

○厚生労働省令第百十二号

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（平成三十年法律第七十一号）の施行に伴い、並びに関係法律の規定に基づき、及び関係法律を実施するため、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関係省令の整備等に関する省令を次のように定める。

平成三十年九月七日

厚生労働大臣 加藤 勝信

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関係省令の整備等に関する省令
(抄)

(労働安全衛生規則の一部改正)

第六条 労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

改正後	改正前
目次 第一編 通則 第一章 第八章 (略) 第九章 監督等 (第八十五条―第九十八條の四) 第十章 (略) 第二編 第四編 (略) 附則 (産業医の選任等) 第十三条 (略) 2・3 (略) 4 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又は安全衛生委員会に報告しなければならない。 (産業医及び産業歯科医の職務等) 第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。 一 (略) 二 法第六十六条の八第一項及び第六十六条の八の二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 九 (略) 2 6 (略) 7 産業医は、労働者の健康管理等を行うために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。	目次 第一編 通則 第一章 第八章 (略) 第九章 監督等 (第八十五条―第九十八條の三) 第十章 (略) 第二編 第四編 (略) 附則 (産業医の選任) 第十三条 (略) 2・3 (略) (新設) (産業医及び産業歯科医の職務等) 第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。 一 (略) 二 法第六十六条の八第一項に規定する面接指導及び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 九 (略) 2 6 (略) (新設)

（産業医に対する情報の提供）

第十四条の二 法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

一 法第六十六条の五第一項、第六十六条の八第五項（法第六十六条の八の二第二項において読み替えて準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第六項の規定により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（これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）

二 第五十二条の二第一項又は第五十二条の七の二第一項の超えた時間が一月当たり八十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

三 前二号に掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であつ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

2 法第十三条第四項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。

一 前項第一号に掲げる情報 法第六十六条の四、第六十六条の八第四項（法第六十六条の八の二第二項において準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第五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後、遅滞なく提供すること。

二 前項第二号に掲げる情報 第五十二条の二第二項（第五十二条の七の二第二項において準用する場合を含む。）の規定により同号の超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること。

三 前項第三号に掲げる情報 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。

（産業医による勧告等）

第十四条の三 産業医は、法第十三条第五項の勧告をしようとする

（新設）

（新設）

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ものとする。

2 事業者は、法第十三条第五項の勧告を受けたときは、次に掲げる事項を記録し、これを三年間保存しなければならない。

一 当該勧告の内容

二 当該勧告を踏まえて講じた措置の内容（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

3 法第十三条第六項の規定による報告は、同条第五項の勧告を受けた後遅滞なく行うものとする。

4 法第十三条第六項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。

一 当該勧告の内容

二 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（措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

（産業医に対する権限の付与等）

第十四条の四 事業者は、産業医に対し、第十四条第一項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。

2 前項の権限には、第十四条第一項各号に掲げる事項に係る次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。

一 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。

二 第十四条第一項各号に掲げる事項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。

三 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。

（産業医の定期巡視）

第十五条 （略）

（削る）

（新設）

（産業医の定期巡視及び権限の付与）

第十五条 （略）

2 事業者は、産業医に対し、前条第一項に規定する事項をなし得る権限を与えなければならない。

(産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等) 第十五条の二 法第十三条の二第一項の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする。	(産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等) 第十五条の二 法第十三条の二の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする。
2 事業者は、法第十三条第一項の事業場以外の事業場について、法第十三条の二第一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に当たっては、労働者の健康管理等を行う同項に規定する医師の選任、国が法第十九条の三に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。 3 第十四条の二第一項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報について、第十四条の二第二項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の規定による情報の提供について、それぞれ準用する。	2 事業者は、法第十三条第一項の事業場以外の事業場について、法第十三条の二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に当たっては、労働者の健康管理等を行う同条に規定する医師の選任、国が法第十九条の三に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。 (新設)
(委員会の会議) 第二十三条 (略) 2・3 (略) 4 事業者は、委員会の開催の都度、次に掲げる事項を記録し、これを三年間保存しなければならない。 一 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 二 前号に掲げるもののほか、委員会における議事で重要なもの 5 産業医は、衛生委員会又は安全衛生委員会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。	(委員会の会議) 第二十三条 (略) 2・3 (略) 4 事業者は、委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを三年間保存しなければならない。 (新設) (新設) (新設)
(面接指導の対象となる労働者の要件等) 第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十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一月当たり八十時間を超え、か	(面接指導の対象となる労働者の要件等) 第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十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一月当たり百時間を超え、かつ

つ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 (略)

3 事業者は、第一項の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者に対し、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ぬ。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の三 法第六十六条の八の面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2 (略)

3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、法第六十六条の八の面接指導を行わなければならない。

4 (略)

(面接指導における確認事項)

第五十二条の四 医師は、法第六十六条の八の面接指導を行うに当たつては、前条第一項の申出を行った労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一 三 (略)

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第五十二条の五 法第六十六条の八第二項ただし書の書面は、当該労働者の受けた法第六十六条の八の面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

一・二 (略)

、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「面接指導」という。）を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 (略)

3 事業者は、第一項の超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり百時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る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ぬ。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の三 面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2 (略)

3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

4 (略)

(面接指導における確認事項)

第五十二条の四 医師は、面接指導を行うに当たつては、前条第一項の申出を行った労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一 三 (略)

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第五十二条の五 法第六十六条の八第二項ただし書の書面は、当該労働者の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

一・二 (略)

三 法第六十六条の八の面接指導を行つた医師の氏名
四・五 (略)

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の六 事業者は、法第六十六条の八の面接指導（法第六十六条の八第二項ただし書の場合において当該労働者が受けたものを含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該法第六十六条の八の面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2
(略)

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の七 法第六十六条の八の面接指導の結果に基づく法第六十六条の八第四項の規定による医師からの意見聴取は、当該法第六十六条の八の面接指導が行われた後（同条第二項ただし書の場合にあつては、当該労働者が当該法第六十六条の八の面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

(法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間等)

第五十二条の七の二 法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間は、休憩時間を除き一週間当たり四十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、一月当たり百時間とする。

2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から前条までの規定は、法第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の二第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行つた労働者」とあ

三 面接指導を行つた医師の氏名
四・五 (略)

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の六 事業者は、面接指導（法第六十六条の八第二項ただし書の場合において当該労働者が受けた面接指導を含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2
(略)

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の七 面接指導の結果に基づく法第六十六条の八第四項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後（法第六十六条の八第二項ただし書の場合にあつては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

(新設)

るのは「労働者」と読み替えるものとする。

（法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等）

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、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の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三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。

（法第六十六条の九の必要な措置の実施）

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、法第六十六条の八の面接指導の実施又は法第六十六条の八の面接指導に準ずる措置とする。

2 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者以外の労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、事業場において定められた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。

（削る）

（健康管理手帳の交付）

第五十三条 法第六十七条第一項の厚生労働省令で定める要件に該当する者は、労働基準法の施行の日以降において、次の表の上欄に掲げる業務に従事し、その従事した業務に応じて、離職の際に又は離職の後に、それぞれ、同表の下欄に掲げる要件に該当する者その他厚生労働大臣が定める要件に該当する者とする。

（新設）

（法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施）

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

2 法第六十六条の九の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。

- 一 長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者
- 二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第六十六条の九の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者
- 3 前項第一号に掲げる労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

（健康管理手帳の交付）

第五十三条 法第六十七条第一項の厚生労働省令で定める要件に該当する者は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の施行の日以降において、次の表の上欄に掲げる業務に従事し、その従事した業務に応じて、離職の際に又は離職の後に、それぞれ、同表の下欄に掲げる要件に該当する者その他厚生労働大臣が定める要件に該当する者とする。

(表略) 2・3 (略)	(特別安全衛生改善計画の作成の指示等) 第八十四条 (略)	2 法第七十八条第一項の厚生労働省令で定める場合は、次の各号のいずれにも該当する場合とする。 一 (略) 二 前号の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法、じん肺法若しくは作業環境測定法(昭和五十年法律第二十八号)若しくはこれらに基づく命令の規定又は労働基準法第三十六条第六項第一号、第六十二条第一項若しくは第二項、第六十三条、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第一項若しくは第二項若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合 3・5 (略)	(法令等の周知の方法等) 第九十八条の二 法第一条第一項及び第二項(同条第三項において準用する場合を含む。次項において同じ。)の厚生労働省令で定める方法は、第二十三条第三項各号に掲げる方法とする。 2 法第一条第二項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。 一 事業場における産業医(法第一条第三項において準用する場合にあつては、法第十三条の二第一項に規定する者。以下この項において同じ。)の業務の具体的な内容 二 産業医に対する健康相談の申出の方法 三 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 3 法第一百条第四項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる
(表略) 2・3 (略)	(特別安全衛生改善計画の作成の指示等) 第八十四条 (略)	2 法第七十八条第一項の厚生労働省令で定める場合は、次の各号のいずれにも該当する場合とする。 一 (略) 二 前号の事業者が発生させた重大な労働災害及び当該重大な労働災害と再発を防止するための措置が同様である重大な労働災害が、いずれも当該事業者が法、じん肺法若しくは作業環境測定法(昭和五十年法律第二十八号)若しくはこれらに基づく命令の規定又は労働基準法第三十六条第一項ただし書、第六十二条第一項若しくは第二項、第六十三条、第六十四条の二若しくは第六十四条の三第一項若しくは第二項若しくはこれらの規定に基づく命令の規定に違反して発生させたものである場合 3・5 (略)	(法令等の周知の方法) 第九十八条の二 法第一条第一項の厚生労働省令で定める方法は、第二十三条第三項各号に掲げる方法とする。 (新設) 2 法第一百条第二項の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる

方法とする。 一〇三 (略) (指針の公表)	第九十八條の三 第二十四條の規定は、法第百四條第三項の規定による指針の公表について準用する。 第九十八條の四 (略)
方法とする。 一〇三 (略) (新設)	第九十八條の三 (略)