、速やかに（※2）
③労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を行うために必要と認めるもの	求められた後、速やかに（※2）

（※1）「遅滞なく」＝「おおむね1月以内」

（※2）「速やかに」＝「おおむね2週間以内」

（※3）労働者50人未満の事業者は努力義務

（※4）情報提供の方法は書面が望ましく、予め、事業場ごとに事前に決めておくことが望ましい。

5

### 3 産業医・産業保健機能の強化③

#### <産業医の活動環境の整備>

##### ➤産業医の権限強化

#### (1) 事業者が産業医に与えなければならない具体的な権限を厚生労働省令で例示

①事業者又は総括安全衛生管理者への意見

②健康管理等のための必要な情報を労働者から収集すること

③労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合における労働者への必要な措置の指示

#### (2) 衛生委員会等に対して労働者の健康確保の観点からの調査審議を求めることができるようになったこと。

6

### 3 産業医・産業保健機能の強化④

#### <産業医の活動環境の整備>

##### ➤産業医の勧告に関する体制整備

- (1) 産業医が勧告をしようとするときは、あらかじめ事業者の意見を求めることを義務付け。
- (2) 産業医の勧告内容・当該勧告を踏まえて講じた措置の内容等の記録・保存（3年間）を事業者に義務付け（※1）。
- (3) 産業医の勧告について、遅滞なく（※2）衛生委員会等へ報告することを事業者に義務付け。
- (4) 衛生委員会等の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の記録・保存（3年間）を事業者に義務付け（※1）。

（※1）罰則あり。 （※2）「遅滞なく」＝「おおむね1月以内」

7

### 3 産業医・産業保健機能の強化⑤

#### <産業医の活動環境の整備>

##### ➤労働者が産業医等に直接健康相談ができる環境整備

- (1) ①～③の情報を労働者に周知することを事業者に義務付け
  - ①産業医の業務の内容
  - ②産業医への健康相談の申出方法
  - ③産業医による労働者の健康情報の取扱い方法

（※労働者50人未満の事業者は努力義務）

- (2) 産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等を、事業者の努力義務として規定。

8

### 3 産業医・産業保健機能の強化⑥

#### <健康情報の事業場内での取扱いルールの明確化>

- (1) 労働者の健康情報を適正に管理するために必要な措置を事業者者に義務付け。
- (2) 厚生労働大臣は、事業者による健康情報の取扱いの適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表。
- (3) 事業者は、労働者の健康情報を取り扱うに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で取り扱う（本人の同意がある場合を除く。）。

(※) (1)～(3)については、じん肺法においても同様の規定を設ける。

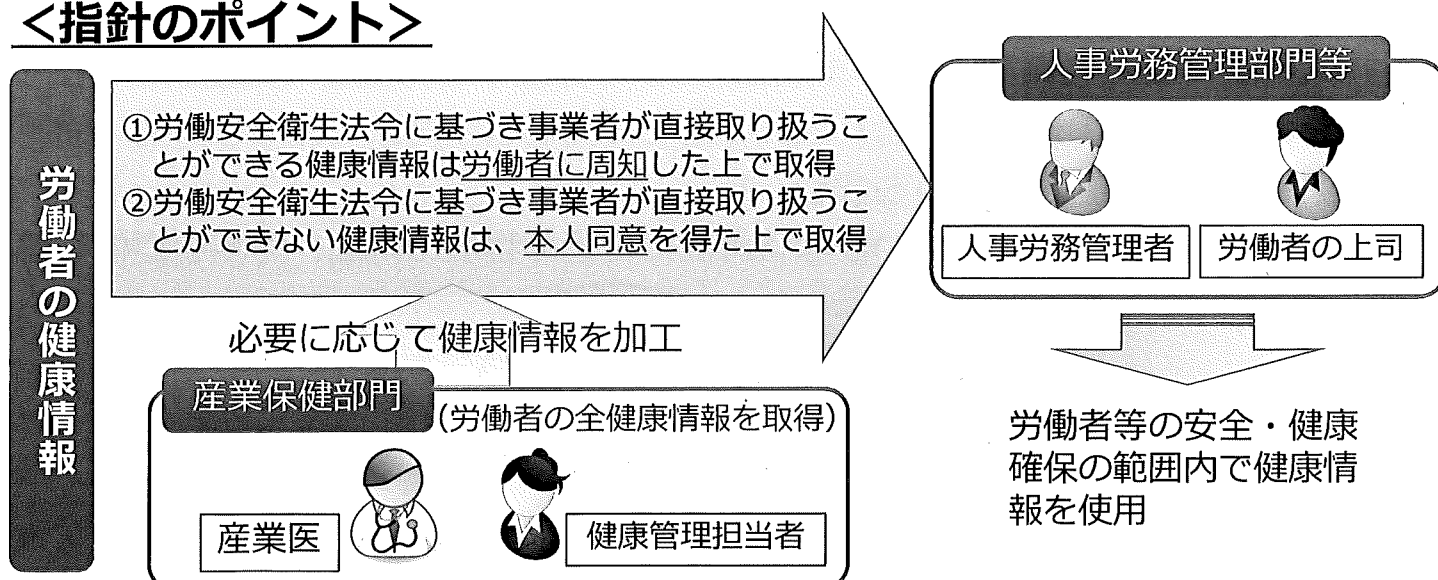
### 3 産業医・産業保健機能の強化⑦

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために  
事業者が講ずべき措置に関する指針①（平成30年9月7日 公示第1号）

#### <指針の目的>

- 労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにする。
- 事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにする。

#### <指針のポイント>



事業場ごとの取扱い規程の策定・周知・運用により、以上のスキームを実現

### 3 産業医・産業保健機能の強化⑧

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために  
事業者が講ずべき措置に関する指針②（平成30年9月7日 公示第1号）

#### 健康情報の分類

#### 本人同意の取得等

①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接  
取り扱うこととされている健康情報

例) 健康診断の受診・未受診の情報、面接指導  
の申出の有無、健康診断の事後措置について  
医師から聴取した意見 等

取り扱う目的及び取扱い方法等について、労働者  
に周知した上で収集する。

②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働  
者本人の同意を得ずに収集することが可  
能である健康情報

例) 健康診断の結果（法定の項目）、面接指導  
の結果 等

取り扱う目的及び取扱い方法等について、労働者  
に周知した上で収集する。また、収集時に労働者  
の十分な理解を得ることが望ましい。

（事業場の状況に応じて「情報を取り扱う者を制限」  
「情報を加工」等の適切な取扱いを取扱規程に定め  
る。）

③労働安全衛生法令において事業者が直接  
取り扱うことについて規定されていない健  
康情報

例) 健康診断の結果(法定外項目)、保健指導の  
結果、健康相談の結果 等

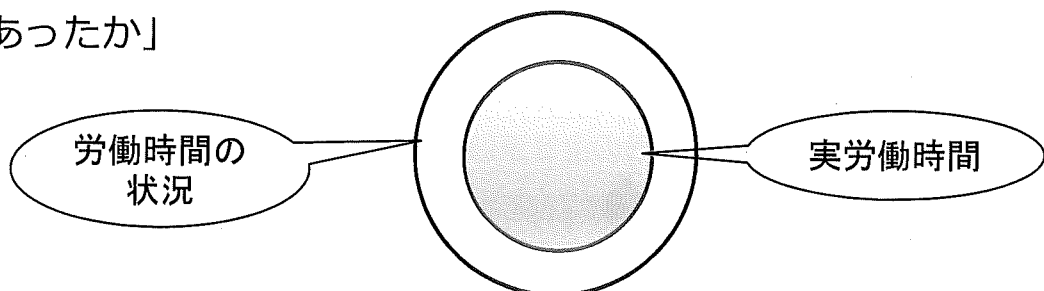
個人情報保護法に基づき、労働者本人の同意を  
得なければならない。

11

### 4 面接指導①

#### <労働時間の状況の把握>

- (1) 長時間労働などにより健康リスクが高い状況の労働者を見逃さないため、確実に医師による面接指導が実施されるために必要。
- (2) タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他適切な方法により労働時間の状況を把握することを事業者に義務付け。
- (3) 労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用労働者）以外の全ての労働者が対象（みなし労働時間制適用労働者、管理監督者も含む。）
- (4) 「労働時間の状況」＝「いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったか」



- (5) 労働時間の状況の記録の作成、3年間の保存を事業者に義務付け

12

## 4 面接指導②

<労働基準法第36条第11項に規定する新たな技術、商品又は役務の研究開発業務に従事する労働者について>

- (1) 1月当たり100時間超の時間外・休日労働を行った場合、労働時間の算定後、遅滞なく（※1）、（本人の申し出なく）医師による面接指導の実施をすることを事業者に義務付け（※2）。
- (2) 労働者にも受診義務あり。
- (3) 面接指導結果の記録の作成、5年間の保存を事業者に義務付け。
- (4) (1)の面接指導の結果に基づき、遅滞なく（※1）医師の意見の聴取を行い、必要があると認める場合の就業上の措置等を事業者に義務付け。

（※1）「遅滞なく」 = 「おおむね1月以内」

（※2）罰則あり

13

## 4 面接指導③

<面接指導の対象労働者の要件>

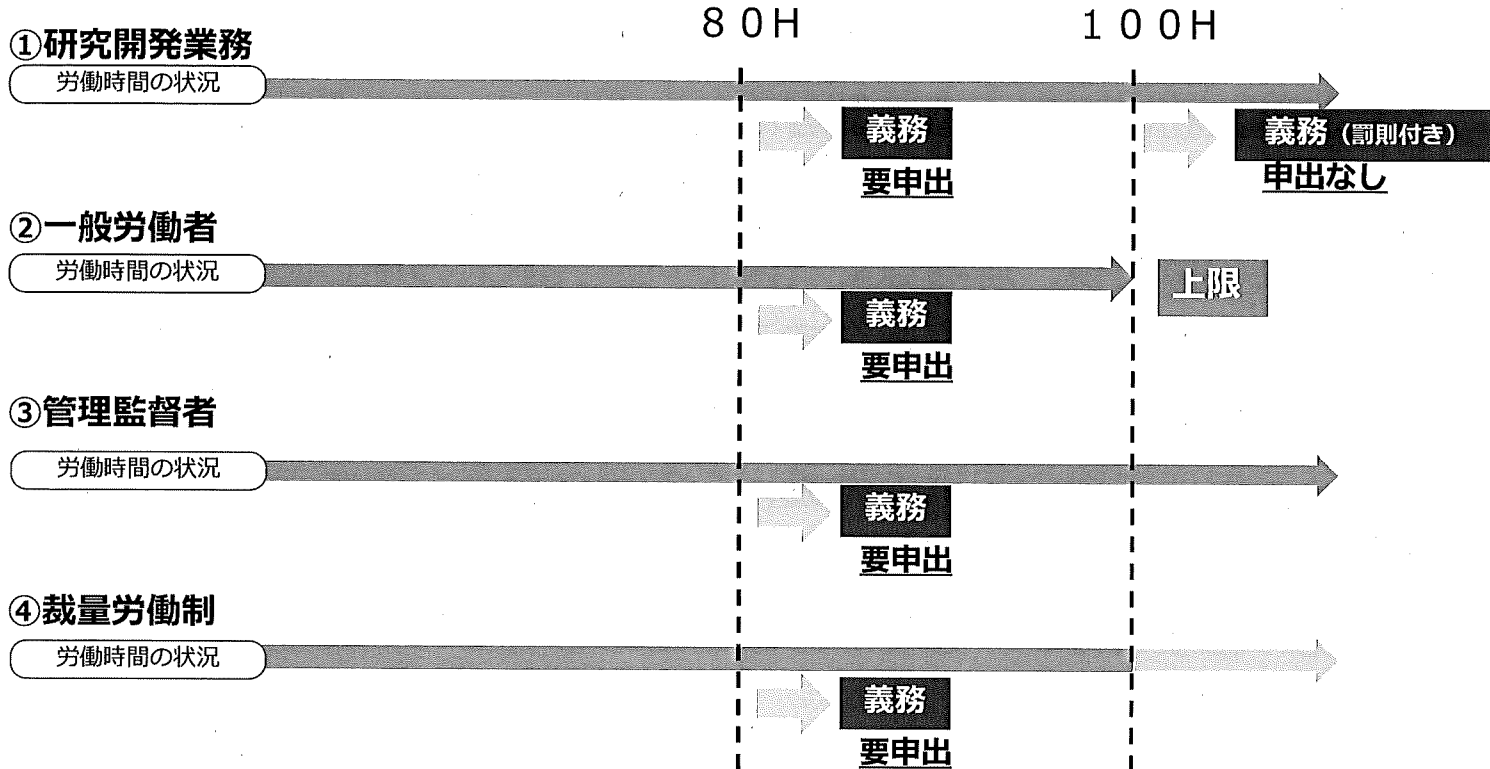
- (1) 申出があった場合の医師による面接指導の対象を、現行の「1月当たり100時間超」から「1月当たり80時間超」へ見直し（※1）。
- (2) 1月当たり80時間超の時間外・休日労働を行った労働者に対し、労働時間の状況に関する情報を算定後、速やかに（※2）通知することを事業者に義務付け。

（※1）1月当たり80時間超～100時間までの（労働基準法第36条第11項に規定する新たな技術、商品又は役務の）研究開発業務に従事する労働者も対象

（※2）「速やかに」 = 「おおむね2週間以内」

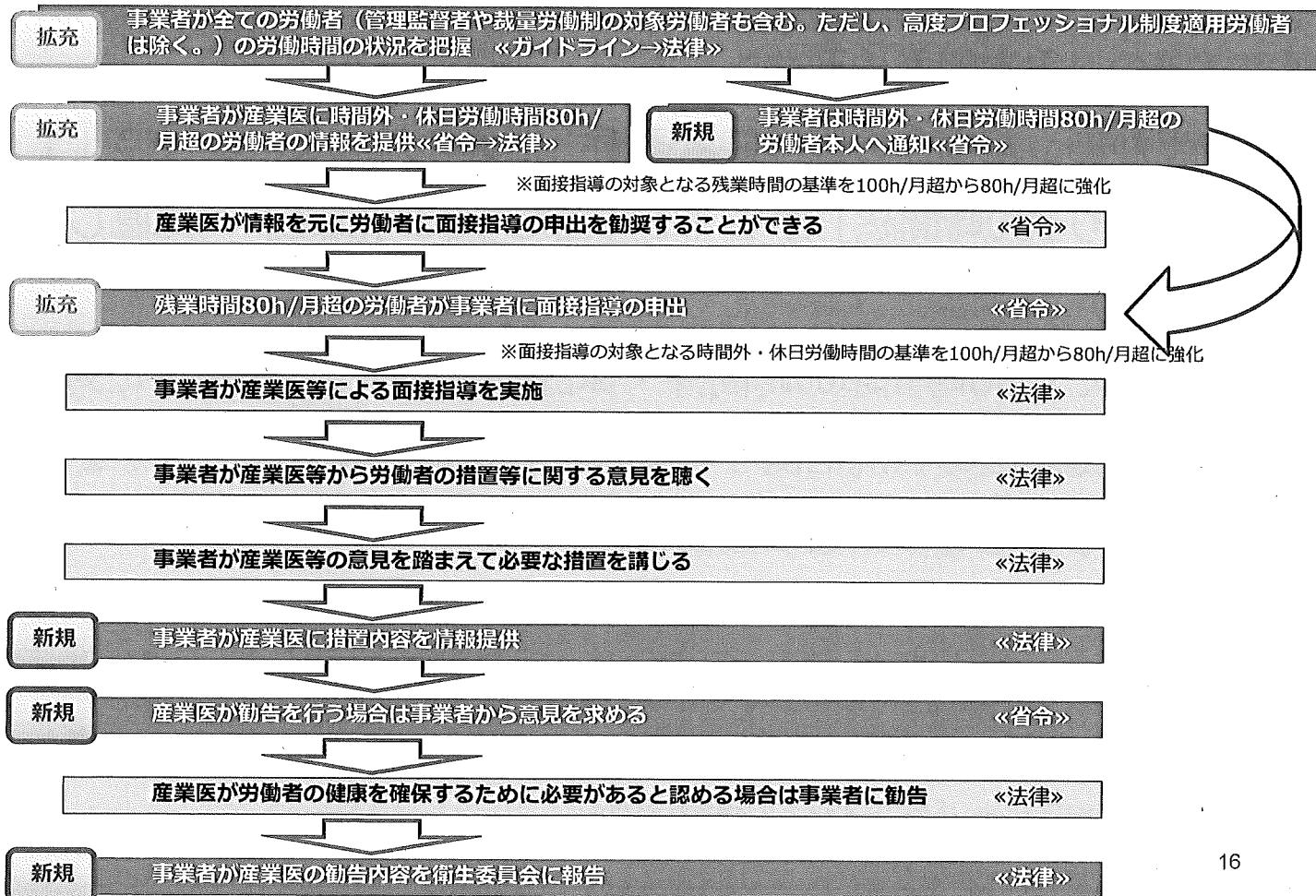
14

# 5 各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件



(※)労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用労働者）については、検討中

# 6 長時間労働者の健康確保の強化

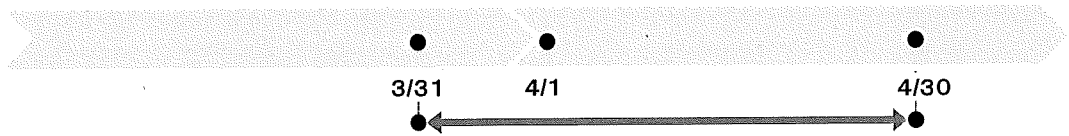




## 7 経過措置（長時間労働者への医師による面接指導）

(1) 労働時間の状況把握の算定期間が3月を含む場合のみ経過措置が発生

労働時間の状況把握の算定期間が3月を含む場合



(経過措置の内容)

- 労働時間の状況把握は不要（改正法第66条の8の3は適用されない）
- 時間外・休日労働が80hr/月超～100hr/月以下の者について、
  - ・ 面接指導の規定は適用されず（現行（改正前）の法第66条の8を適用）、
  - ・ 産業医への情報提供も不要（改正安衛則第14条の2第1項第2号）
- なお、以下については労働時間の状況把握の期間に関係なく、4月1日から適用
  - ・ 事業者への勧告に係る規定（改正安衛則第14条の3）
  - ・ 面接指導の結果についての医師からの意見聴取が4月1日以降に行われた場合は、事業者は産業医へ事後措置の内容を情報提供しなければならないこと。（改正安衛則第14条の2第1項第1号）

(2) 労働時間の状況把握の算定期間が3月を含まない場合（4月1日以降を起算日としたもの）は経過措置は発生せず、改正安衛法が全面適用。

