

副業・兼業を行う場合の健康確保措置について

前回の安全衛生分科会におけるご指摘等について①

前回分科会におけるご指摘(事務局における要約)

- 副業・兼業については、労働基準法、労働安全衛生法、労災保険法等をパッケージで議論していくということが大事なのではないか。
- **健康管理についての検討を安全衛生分科会の中で先行して行うべき。**
- 各事業者の下で労働している以外の時間は自由という原則があり、そこを管理できないのではないか。
- 健康確保措置の観点からキーパーソンになるのは産業医だと思うが、産業医が産業医として機能する、業務を遂行することを担保している要件の一つに産業医の勧告権がある。産業医の勧告権というのは、産業医として選任されている事業者に対してのみ有効だと理解しており、副業・兼業先の企業に対しては産業医はなかなか有効に機能できないのではないか。そういった点で、この現行の健康確保措置の枠組みで、副業・兼業の課題に対応するのは困難な点もあるかと思う。
- 副業・兼業については、政府が積極的に推進するべきものではないのではないかとというのが基本的な考え方。
- 基本的な考えとして副業・兼業をしないと生計費が維持できない方、それ自体がそもそも問題だが、そういった形で働いている方を保護する必要がある。

前回の安全衛生分科会におけるご指摘等について②

(参考)「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」報告書(抄)

V. 実効性のある労働時間管理や健康管理の在り方に向けて

1 現行制度の課題

(1)健康管理について

○ 現行制度では、労働安全衛生法において、事業者に対し、定期健康診断や、ストレスチェック制度、1か月の労働時間に基づいて把握した長時間労働を行っている者への医師の面接指導等を義務付けるとともに、労働者の健康状態に応じ、必要な就業上の措置を行わなければならないこととしている。ただし、実施対象者の選定時、複数の事業者間の労働時間を通算することとされていない。

このため、主に、以下の課題が考えられる。

・ 副業・兼業をしている者の労働の状況が把握される仕組みとなっていないことから、副業・兼業をしている者に対する特別の健康確保対策はとられていないこと。

・ ただし、副業・兼業をしている者に対して、何らかの健康確保対策をとるとしても、2(2)で示すとおり、事業者は副業・兼業先の労働までは把握しきれないことから、仮に労働時間管理と同様に事業者に通算する義務を課すとしても、その義務に基づく措置は本業の労働に限定され副業・兼業先の労働には及ばないことから、自社のみで働いている労働者に対して講じることができる措置と比較すると限定的になり得る可能性があると考えられること、産業医については、委嘱されている事業者との関係で専門的な立場から健康管理の一端を担っており、委嘱関係にない副業・兼業先の労働について直接的に対応することは困難であることや、どちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかの判断が困難であること、また、衛生委員会についても、どちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかの判断が困難であるため、労働者の健康障害防止等に関する重要事項などについて調査審議することができないことから、限定的なものとならざるを得ないこと。

2 今後の方向性

(2)健康管理について

○ 副業・兼業を行う労働者の健康確保の観点から、新たに、労働者の自己申告を前提に、各事業者が通算した労働時間の状況(例:月の総労働時間)を把握することも考えられる。

○ ただし、副業・兼業は労働者のプライバシーに配慮する必要があること、事業者を跨がることから、労働者自身による健康管理も重要になり、また、事業者は副業・兼業先の労働までは把握しきれないことから、仮に労働時間管理と同様に事業者に通算する義務を課すとしても、その義務に基づく措置は本業の労働に限定された副業・兼業先の労働に及ばないことから、自社のみで働いている労働者に対して講じることができる措置と比較すると限定的となり得る可能性があると考えられる。

○ 産業医については、委嘱されている事業者との関係で専門的な立場から健康管理の一端を担っており、委嘱関係にない副業・兼業先の労働について直接的に対応することは困難であることや、どちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかの判断が困難であること、また、衛生委員会についても、どちらの事業主の下での労働がどれだけ健康に影響を与えているかの判断が困難であるため、労働者の健康障害防止等に関する重要事項などについて調査審議することができないことに留意が必要である。

○ このようなことを前提として、健康確保措置に係る制度の見直しの方向性としては、例えば、以下のようなことが考えられる。

前回の安全衛生分科会におけるご指摘等について③

①－１ 事業者は、副業・兼業をしている労働者について、自己申告により把握し、通算した労働時間の状況などを勘案し、当該労働者との面談、労働時間の短縮その他の健康を確保するための措置を講ずるように配慮しなければならないこととすること（公法上の責務）

- ・ 現行においては、通算した労働時間に基づく労働者の健康管理が労働安全衛生法令上位置づけられていないため、事業者に通算した労働時間を把握の上、労働者の状況に応じて、必要があれば労働時間の短縮等の何らかの措置を講ずることを求めるもの。
- ・ 公法上の責務として設けるため、いかなる措置も講じていない場合は行政指導の対象となり得る。
- ・ 一方で、この措置のみでは不十分ではないかという指摘はあり得るところであり、労働者自身による健康管理がより重要になる。

①－２ 事業者は、副業・兼業している労働者の自己申告により把握し、通算した労働時間の状況について、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えている時間が一月当たり八十時間を超えている場合は、労働時間の短縮措置等を講ずるほか、自らの事業場における措置のみで対応が困難な場合は、当該労働者に対して、副業・兼業先との相談その他の適切な措置を求めることを義務付けること。また、当該労働者の申出を前提に医師の面接指導その他の適切な措置も講ずること。

- ・ ①－１の副業・兼業をしている者に対する事業者の措置を講ずる配慮義務と比較して、通算した労働時間が現行の労働安全衛生法においても健康管理上の措置が求められているほどの長時間労働となった場合には、より強い措置を求めるもの。
- ・ ただし、この場合においても、労働者のプライバシーに配慮する必要があること、他の事業場の労働時間を直接コントロールすることができないこと等の理由により、労働者の自主性を尊重した措置にならざるを得ないと考えられるもの。
- ・ また、適切な事後措置まで視野に入れた場合には、当該責務は所定労働時間の長さ等により事業者間で差をつけることも検討課題である。

② 通算した労働時間の状況の把握はせず、労働者が副業・兼業を行っている旨の自己申告を行った場合に、長時間労働による医師の面接指導、ストレスチェック制度等の現行の健康確保措置の枠組みの中に何らかの形で組み込むこと。

- ・ 労働者の健康に影響するものは労働時間の長さだけではないことから通算した労働時間の状況を把握するものではないが、副業・兼業を行っている、労働者の健康に何らかの影響を与える場合もある。その場合には、労働者の自主性を尊重した措置として、労働者の申告を前提に現行の健康確保措置の枠組みの中に組み込むもの。
- ・ ストレスチェック制度については、常時雇用される労働者数が50人未満の事業場においては実施が努力義務とされていることに留意が必要である。

○ 上記は、あくまで、考えられる選択肢の例示である。なお、副業・兼業の場合の健康管理の在り方については、労働時間の上限規制や割増賃金などその他の部分でどのような選択肢をとるかによっても、変わり得ると考えられることに留意が必要である。

産業医制度について

【選任義務】(労働安全衛生法施行令 第五条)

常時五十人以上の労働者を使用する事業場

【産業医の職務】(労働安全衛生規則 第十四条)

- 一 健康診断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に関すること。
- 二 法第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導並びに法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれら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。
- 三 法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査並びに同条第三項に規定する面接指導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に関すること。
- 四 作業環境の維持管理に関すること。
- 五 作業の管理に関すること。
- 六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
- 七 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。
- 八 衛生教育に関すること。
- 九 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。

【産業医の定期巡視】(労働安全衛生規則 第十五条)

産業医は、少なくとも毎月一回(産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であって、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回)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らない。

- 一 第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果
- 二 前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会又は安全委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

衛生委員会について

【設置義務】(労働安全衛生法施行令 第五条)

常時五十人以上の労働者を使用する事業場

【構成】(労働安全衛生法 第十八条第二項)

- ① 総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者(議長)
 - ② 衛生管理者で事業者が指名した者
 - ③ 産業医で事業者が指名した者
 - ④ 衛生に関し経験を有する労働者で事業者が指名した者
 - ⑤ 作業環境測定士(事業者は指名することができる)
- ※ ①以外の委員の半数は労働組合等の推薦による者

【調査審議事項】(労働安全衛生規則 第二十二條)

- 一 衛生に関する規程の作成に関すること。
- 二 法第二十八条の二第一項又は第五十七条の三第一項及び第二項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。
- 三 安全衛生に関する計画(衛生に係る部分に限る。)の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- 四 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- 五 法第五十七条の四第一項及び第五十七条の五第一項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- 六 法第六十五条第一項又は第五項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- 七 定期に行われる健康診断、法第六十六条第四項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第六十六条の二の自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- 八 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
- 九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。
- 十 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
- 十一 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

労働安全衛生法に基づく健康確保措置(定期健康診断)

【実施者】(労働安全衛生法 第六十六条)

事業者(義務規定。労働者にも受診義務あり。)

【健康診断項目】(労働安全衛生規則 第四十四条)

- | | |
|----------------------|----------|
| ① 既往歴及び業務歴の調査 | ⑦ 肝機能検査 |
| ② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査 | ⑧ 血中脂質検査 |
| ③ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査 | ⑨ 血糖検査 |
| ④ 胸部エックス線検査及び喀痰検査 | ⑩ 尿検査 |
| ⑤ 血圧の測定 | ⑪ 心電図検査 |
| ⑥ 貧血検査 | |

【関連する措置】

○健康診断の結果の記録(労働安全衛生法 第六十六条の三)

事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第六十六条第一項から第四項まで及び第五項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかなければならない。

○健康診断の結果についての医師等からの意見聴取(労働安全衛生法 第六十六条の四)

事業者は、第六十六条第一項から第四項まで若しくは第五項ただし書又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果(当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。)に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

○健康診断実施後の措置(労働安全衛生法 第六十六条の五)

事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

○健康診断の結果の通知(労働安全衛生法 第六十六条の六)

事業者は、第六十六条第一項から第四項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

○保健指導等(労働安全衛生法 第六十六条の七)

事業者は、第六十六条第一項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第五項ただし書の規定による健康診断又は第六十六条の二の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

労働安全衛生法に基づく健康確保措置(長時間労働者に対する面接指導等)

労働安全衛生法

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 「法律」

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供「法律」

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知「省令」

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

「省令」

時間外・休日労働80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出

「省令」

事業者が産業医等による面接指導を実施

「法律」

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

「法律」

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

「法律」

事業者が産業医に措置内容を情報提供

「法律」

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

「省令」

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告

「法律」

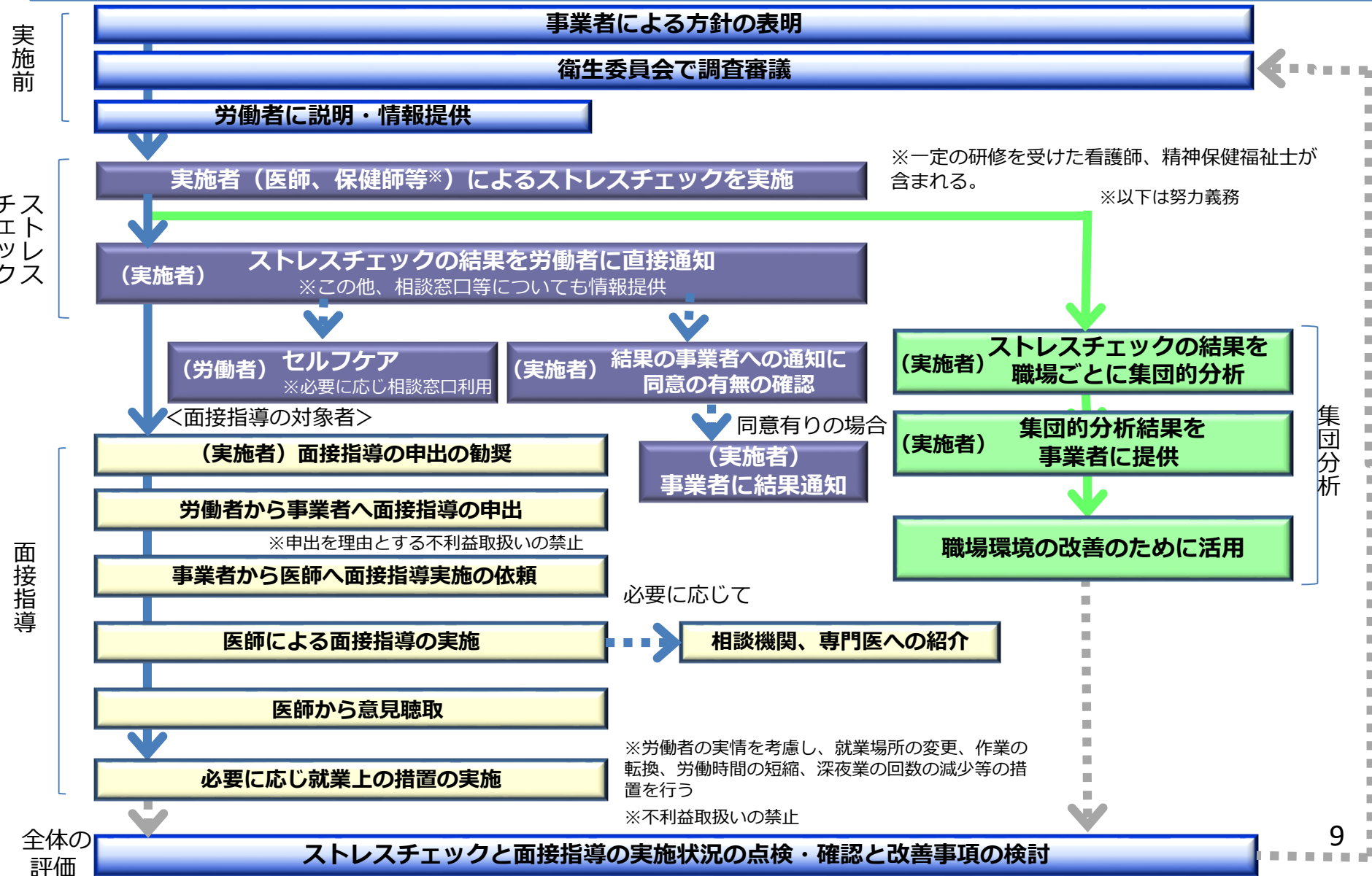
事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

「法律」

労働安全衛生法に基づく健康確保措置(ストレスチェック)

労働安全衛生法

第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。



労働安全衛生法に基づく健康確保措置の状況について

労働安全衛生法に基づく健康確保措置（健康診断、長時間労働者に対する面接指導及びストレスチェック）の実施している事業所・事業場の割合は以下のとおり。

健康確保措置の内容	実施率(%)
定期健康診断	91.9%※1
長時間労働者に対する面接指導	68.4%※2
ストレスチェック	78.9%※3

※1 出所:労働者健康状況調査(平成24年)

過去1年間に常用労働者(注)に定期健康診断を実施した事業場の割合

注:ここでいう常用労働者とは、①期間を決めずに雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③臨時又は日雇労働者で平成24年9月及び10月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇われた者のいずれかに該当する者をいう。

※2 出所:労働安全衛生調査 実態調査(平成29年)

平成29年7月1日が含まれる1か月間に100時間を超える時間外・休日労働をした労働者がいると回答した事業所(調査対象事業所全体の2.1%)のうち、「医師による面接指導の申し出のあった労働者がいた」と回答を事業所を100とした場合の、面接指導を実施した事業所(「実施した」と回答した事業所)の割合。

なお、「一部実施した」と回答した事業所の割合は7.9%である(上記の68.4%には含まれていない)。

※3 出所:労働安全衛生調査 実態調査 特別集計(平成29年)

労働安全衛生調査の対象事業場(主要産業における常用労働者10人以上を雇用する民営事業場)のうち、労働者数50人以上の事業場について、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施した事業場割合。

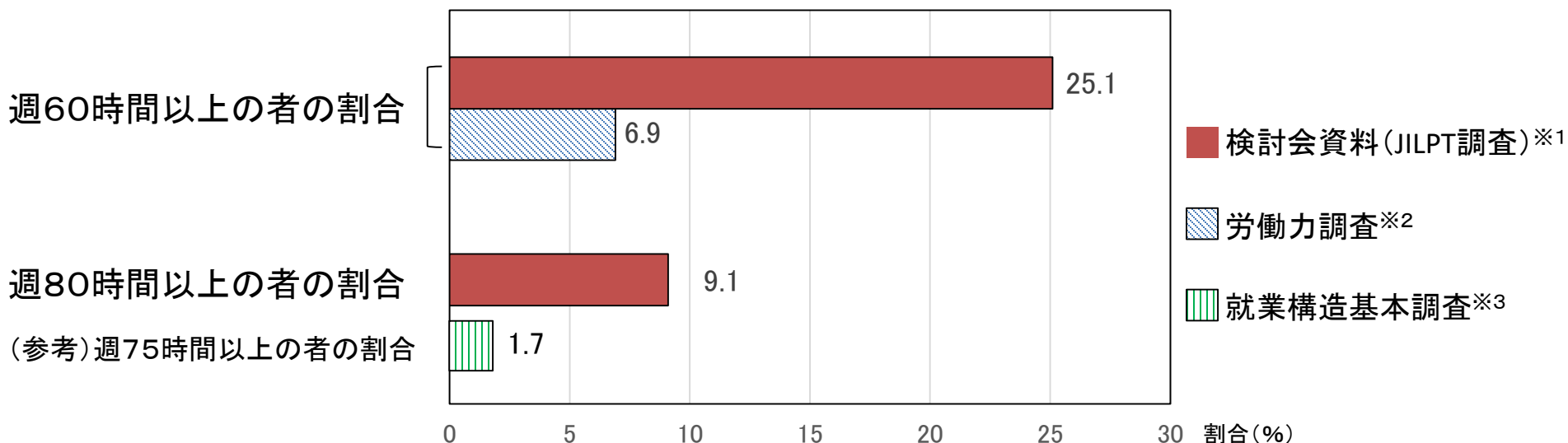
(注) 副業・兼業を行っている労働者の健康確保措置の状況に関するデータはない。

副業を行う労働者の労働時間の状況について

現状等

副業を行う労働者の労働時間は、雇用労働者の平均と比較して長くなっていることが示唆される。
→ 副業・兼業の労働時間も考えれば、健康確保措置を講ずる必要がある労働者が一定数いるのではないかな。

労働時間の比較(1週当たりの総実労働時間)



※1 出所:副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会(第3回(平成30年11月21日開催))
厚生労働省労働基準局提出資料(資料2 副業・兼業の現状(複数就業者についての実態調査(JILPT調査))
調査期間:平成29年9月29日~10月3日、N数:4,494人
本業「雇用」の労働時間と副業「雇用」(副業が2つ以上の場合、「雇用」分のみカウント)の実労働時間を合わせた総実労働時間

※2 出所:総務省労働力調査(平成30年度)
副業を行っている場合には、当該副業の労働時間も含めた労働時間を調査している。

※3 出所:総務省就業構造基本調査(平成29年)
副業の実施の有無に関わらず主な仕事の労働時間のみを調査しており、副業の労働時間は含まれていないことに留意する必要がある。