

基発 0907 第 2 号
平成 30 年 9 月 7 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「整備法」という。）の公布については、平成 30 年 7 月 6 日付け基発 0706 第 1 号・職発 0706 第 2 号・雇均発 0706 第 1 号「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について」により通知したところであるが、整備法による改正後の労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「新安衛法」という。）及び整備法による改正後のじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号。以下「新じん肺法」という。）、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成 30 年政令第 253 号。以下「整備令」という。）、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省令の整備等に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 112 号。以下「整備則」という。）による改正後の労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「新安衛則」という。）及び整備則による改正後のじん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第 6 号。以下「新じん肺則」という。）並びに「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」（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）の内容等は下記のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

なお、新安衛法第 66 条の 8 の 4 の内容等については、追って通知する。

記

第 1 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法令及びじん肺法令関係）

1 改正の趣旨

労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第 13 条第 1 項において定められている産業医は、健康診断、長時間労働者に対する面接指導及び心理

的な負担の程度を把握するための検査並びにその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働者の健康の保持増進を図るための措置、衛生教育、労働者の健康障害の調査等で、医学に関する専門的知識を必要とするものを行うことを職務とされている。

整備法においては、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、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、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、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、産業医の在り方の見直しを行ったものであること。

2 内容

(1) 産業医の職務の追加（新安衛法第 13 条第 1 項及び新安衛則第 14 条第 1 項関係）

新安衛法第 66 条の 8 の 2 において、整備法による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「新労基法」という。）第 36 条第 11 項に規定する業務（以下「研究開発業務」という。）に従事する労働者について、事業者は、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する面接指導を行わなければならないこととしたことを踏まえ、新安衛法第 13 条第 1 項の規定に基づき新安衛則第 14 条第 1 項に規定する産業医の職務に、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する面接指導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に関することを追加したものであること。

(2) 産業医の知識・能力の維持向上（新安衛則第 14 条第 7 項関係）

産業医は、新安衛法第 13 条第 1 項に規定する労働者の健康管理等（以下「労働者の健康管理等」という。）を行うに当たって必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならないことを明確化したものであること。

(3) 産業医の権限の具体化（新安衛則第 14 条の 4 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医が新安衛則第 14 条第 1 項各号に掲げる事項に係る職務をなし得るよう、事業者が産業医に付与すべき権限には、以下のアからウまでの事項に関する権限が含まれることを明確化したものであること。

- ア 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。
- イ 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。
- ウ 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) 産業医の独立性・中立性の強化（新安衛法第 13 条第 3 項関係）

産業医が、産業医学の専門的立場から、独立性・中立性をもってその職務を行うことができるよう、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、誠実にその職務を行わなければならないことを明確化したものであること。

(5) 産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（新安衛則第 13 条第 4 項関係）

産業医の身分の安定性を担保し、その職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、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、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこととしたものであること。

なお、「遅滞なく」とは、おおむね 1 月以内をいうものであること（以下同じ。）。

(6) 産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（新安衛法第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項並びに新安衛則第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項関係）

産業医又は新安衛法第 13 条の 2 第 1 項に規定する者（以下「産業医等」という。）が産業医学の専門的立場から労働者の健康の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、産業医を選任した事業者は、産業医に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として、以下のアからウまでの情報を提供しなければならないこととしたものであること（新安衛法第 13 条第 4 項及び新安衛則第 14 条の 2 第 1 項）。

ア 既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとするこれらの措置の内容に関する情報（これらの措置を講じな

い場合にあっては、その旨及びその理由)

イ 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報

ウ ア及びイに掲げるもののほか、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られるもの

なお、ウの情報の内容については、追って通知する予定であること。

また、アからウまでの事業者から産業医への情報提供は、以下の情報の区分に応じ、それぞれに規定する時期に行わなければならないこととしたものであること(新安衛法第13条第4項及び新安衛則第14条の2第2項)。

なお、以下の情報の区分の「イに掲げる情報」及び「ウに掲げる情報」に記載の「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいうものであること(以下同じ)。

アに掲げる情報：健康診断の結果についての医師等からの意見聴取、面接指導の結果についての医師からの意見聴取又は労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導の結果についての医師からの意見聴取を行った後、遅滞なく提供すること。

イに掲げる情報：当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。

ウに掲げる情報：産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

さらに、新安衛法第13条の2第1項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者は、当該規定する者に対して、アからウまでの情報について、各情報の区分に応じ情報提供するように努めなければならないこととしたものであること(新安衛法第13条の2第2項及び新安衛則第15条の2第3項)。

なお、事業者から産業医への情報提供の方法については、書面により行うことが望ましく、具体的な情報提供の方法については、事業場ごとにあらかじめ事業者と産業医で事前に決めておくことが望ましいこと。

(7) 産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め及び

産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（新安衛法第 13 条第 5 項並びに新安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医の勧告が、その趣旨も含めて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よう、産業医は、新安衛法第 13 条第 5 項の勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めることとしたものであること（新安衛則第 14 条の 3 第 1 項）。

また、事業者は、当該勧告を受けたときは、当該勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置の内容を、措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由を記録し、これを 3 年間保存しなければならないこととしたものであること（新安衛則第 14 条の 3 第 2 項）。

- (8) 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（新安衛法第 13 条第 6 項並びに新安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係）

事業者は、新安衛法第 13 条第 5 項の勧告を受けたときは、当該勧告を受けた後遅滞なく、当該勧告の内容及び当該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を、措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由を衛生委員会等に報告しなければならないこととしたものであること。

- (9) 労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（新安衛法第 13 条の 3 関係）

産業医等がより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することにより、産業医等が産業医学の専門的立場から、労働者の健康管理等を適切に実施できるよう、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その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないこととしたものであること。

- (10) 産業医等の業務の内容等の周知（新安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに新安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

産業医を選任した事業場は、その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及び産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を、以下のア

からウまでの方法により、労働者に周知しなければならないこととしたものであること（新安衛法第 101 条第 2 項並びに新安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項）。

また、当該方法による当該周知は、新安衛法第 13 条の 2 に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者も行うよう努めなければならないこと（新安衛法第 101 条第 3 項）。

ア 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

イ 書面を労働者に交付すること。

ウ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

なお、ウの方法については、事業場内のイントラネットでの電子掲示板への掲載なども含まれること。

- (11) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項から第 4 項まで及び新安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び新安衛則第 98 条の 3 関係）

事業者は、医師等による健康診断、医師による面接指導、医師等による心理的な負担の程度を把握するための検査の結果等から、必要な労働者の心身の状態に関する情報を取得し、労働者の健康と安全を確保することが求められているが、こうした労働者の心身の状態に関する情報には、労働者にとって機微な情報も含まれている。

このため、労働者が雇用管理において不利益な取扱いを受ける不安なく、安心して医師等による健康診断等を受けられるようにするため、事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内で適正にこれを保管し、及び使用しなければならないこととしたものであること。ただし、本人の同意がある場合その他の正当な事由がある場合は、この限りではないものであること（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項及び新安衛法第 104 条第 1 項）。

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らないものであるとともに（新じん肺法第 35 条の 3 第 2 項及び新安衛法第 104 条第 2 項）、厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針（別添参照）を公表することとしたものであること

(新じん肺法第 35 条の 3 第 3 項及び新安衛法第 104 条第 3 項)。

なお、当該指針に基づき事業者が講ずべき措置の具体的な内容については、追って通知する予定であること。

さらに、当該指針の公表は、当該指針の名称及び趣旨を官報に掲載するとともに、当該指針を厚生労働省労働基準局及び都道府県労働局において閲覧に供するとともに(新じん肺則第 33 条及び新安衛則第 98 条の 3)、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができることとしたものであること(新じん肺法第 35 条の 3 第 4 項及び新安衛法第 104 条第 4 項)。

(12) 安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存(新安衛則第 23 条第 4 項関係)

事業者は、安全委員会、衛生委員会等の開催の都度、これらの委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容を記録し、これを 3 年間保存しなければならないことを追加したものであること。

(13) 産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め(新安衛則第 23 条第 5 項関係)

産業医が衛生委員会等に医学専門的な立場から、労働者の健康管理等について積極的に提案できるよう、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を明確化したものであること。

(14) 罰則(新安衛法第 105 条及び第 119 条関係)

新安衛法第 105 条に違反した者は、従前のおり新安衛法第 119 条第 1 号の罰則の適用があるが、新安衛法第 105 条に規定する者に、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者を追加したものであること。

(15) 施行期日(整備法附則第 1 条関係)

産業医・産業保健機能の強化に係る改正規定の施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日であること。

第 2 面接指導等(労働安全衛生法令関係)

1 改正の趣旨

安衛法に定められている面接指導は、長時間労働やストレスを背景とする労働者の脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、医師が面接指導において対象労働者に指導を行うだけでなく、事業者が就業上の措置を適切に講じることができるよう、事業者に対して医学的な見地から意見を述べることが想定されている。

整備法においては、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、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化するものである。

2 内容

(1) 医師による面接指導の対象となる労働者の要件（新安衛法第 66 条の 8 第 1 項及び新安衛則第 52 条の 2 第 1 項関係）

過重労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないよう、労働者の健康管理等を強化するため、新安衛法第 66 条の 8 第 1 項に規定する厚生労働省令で定める面接指導の対象となる労働者（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に規定する者及び新安衛法第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する者を除く。）の要件を、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者に見直したものであること。

なお、従前のおり新安衛法第 66 条の 8 第 1 項の面接指導を行うに当たっては、当該要件に該当する労働者の申出により行うものであること。

(2) 労働者への労働時間に関する情報の通知（新安衛則第 52 条の 2 第 3 項関係）

事業者は、(1)の超えた時間の算定を行ったときは、当該超えた時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者に対し、速やかに、当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を通知しなければならないものとしたものであること。

なお、当該通知については、研究開発業務に従事する労働者であって当該超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者及び新安衛法第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する者を除き、新労基法第 41 条に規定する者及びみなし労働時間制が適用される労働者を含め、全ての労働者に適用されるものであること。

また、従前のおり第 1 の 2 の (6) により当該超えた時間に関する情

報を産業医に提供しなければならないものであること。

さらに、当該超えた時間の通知の方法等については、追って通知する予定であること。

- (3) 研究開発業務に従事する労働者に対する医師による面接指導（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び第 2 項並びに新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

研究開発業務に従事する労働者については、その業務の特殊性から、新労基法第 36 条第 11 項において、1 月について労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させた場合の労働時間の上限の規定を適用しないものとされている。

このため、研究開発業務に従事する労働者の健康管理等が適切に行われるよう、事業者は、その労働時間が休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、1 月当たり 100 時間を超える労働者に対し、当該労働者の申出なしに医師による面接指導を行わなければならないこととしたものであること（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項）。

また、当該労働者は、当該面接指導を受けなければならないものとするとともに、事業者は、当該面接指導の結果を記録しておかなければならないものとしたものであること。さらに、事業者は、当該面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとするとともに、その必要があると認めるときは、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないものとしたものであること（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項）。

加えて、新安衛法 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導の実施方法等に係る規定は、研究開発業務に従事する労働者に対する面接指導について準用するとともに、必要な読替えに係る規定を設け、当該面接指導は当該超えた時間の算定の期日後、遅滞なく、労働者に対して行わなければならないこととしたものであること（新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 2 項）。

なお、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えない研究開発業務に従事する労働者であっても、当該超えた時間が 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者については、新安衛法 66 条の 8 第 1 項

の規定による面接指導の対象となることに留意すること。

(4) 労働時間の状況の把握（新安衛法第 66 条の 8 の 3 並びに新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

事業者は、新安衛法第 66 条の 8 第 1 項又は新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定による面接指導を実施するため、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の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととしたものであること（新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項）。

なお、新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項に規定するタイムカードによる記録等のほか、客観的な方法その他の適切な方法の具体的な内容については、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日策定）を参考に、追って通知する予定であること。

また、事業者はこれら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らないこととしたものであること（新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 2 項）。

3 罰則（新安衛法第 120 条関係）

新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に違反した者は、新安衛法第 120 条第 1 号の罰則の適用があること。

4 施行期日（整備法附則第 1 条関係）

面接指導に係る改正規定の施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日であること。

第 3 経過措置

1 整備法附則第 5 条関係

事業者は、整備法附則第 2 条（附則第 3 条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しないものであること。

2 整備令第 7 条関係

事業者は、新労基法第 139 条第 2 項又は第 142 条の規定により読み替え

て適用する新労基法第 36 条の協定が適用されている労働者に対しては、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しないものであること。

3 整備則附則第 2 条関係

新安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号及び第 2 項第 2 号、第 52 条の 2 第 1 項及び第 3 項、第 52 条の 3 第 1 項及び第 3 項、第 52 条の 4 から第 52 条の 7 の 3 までの規定は、平成 31 年 4 月 1 日以降の期間のみを新安衛則第 52 条の 2 第 1 項の超えた時間の算定又は新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項の超えた時間の算定の対象とする場合について適用し、同年 3 月 31 日を含む期間をこれらの超えた時間の算定の対象とする場合については、なお従前の例によるものであること。

4 整備則附則第 3 条関係

新安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号及び第 2 項第 1 号の規定は、平成 31 年 4 月 1 日以降に新安衛法第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 4 項（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項において準用する場合を含む。）又は第 66 条の 10 第 5 項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行った場合について適用するものであること。

第 4 その他所要の関係法令の改正

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号）並びに厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成 17 年厚生労働省令第 44 号）について、所要の改正を行ったものであること。