
第5章

労働安全衛生法 改正部分の解説

1 長時間労働者に対する面接指導等

施行日：平成31年4月1日から

1 概要

長時間労働などが原因で、心身の不調に陥る労働者を見逃さないよう、医師による面接指導が確実に実施される制度が今回の法改正で強化されました。

なお、使用者には、労働者に対する安全配慮義務があり、労働安全衛生法により課された義務を果たしているからといって、安全配慮義務につき免責されるわけではないことに注意が必要です。

2 労働時間の状況の把握

2-1 労働時間の状況の把握とは（労働安全衛生法第66条の8の3）

長時間労働による労働者の心身の不調を未然に防ぐためには、まず使用者が労働者の労働時間の状況をきちんと把握している必要があります。これまで、「労働時間適正把握ガイドライン」という厚生労働省の通達がありましたが、平成31年4月以降は、事業者が、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握することが義務化されました。

労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、**労働者が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を把握するもの**です。

2-2 労働時間の状況の把握の対象

今回の法改正は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであるため、管理監督者、裁量労働制等のみなし労働時間制の適用者なども全て対象となります。

高度プロフェSSIONAL制度の対象者は対象から除外されますが、これとは別に、健康管理時間を把握する必要があります。

2-3 労働時間の状況の把握方法の原則（労働安全衛生規則第52条の7の3第1項）

事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パソコンの使用時間の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。

2-4 労働時間の状況の把握方法の例外（平30.12.28基発1228第16号）

例えば、労働者が事業場外で行う業務のため直行・直帰する場合などは、事業者の現認すら実施することが困難な場合があります。そのような場合には、やむを得ず、労働者の自己申告により労働時間を把握するなどの対応を取らざるを得なくなります。

ただし、上記のような直行・直帰の場合でも、事業場外から社内のシステムにアクセスすることができるなど、客観的な方法による労働時間の状況の把握が可能な場合もあるため、直行・直帰であれば一律に自己申告による把握が認められるわけではないことに注意が必要です。

また、自己申告による把握が認められる場合でも、①労働者に適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと、②労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと、③必要に応じて実態を調査し、所要の労働時間の状況の補正をすること、④自己申告した労働時間と労務を提供し得る状態であった時間との差がある場合に、その理由等を労働者に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかを確認すること、⑤事業者は、自己申告できる労働時間の上限を設けるなど、適正な自己申告を阻害する措置を講じないことなど、実態とかい離しないよう適切な措置を講じる必要があります。

2-5 労働時間の状況の記録・保存（労働安全衛生施行規則第52条の7の3第2項）

事業者は、上記の方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存するための必要な措置を講じなければなりません。

労働時間の状況の記録・保存の方法については、紙媒体による記録のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものにより記録・保存することでも差し支えありません。

3 労働者への労働時間に関する情報の通知（労働安全衛生規則第52条の2）

事業者は、1月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があります。

そして、**時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者本人に対し、その超えた時間を速やかに通知**しなければなりません。

通知の方法は、書面や電子メール等によることが適当です。また、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって通知としても差し支えありません。

4 医師による面接指導の対象となる労働者の要件

長時間労働者については、**労働者からの申し出があれば、医師による面接指導を行う必要があります。**（労働安全衛生規則第52条の3 第1項）

対象となる労働者の要件については、今回の法改正により、**時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者**に拡大されました。（労働安全衛生規則第52条の2 第1項）

5 研究開発業務従事者に対する医師による面接指導

5-1 研究開発業務従事者にかかる特例（労働安全衛生法第66条の8の2）

新技術・新商品等の研究開発業務については、今回の労働基準法改正による時間外労働の上限規制の適用が除外されています。

そのため、長時間労働による健康障害の発生を予防する観点から、研究開発業務従事者にかかる特例が定められています。

5-2 研究開発業務従事者に対する面接指導の基準

研究開発業務従事者については、事業者は、時間外・休日労働時間が1月あたり100時間を超えた場合、労働者からの申出にかかわらず医師による面接指導を行わなければなりません。（労働安全衛生規則第52条の7の2 第1項）

なお、研究開発業務従事者も上記4の通常の医師による面接指導の規定は適用されるため、時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認め

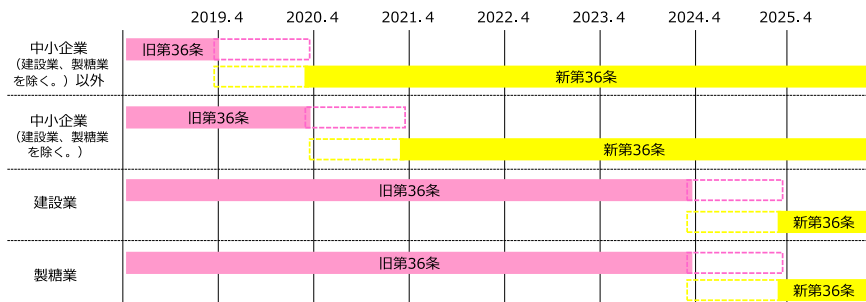
られた場合に、労働者から申出があれば、面接指導を行わなければならないことに注意が必要です。

5-3 経過措置

研究開発業務従事者に対する面接指導については、下記のとおり経過措置が定められています。（労働安全衛生法附則第5条）

研究開発業務従事者に対する医師による面接指導の経過措置

- ☞ 研究開発業務従事者に対する面接指導について、
- ・ 中小企業（建設業、製糖業を除く。）以外については、2019年3月31日までに締結した改正前の労働基準法第36条（旧第36条）に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2020年3月31日まで適用が猶予）
 - ・ 中小企業（建設業、製糖業を除く。）については、改正後の労働基準法第36条（新第36条）の適用が1年間猶予されるため、2020年3月31日までに締結した旧第36条に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2021年3月31日まで適用が猶予）
 - ・ 建設業、製糖業については、新第36条の適用が5年間猶予されるため、2024年3月31日までに締結した旧第36条に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2025年3月31日まで適用が猶予）
- となります。



※ 図中の「旧第36条」は改正前の労働基準法第36条、「新第36条」は改正後の労働基準法第36条を指します。

厚生労働省発行「『産業医・産業保健機能』と、『長時間労働者に対する面接指導等』が強化されます」より

6 高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する医師による面接指導

6-1 高度プロフェッショナル制度対象労働者にかかる規定

(労働安全衛生法第66条の8の4)

高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）は、労働時間・休憩・休日・深夜の割増賃金等の規定が適用されないため（48ページ以降参照）、長時間労働による健康障害の発生を予防する観点から、規定が別途定められています。

6-2 高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する面接指導の基準

(労働安全衛生規則第52条の7の4 第1項)

高度プロフェッショナル制度対象労働者については、事業者は、健康管理時間が1週間当たり40時間を超えた時間が、1月あたり100時間を超えた場合、労働者からの申出にかかわらず医師による面接指導を行わなければなりません。

7 医師による面接指導を行う労働者以外の労働者への措置

(労働安全衛生法第66条の9及び労働安全衛生規則第52条の8)

上記4から6までの医師による面接指導を行う労働者以外であっても、健康への配慮が必要な労働者に対して、必要な措置を講じるよう努めなければなりません。

必要な措置とは、医師による面接指導又はこれに準ずる措置（労働者に対して保健師等による保健指導を行う、チェックリストを用いて産業医等が疲労蓄積度を把握した上で必要な者に対して面接指導を行う、事業場の健康管理について事業者が産業医等から助言指導を受けるなど）です。

高度プロフェッショナル制度対象労働者以外の労働者については、その事業場において定められた基準に該当する者に対して必要な措置を実施します。

また、高度プロフェッショナル制度対象労働者については、労働者からの申出により必要な措置を実施します。

2 産業医の活動環境の整備

施行日：平成31年4月1日から

1 概要

産業医等が産業医学の専門的立場から、労働者の健康確保のために、より効果的な活動を行いやすい環境をつくるため、今回の法改正によって、産業医の独立性・中立性を高めるための規定などが整備されました。

2 産業医とは

2-1 産業医とは（労働安全衛生法第13条第1項、同法施行令第5条）

職場において、労働者の健康管理等を効果的に行うためには、医学に関する専門的な知識が不可欠なことから、常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、事業者は、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければならないこととなっています。

2-2 産業医の選任について（労働安全衛生規則第13条）

事業者は、事業場の規模に応じて、以下の人数の産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければなりません。

(1)労働者数50人以上3000人以下の規模の事業場…1名以上

(2)労働者数3001人以上の規模の事業場…2名以上

また、常時1000人以上の労働者を使用する事業場や、有害物質等を取り扱う業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場では、その事業場に専属の産業医を選任しなければなりません。

なお、労働者数50人未満の事業場については、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等に、労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければなりません。

（労働安全衛生法第13条の2）

2-3 産業医の職務（労働安全衛生規則第14条及び第15条）

産業医は、以下のような職務を行うこととされています。

- ① 健康診断、面接指導等の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理等労働者の健康管理に関すること。
- ② 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
- ③ 労働衛生教育に関すること。
- ④ 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

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ます。

また、産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければなりません。

3 産業医の独立性・中立性の強化

3-1 産業医の独立性・中立性の強化（労働安全衛生法第13条第3項）

今回の法改正により、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実に職務を行わなければならないことが明確にされました。

3-2 産業医の知識・能力の維持・向上（労働安全衛生規則第14条第7項）

今回の法改正により、産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識・能力の維持・向上に努めなければならないことが明確にされました。

3-3 産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告 （労働安全衛生規則第13条第4項）

今回の法改正により、事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく（※おおむね1月以内）その旨とその理由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こととされました。

産業医の辞任や解任の理由が、産業医自身の健康上の問題であるなどの場合には、産業医の意向を確認した上で、「一身上の都合」などと報告しても差し支えありません。

なお、衛生委員会とは、常時使用する労働者が50人以上の事業場で設置が義務付けられているものであり、衛生に関する計画の作成や実施、長時間労働による健康障害の防止対策、メンタルヘルス対策などにつき調査、審議する機関です。

4 産業医の権限・情報提供の充実・強化

4-1 産業医の権限の具体化（労働安全衛生規則第14条の4）

今回の法改正により、事業者が産業医に付与すべき権限には、次のものが含まれることが明記されました。

- ① 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。
- ② 労働者の健康管理等を実施するために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に緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること。

4-2 産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供 （労働安全衛生規則第14条の2）

産業医の効果的な活動の環境を整備するため、今回の法改正により、事業者が産業医に下記の情報を提供しなければならないことが規定されました。

- ① 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨と理由）。
- ② 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名、その労働者に係る80時間を超えた時間に関する情報（高度プロフェッショナル制度対象労働者については、健康管理時間が1週間当たり40時間を超えた時間）。
- 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適切に行うために必要と認めるもの（具体的には、労働者の作業環境、労働時間、作業様態、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数など）

情報提供の方法は、書面や磁気ディスク等に記録するなどして提供すること、また、産業医に提供した情報は、記録・保存しておくことが望まれます。

4-3 産業医の勧告について

(労働安全衛生規則第14条の3第1項、第2項)

産業医の勧告が、事業者十分に理解され、かつ、適切に共有されることにより、労働者の健康管理等のために有効に機能するために、産業医が勧告をしようとするときは、あらかじめ勧告の内容につき事業者の意見を求めることが規定されました。

また、事業者は、勧告を受けたときは、勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合は、その旨と理由）を記録し、3年間保存しなければならないこととされました。

5 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化

5-1 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告

(労働安全衛生法第13条第6項、労働安全衛生規則第14条の3第3項及び第4項)

今回の法改正により、事業者は、産業医から勧告を受けたときは、遅滞なく、勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合は、その旨と理由）を衛生委員会等に報告しなければならないこととされました。

5-2 産業医からの衛生委員会等に対する調査審議の求め

(労働安全衛生規則第23条第5項)

今回の法改正により、産業医は、衛生委員会等に対して、労働者の健康を確保する観点から、必要な調査審議を求めることができることとされました。

5-3 安全委員会・衛生委員会等の意見の記録・保存

(労働安全衛生規則第23条第4項)

今回の法改正により、事業者は、安全委員会・衛生委員会等の開催の都度、委員会の意見・意見を踏まえて講じた措置の内容、委員会における議事で重要

なものを記録し、3年間保存しなければならないこととされました。

なお、安全委員会とは、常時使用する労働者が50人又は100人以上の特定の業種の事業場で設置が義務付けられているものであり、安全に関する計画の作成や実施などにつき調査、審議する機関です。

3 健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い

施行日：平成31年4月1日から

1 概要

健康に関する情報は、プライバシーに密接に関係しているため、労働者が勤務先に健康に関する情報を明らかにすることに懸念を抱く場合もあります。

そこで、今回の法改正では、労働者が安心して産業医等による健康診断等を利用することができる環境を整備するため、事業者が労働者の健康に関する情報を適正に取り扱うルールなどが規定されました。

2 労働者からの健康相談に適切に対応する体制の整備等 (労働安全衛生法第13条の3)

事業者は、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の必要な措置を講じるよう努めなければなりません。

3 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（労働安全衛生法第104条）

事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を、労働者の健康の確保に必要な範囲内で収集し、収集の目的の範囲内で保管、使用しなければなりません。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合（法令に基づく場合や、人の生命、身体又は財産の保護に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるときなど）は、この限りではありません。

また、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければなりません。

具体的には、各事業主が、衛生委員会等を活用することにより、労働者の心身の状態に関する情報に関する取扱規程を策定し、適切に運用していくこととなります。この詳細については、「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」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000350672.pdf>)、「事業場における労働者の健康情報等の取扱規程を策定するための手引き」(<https://www.mhlw.go.jp/content/000497966.pdf>)を参照してください。

4 産業医等の業務内容等の周知

(労働安全衛生法第101条第2項及び労働安全衛生規則第98条の2)

産業医を選任した事業者は、事業場における産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法、事業場における労働者の心身の状態に関する情報の取扱方法を、労働者に周知させる必要があります。

周知の方法としては、事業場の見やすい場所への掲示、労働者への書面による通知、イントラネット等による周知があります。

なお、常時使用する労働者が50人未満の事業場は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は保健師について、労働者に周知させるよう努めなければなりません。

