資料３－３

産業医制度の在り方に関する検討会報告書（参考資料）

現在の産業医制度について

【産業医の選任義務】

	1～49人	50～999人	1000～3000人	3001人以上
産業医の選任義務の別	医師等による健康管理等 （努力義務）	産業医 （嘱託可※）	産業医 （専属）	2人以上の産業医 （専属）

※ただし、有害業務に500人以上の労働者を従事させる事業場においては、専属の産業医の選任が必要。

【産業医の職務】

1　健康診断及び面接指導等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。
2　作業環境の維持管理に関すること。
3　作業の管理に関すること。
4　１～３の他、労働者の健康管理に関すること。
5　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。
6　衛生教育に関すること。
7　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。

※秘密保持規定：産業医等が健康診断及び面接指導の実施等の事務に従事した場合は、当該実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない（罰則付き）

【産業医の定期巡視】

○ 産業医は、少なくとも毎月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。

これらの職務を行わせるために必要な医学に関する知識を備えていることを、産業医の要件としている。

＜産業医の要件を備える者＞
・厚生労働大臣の指定する者が行う研修を修了した者
・厚生労働大臣が指定した産業医養成課程を設置している大学を卒業し、その大学が行う実習を履修した者
・労働衛生コンサルタント（試験区分が保健衛生）に合格した者、等

産業医制度の変遷について

年	法令	選任規模	事項
昭和13年 （改正）	工場法	常時500人以上の職工 （昭和15年の改正後100人以上）	工場医の選任を義務付け
昭和22年	労働基準法	常時30人以上の労働者（製造業） 常時50人以上の労働者（その他）	医師である衛生管理者の選任を義務付け （医師ではない衛生管理者及び常時1,000人以上の労働者を使用する事業場の医師である衛生管理者は専属）
昭和47年	労働安全衛生法	常時50人以上の労働者	産業医の選任を義務付け （常時1,000人以上の事業場又は一定の有害業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場は専属、常時3,000人以上の事業場は2人以上選任）
昭和63年			産業医の職務として健康診断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、健康教育、健康相談に関することが追加された。
平成８年			○産業医は労働者の健康管理を行うのに必要な一定の要件を備えた者でなければならないとされた。 ○産業医は事業者に必要な勧告ができることとされた。 ○常時使用する労働者が50人未満の事業場において、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努めることとされた。
平成17年			産業医の職務として、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が追加された。
平成27年			産業医の職務として、ストレスチェックの実施並びに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が追加された。

産業医の選任状況等について

【産業医の選任義務がある事業場における産業医の選任状況】

事業場規模	事業場数	労働者数	産業医選任率
1000人以上	1,944	3,774,310	99.8%
500～999人	3,973	2,752,037	98.7%
50～499人	158,428	18,154,574	86.5%
合　　計	164,345	24,680,921	87.0%

（平成22年労働安全衛生基本調査、平成26年経済センサス（一部推計含む。））

【産業医資格の有資格者数】

- 現在、産業医資格を有している医師は約9万人。
- 年度ごとに新たに産業医の資格を取得した医師数の推移は以下のとおり（厚生労働省調べ。）。

	研修 （日本医師会）	研修 （産業医科大学）	産業医科大学卒業生 （産業医科大学）
平成24年度	1,662	901	94
平成25年度	1,687	630	92
平成26年度	1,691	1,017	98

産業医等の選任状況

（※）「産業医等」とは、事業所の労働者数が50人以上の場合は、労働安全衛生法で定める産業医、50人未満の場合は、労働者の健康管理を行うために事業者から選任された医師をいいます。

（%）

事業所規模	定期健康診断を実施した事業所の割合（A）	左記事業所のうち産業医等を選任している事業所の割合（B）	（A）×（B）
5000人以上	100	100	100
1000～4999人	99.6	99.2	98.8
500～999人	100	97.9	97.9
300～499人	99.6	98.8	98.4
100～299人	99.5	94.1	93.6
50～99人	98.5	78.6	77.4
30～49人	**95.9**	**43.4**	**41.6**
10～29人	**88.7**	**33.3**	**29.5**

出所：平成23年労働災害防止対策等重点調査報告

産業医の活動内容

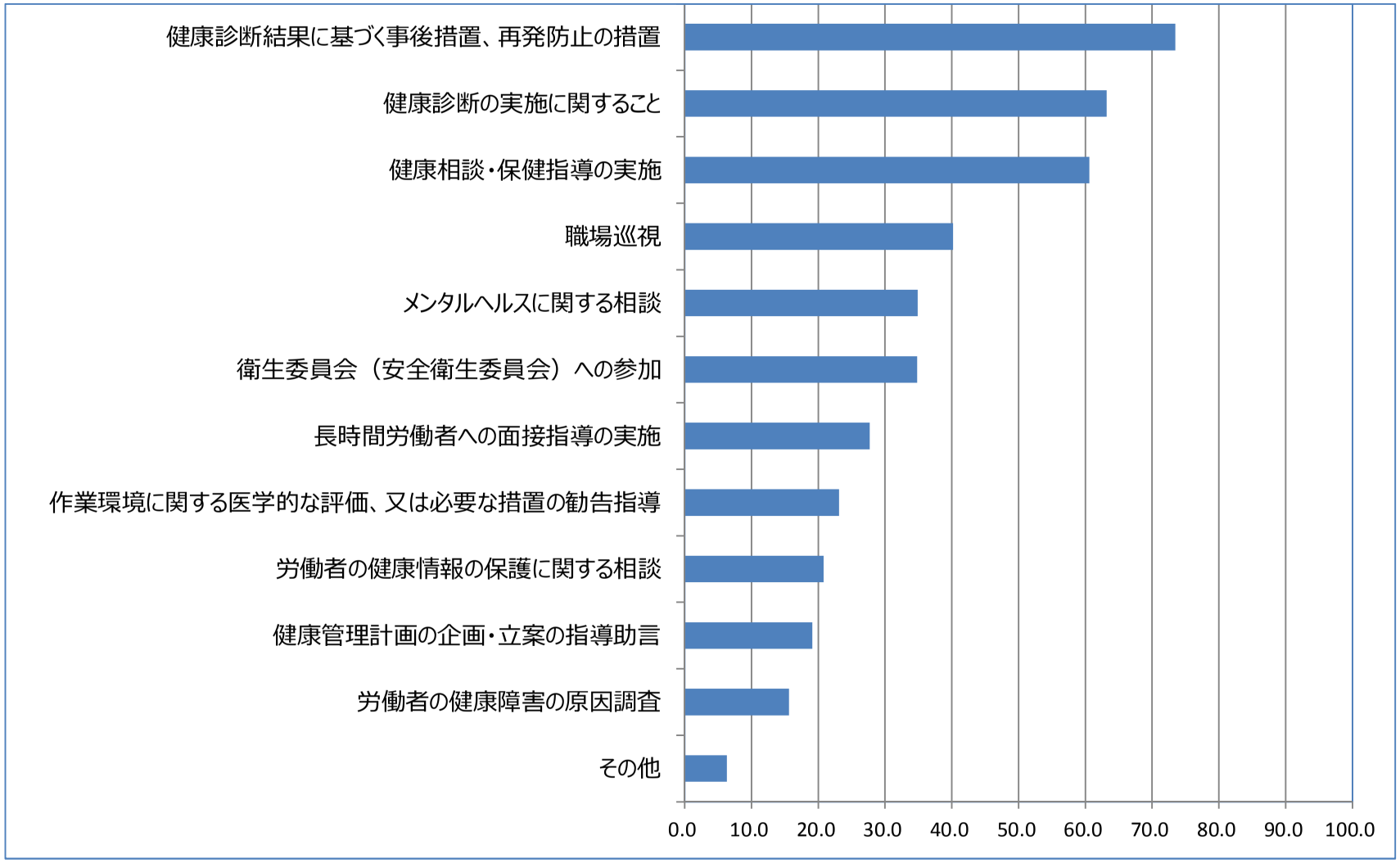
事業所労働者数	産業医を選任している事業所計	産業医が関与した業務がある	関与した業務の内容（複数回答）					
			健康診断の実施に関すること	健康診断結果に基づく事後措置、再発防止の措置	健康管理計画の企画・立案の指導助言	健康相談・保健指導の実施	労働者の健康障害の原因調査	作業環境に関する医学的な評価、又は必要な措置の勧告指導
全体	**100.0**	**95.9**	**63.2**	**73.5**	**19.1**	**60.6**	**15.6**	**23.1**
1000人以上	100.0	100.0	87.4	95.5	70.3	91.9	64.2	72.1
500～999人	100.0	98.2	73.9	87.2	44.5	83.3	41.5	52.9
300～499人	100.0	99.3	68.7	85.4	34.7	80.9	27.5	43.2
100～299人	100.0	96.6	63.1	79.2	19.5	68.0	16.8	27.1
50～99人	100.0	94.6	62.0	67.9	15.5	52.7	11.9	16.6

（単位:%）

事業所労働者数	関与した業務の内容（複数回答）						産業医が関与した業務はない
	衛生委員会（安全衛生委員会）への参加	長時間労働者への面接指導の実施	メンタルヘルスに関する相談	労働者の健康情報の保護に関する相談	職場巡視	その他	
全体	**34.8**	**27.7**	**34.9**	**20.8**	**40.2**	**6.3**	**4.1**
1000人以上	92.9	87.8	87.4	63.0	86.6	25.1	－
500～999人	69.1	72.4	72.4	43.1	72.1	11.9	1.8
300～499人	60.3	58.0	58.0	34.2	60.4	8.9	0.7
100～299人	40.5	40.7	40.7	19.2	46.1	6.8	3.2
50～99人	26.6	26.7	26.7	18.9	32.6	5.2	5.1

出所：労働安全衛生基本調査報告（平成22年）

産業医が関与した業務の割合（全体）



出所：労働安全衛生基本調査報告（平成22年）

労働安全衛生法適用事業場の規模別事業場数・労働者数

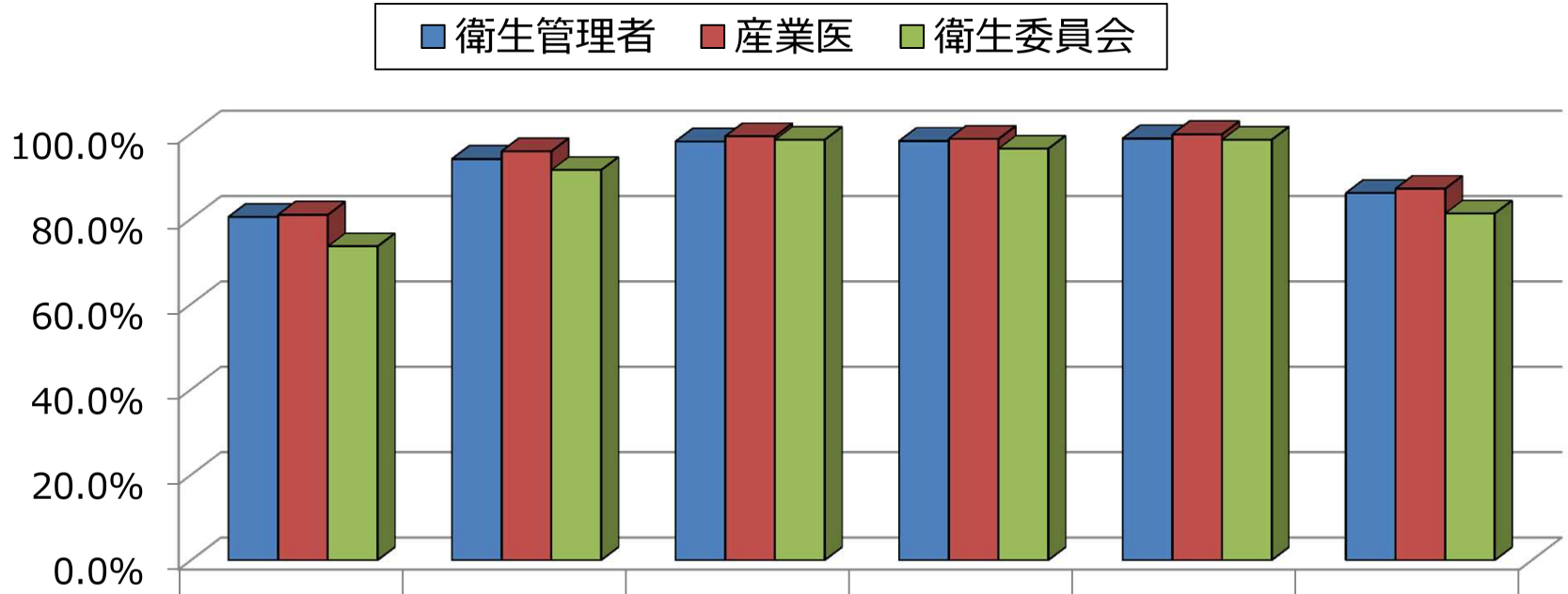
事業場規模	適用事業場数	合計に占める割合	適用労働者数	合計に占める割合
1～9人	3,198,171	74.8%	10,465,406	20.0%
10～29人	755,941	17.7%	12,380,366	23.8%
30～49人	159,084	3.7%	5,982,407	11.5%
50～99人	100,359	2.3%	6,855,399	13.2%
100～299人	49,876	1.2%	7,906,787	15.2%
300人以上	12,388	0.3%	8,503,844	16.3%
合計	4,275,819	100.0%	52,094,209	100.0%

出所：平成21年経済センサス基礎調査（総務省統計局）より算出

事業場における労働衛生管理

<table>
<tr><th>規模</th><th>1～9人</th><th>10人～49人</th><th>50人～99人</th><th>100人～
299人</th><th>300人～
999人</th><th>1000人
以上</th></tr>
<tr><td rowspan="5">労働衛生管理体制</td><td colspan="3"></td><td colspan="3">総括安全衛生管理者
（業種により300人又は1,000人以上から）</td></tr>
<tr><td colspan="2">医師・保健師による健康管理等</td><td colspan="4">産業医（1,000人以上又は有害業務に500人以上の事業場は専属）</td></tr>
<tr><td></td><td>安全衛生推進者</td><td colspan="4">衛生管理者（業種・規模等に応じた有資格者、人数、専任者）</td></tr>
<tr><td colspan="2">労働者の意見聴取の機会の設定</td><td colspan="4">安全衛生委員会</td></tr>
<tr><td colspan="6">作業主任者（危険有害業務）</td></tr>
</table>

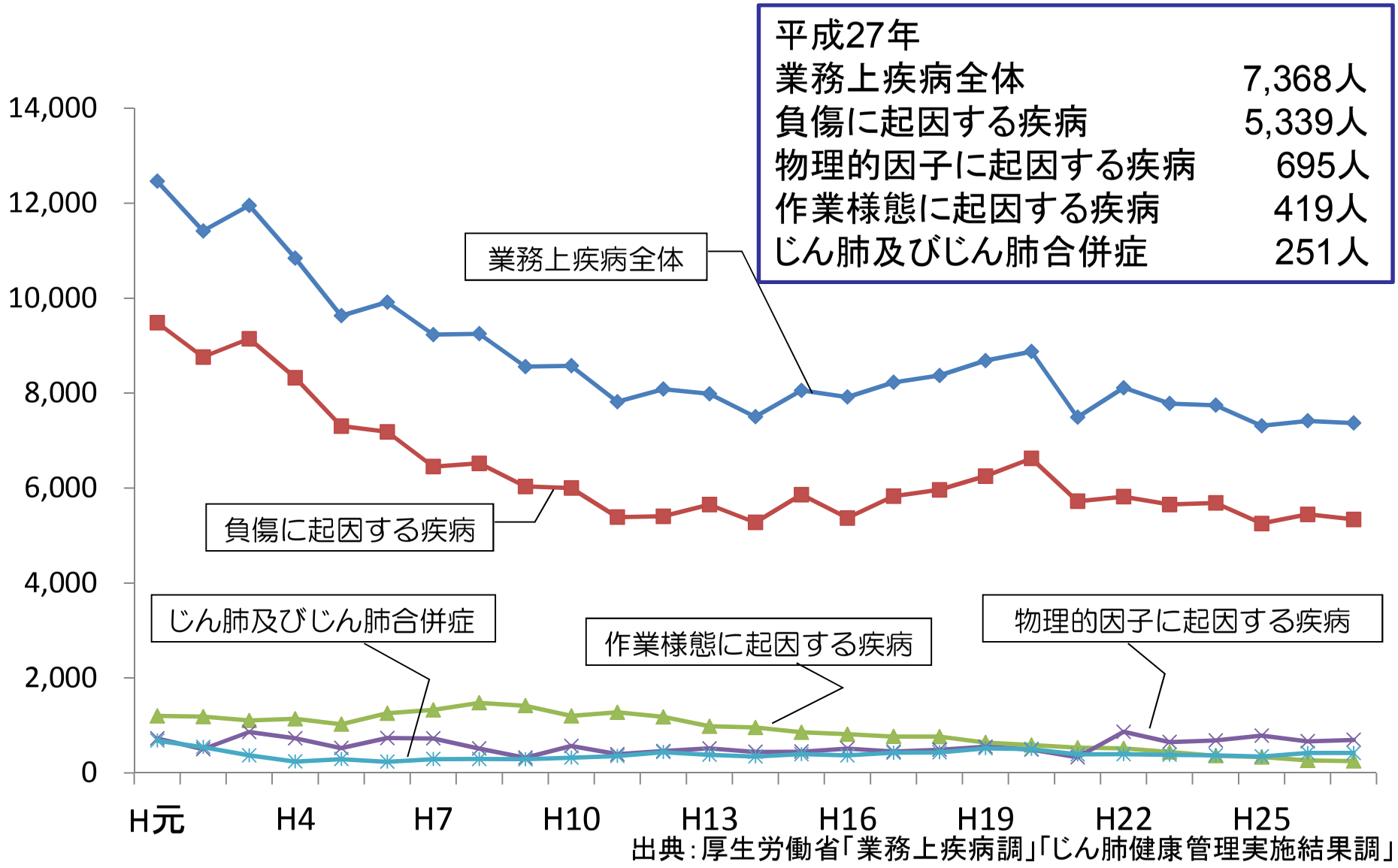
産業医・衛生管理者選任等状況



	50～99	100～299	300～499	500～999	1000以上	平均
衛生管理者	80.4%	94.0%	98.1%	98.2%	98.8%	86.0%
産業医	80.9%	95.8%	99.3%	98.7%	99.8%	87.0%
衛生委員会	73.5%	91.4%	98.5%	96.4%	98.5%	81.2%

（出典）平成22年　労働安全衛生基本調査報告

業務上疾病者数の推移



出典：厚生労働省「業務上疾病調」「じん肺健康管理実施結果調」

平成２７年業務上疾病発生状況（業種別・疾病別）

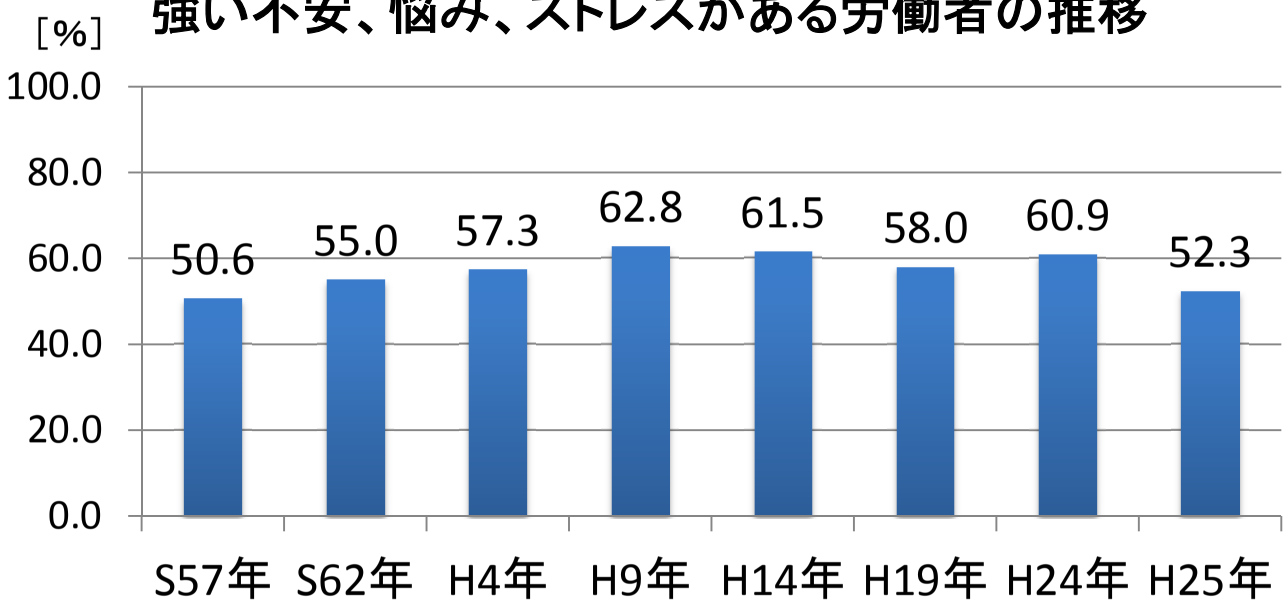
業種＼疾病分類	(1)負傷に起因する疾病	うち腰痛（災害性腰痛）	物理的因子による疾病							作業態様に起因する疾病					(13)酸素欠乏症	(14)化学物質（がんを除く）による疾病	(15)じん肺症及びじん肺合併症（休業のみ）	(16)病原体による疾病	がん			(20)過重な業務による脳血管疾患・心臓疾患等	(21)業務による強い心理的負荷を伴う精神障害	(22)その他の業務に起因することの明らかな疾病	合計
			(2)有害光線による疾病	(3)電離放射線による疾病	(4)異常気圧下における疾病	(5)異常温度条件による疾病	うち熱中症	(6)騒音による耳の疾病	(7)(2)～(6)以外の物理的因子による疾病	(8)重激業務による運動器疾患と内臓脱	(9)負傷によらない業務上の腰痛	(10)振動障害	(11)手指前腕の障害及び頸肩腕症候群	(12)(8)～(11)以外の作業態様に起因する疾病					(17)電離放射線によるがん	(18)化学物質によるがん	(19)(17)(18)以外の原因によるがん				
製造業	食料品製造業	232 (0)	183 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	53 (2)	21 (1)	0 (0)	2 (0)	5 (0)	1 (0)	0 (0)	22 (0)	9 (0)	0 (0)	26 (1)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	353 (2)
	繊維・繊維製品製造業	15 (0)	11 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (1)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	24 (1)
	木材・木製品家具装備品製造業	31 (0)	18 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	3 (0)	0 (0)	1 (0)	4 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	44 (0)
	パルプ・紙・紙加工品印刷・製本業	35 (0)	31 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (0)	4 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	6 (0)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	50 (1)
	化学工業	75 (1)	61 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (0)	7 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (0)	1 (0)	1 (1)	26 (0)	1	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1)	1 (1)	0 (0)	125 (4)
	窯業・土石製品製造業	31 (0)	26 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (0)	7 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	36	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	89 (0)
	鉄鋼・非鉄金属製造業	18 (0)	12 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	39 (1)	6 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	14	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (1)	0 (0)	79 (2)
	金属製品製造業	123 (0)	85 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (0)	10 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	7 (0)	3 (0)	0 (0)	20 (2)	11	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)	1 (0)	182 (3)
	一般・電気・輸送用機械工業	223 (0)	171 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	16 (0)	13 (0)	0 (0)	2 (0)	3 (0)	1 (0)	1 (0)	12 (0)	4 (0)	0 (0)	22 (1)	21	2 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	6 (4)	2 (1)	7 (0)	324 (6)
	電気・ガス・水道業	4 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	7 (3)
	その他の製造業	82 (0)	69 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	17 (2)	13 (2)	0 (0)	1 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	8 (0)	2 (0)	0 (0)	6 (1)	10	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	2 (0)	0 (0)	134 (3)
	製造業小計	869 (1)	670 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	168 (6)	85 (4)	0 (0)	6 (0)	20 (0)	4 (0)	2 (0)	70 (0)	21 (0)	2 (2)	118 (7)	93	3 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	12 (6)	9 (4)	10 (0)	1,411 (26)
鉱業		6 (0)	4 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1)	2 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	54	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	63 (1)
建設業		326 (2)	201 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (1)	122 (12)	113 (11)	4 (0)	4 (0)	10 (0)	4 (0)	1 (0)	7 (0)	1 (0)	2 (1)	40 (4)	92	6 (0)	0 (0)	2 (1)	0 (0)	7 (4)	3 (3)	7 (0)	641 (28)
運輸交通業		716 (0)	617 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (0)	70 (1)	62 (1)	0 (0)	4 (0)	24 (0)	5 (0)	0 (0)	7 (0)	10 (0)	1 (1)	11 (1)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	22 (12)	6 (0)	16 (1)	901 (16)
貨物取扱業		86 (0)	78 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (0)	1 (0)	0 (0)	5 (0)	2 (0)	0 (0)	1 (1)	0	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)	0 (0)	106 (3)
農林水産業		119 (1)	78 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1)	23 (1)	22 (1)	0 (0)	3 (0)	2 (0)	0 (0)	2 (0)	4 (0)	1 (0)	1 (0)	9 (2)	0	9 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	178 (6)
商業・金融・広告業		981 (0)	870 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	85 (1)	62 (1)	2 (0)	4 (0)	29 (0)	6 (0)	0 (0)	37 (0)	12 (0)	1 (1)	20 (0)	0	26 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	11 (6)	20 (6)	14 (0)	1,251 (14)
保健衛生業		1,453 (0)	1,361 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	14 (0)	10 (0)	0 (0)	1 (0)	24 (0)	7 (0)	0 (0)	22 (0)	17 (0)	0 (0)	10 (0)	0	130 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (1)	9 (1)	10 (0)	1,701 (2)
接客・娯楽業		321 (0)	277 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	69 (1)	26 (1)	0 (0)	1 (0)	6 (0)	1 (0)	0 (0)	18 (0)	9 (0)	1 (0)	10 (1)	0	11 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (0)	1 (0)	8 (1)	461 (3)
清掃・と畜業		233 (1)	177 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	23 (1)	23 (1)	1 (0)	2 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (0)	2 (0)	0 (0)	19 (0)	0	5 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	3 (0)	298 (2)
その他の事業		229 (0)	188 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	62 (9)	59 (8)	0 (0)	1 (0)	3 (0)	1 (0)	0 (0)	7 (0)	3 (0)	1 (1)	9 (0)	12	10 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	9 (5)	7 (4)	3 (0)	357 (19)
合計		5,339 (5)	4,521 (0)	5 (0)	0 (0)	15 (2)	642 (33)	464 (29)	7 (0)	26 (0)	125 (0)	29 (0)	5 (0)	182 (0)	78 (0)	9 (6)	247 (16)	251	201 (1)	0 (0)	3 (1)	0 (0)	73 (35)	57 (19)	74 (2)	7,368 (120)

資料：業務上疾病調

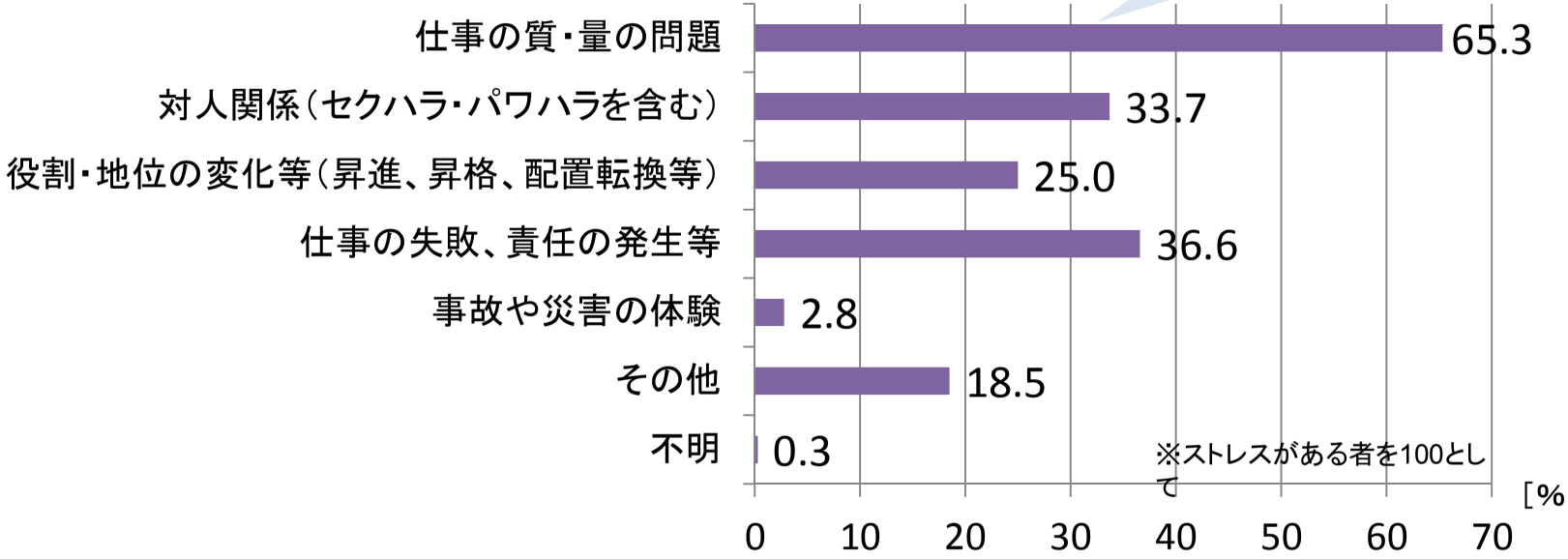
（注）1 表は休業4日以上のものである。
2 疾病分類は労働基準法施行規則第35条によるものを整理したものである。
3 表中の（ ）は死亡で内数である。
4「化学物質」は労働基準法施行規則別表第1の2第7号に掲げる名称の化学物質である。
5 本統計の数字は平成27年中に発生した疾病で平成28年3月末日までに把握したものである。

職業生活でのストレス等の状況

強い不安、悩み、ストレスがある労働者の推移

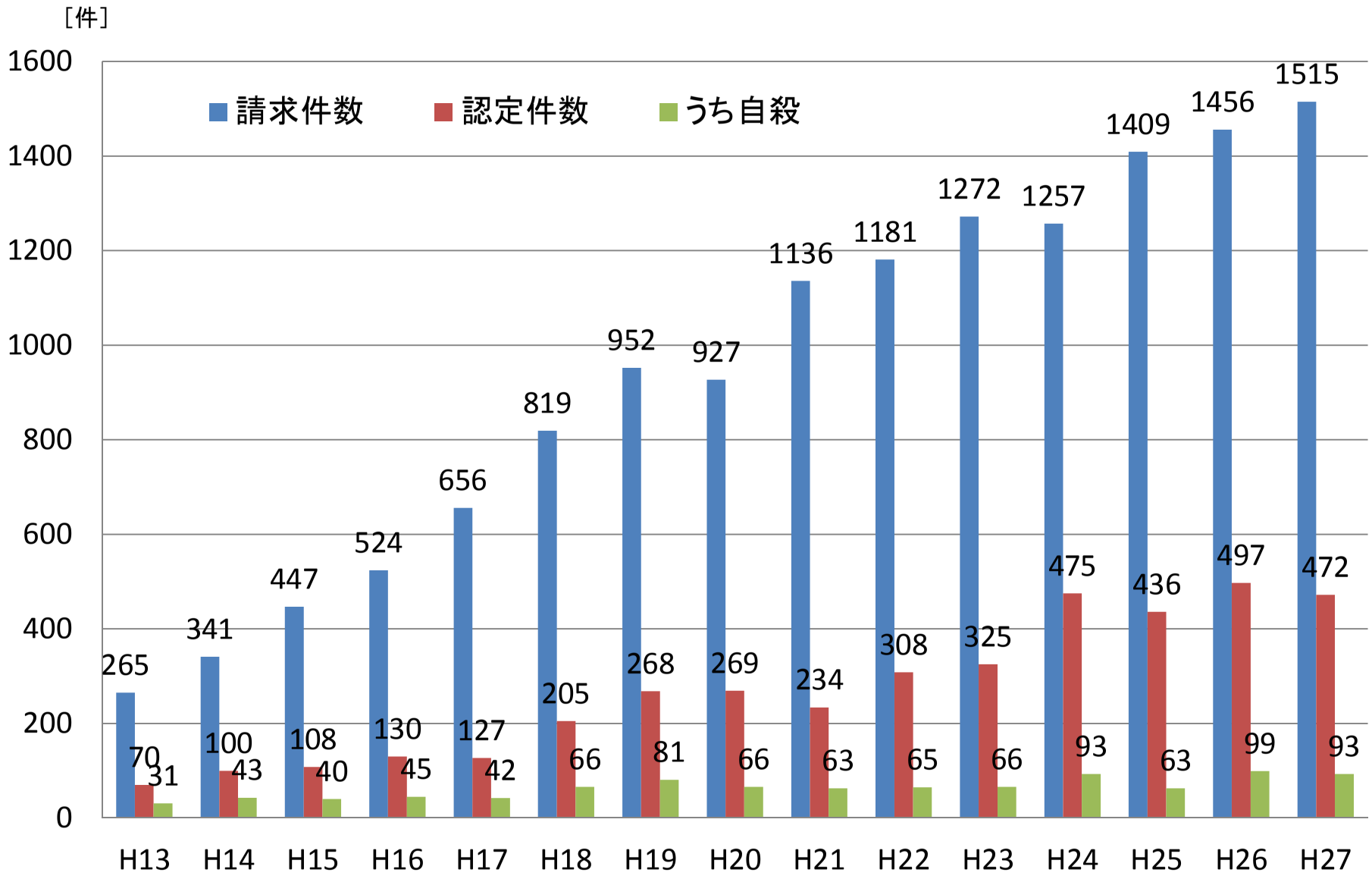


強い不安、悩み、ストレスの内容（3つまでの複数回答）



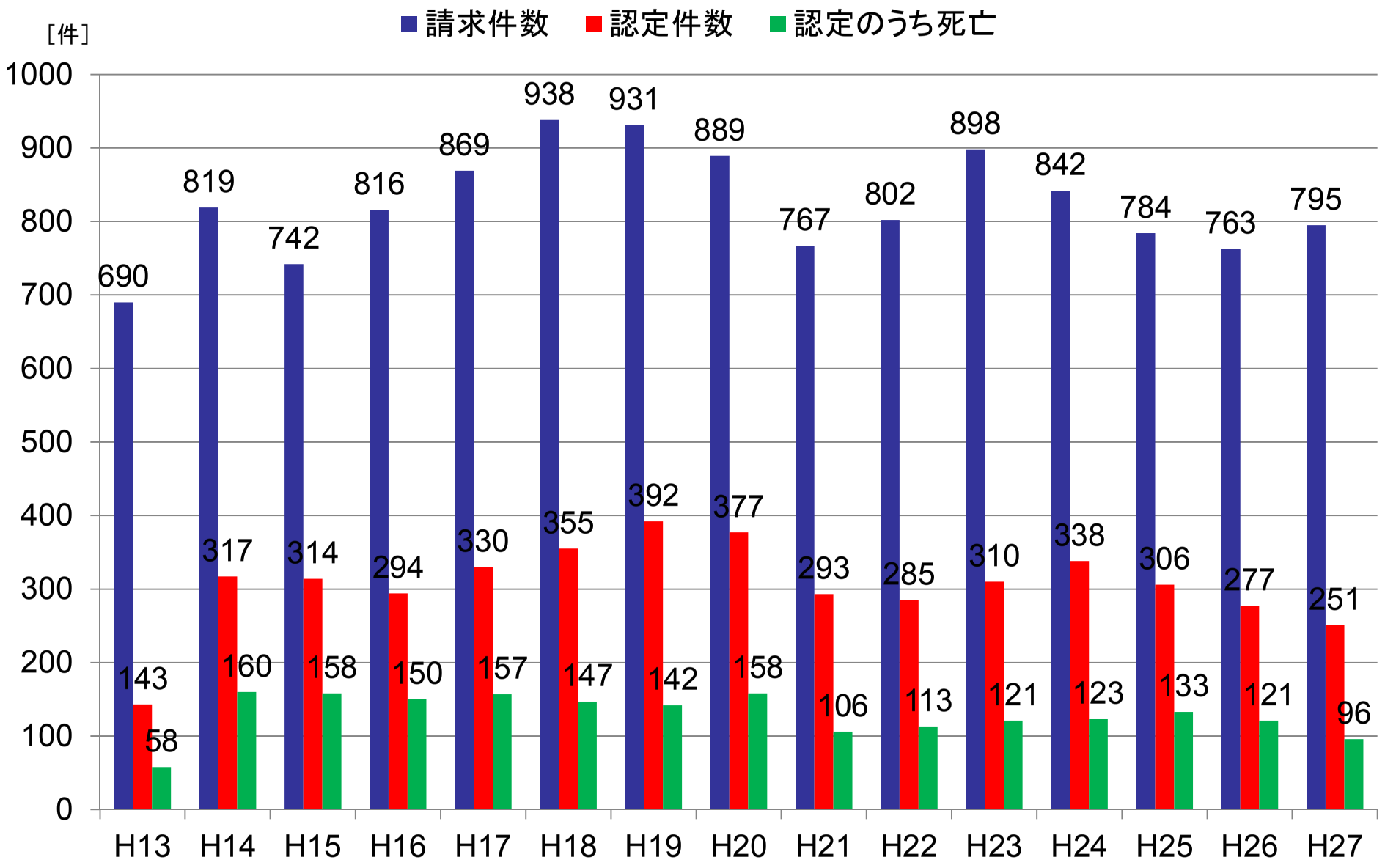
出典：厚生労働省　労働者健康状況調査、労働安全衛生調査（実態調査）

精神障害等の労災認定状況



注：自殺には未遂を含む

脳・心臓疾患の労災認定状況



事業場における健康管理対策の概要

有害業務なし	一般健康診断・異常所見者に対する医師の意見を勘案した就業上の措置	一般健康診断結果に基づく保健指導			長時間労働者に対する面接指導	ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導	健康教育、健康相談等の健康保持増進措置
有害業務あり	一般健康診断・異常所見者に対する医師の意見を勘案した就業上の措置	一般健康診断結果に基づく保健指導	特殊健康診断・異常所見者に対する医師の意見を勘案した就業上の措置	特殊健康診断結果に基づく保健指導	長時間労働者に対する面接指導	ストレスチェック及びその結果に基づく面接指導	健康教育、健康相談等の健康保持増進措置
	義務	努力義務	義務	努力義務	義務	義務※	努力義務

※50人未満の場合は
努力義務

労働安全衛生規則の一部を改正する省令案の概要

１．改正の趣旨

労働安全衛生法において、事業場ごとに産業医を選任するよう義務が課されているが、産業医の事業場における役職については規定がなく、現在、法人の代表者等が産業医を兼任している事例もある。

こうした法人の代表者等が産業医を兼務した場合、労働者の健康管理と事業経営上の利益が一致しない場合も想定されることから、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがある。

これらを踏まえて、労働者の適切な健康管理のため、法人の代表者等が、当該事業場の産業医を兼任することを禁止するよう改正するもの。（平成28年3月31日公布）

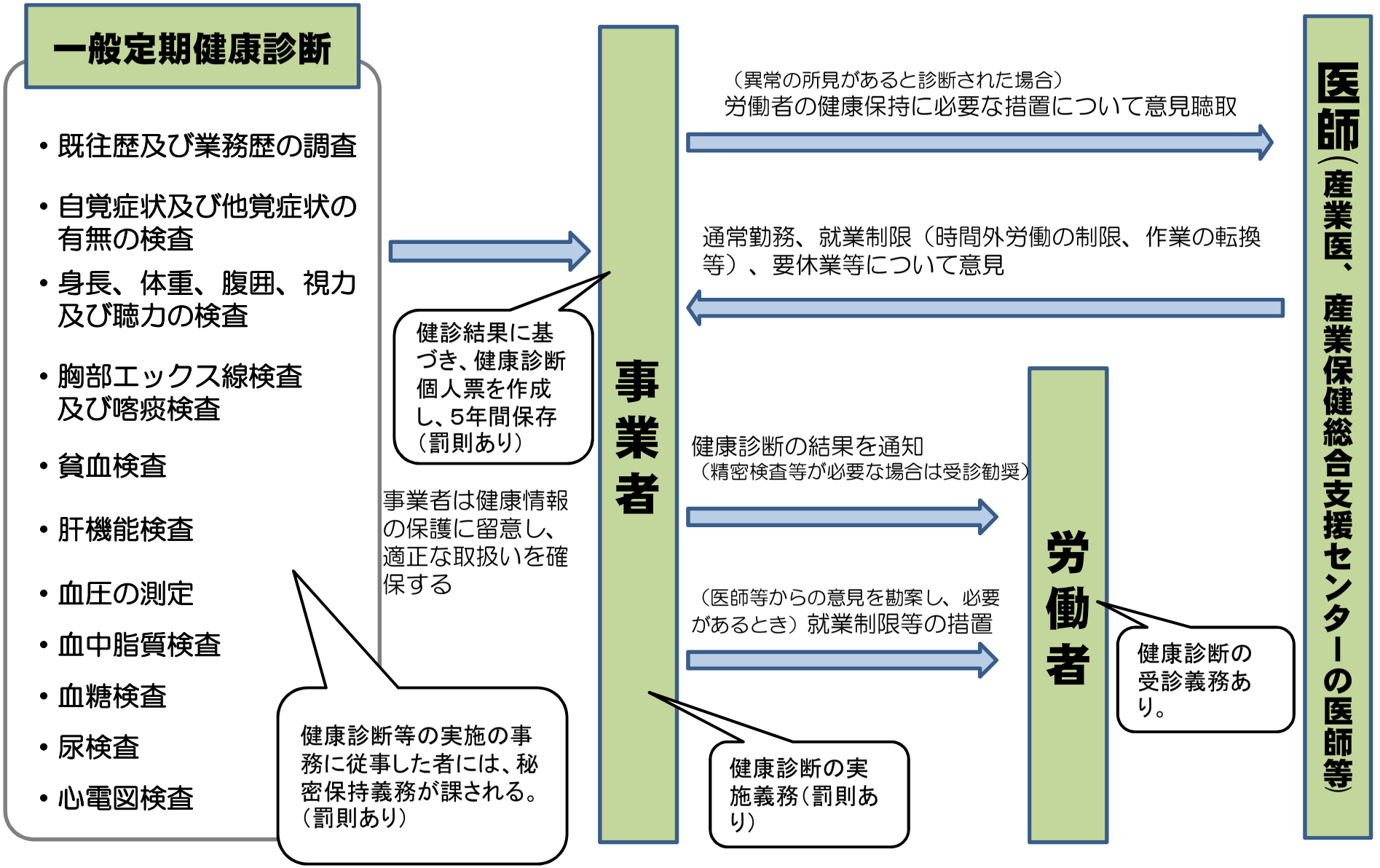
２．改正の内容

事業者は、産業医を選任するにあたって、法人の代表者若しくは事業を営む個人（事業場の運営について利害関係を有しない者を除く。）又は事業場においてその事業の実施を統括管理する者を選任してはならないこととする。

３．施行期日

平成２９年４月１日　予定

一般定期健康診断のしくみ



定期健康診断の実施状況

（平成24年労働者健康状況調査）

（単位：%）

区　分	事業所	定期健康診断を実施した事業所の常用労働者	
	実施率	受診率	有所見率
合計	91.9	81.5	41.7
（事業所規模計）			
5,000人以上	100.0	87.8	45.4
1,000 ～ 4,999人	100.0	85.6	46.4
500 ～ 999人	100.0	82.6	46.8
300 ～ 499人	99.7	85.8	47.4
100 ～ 299人	99.5	83.9	45.9
50 ～ 99人	98.2	82.5	45.8
10 ～ 49人	90.7	78.3	34.9
30 ～ 49人	96.8	80.9	38.0
10 ～ 29人	89.4	77.0	33.3

定期健康診断の実施機関別割合

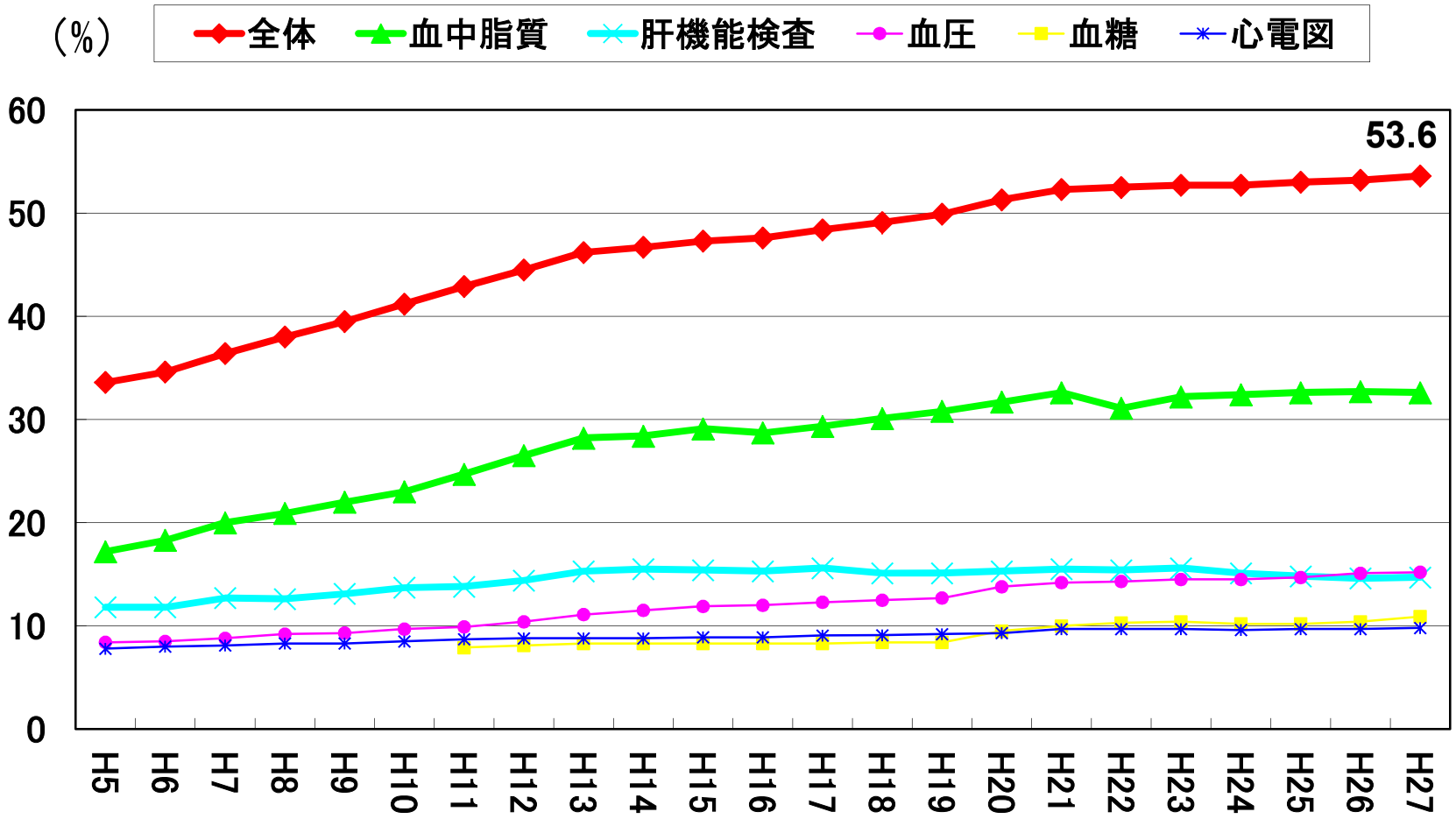
（平成24年労働者健康状況調査）

（単位：%）

区　分	定期健康診断を実施した事業所計	定期健康診断の実施機関				
		事業所の自社病院・診療所等	健診を主たる業務とする健康診断機関	病院・診療所（健診を従たる業務とする病院・診療所を含む）	その他	不明
合計	100.0	5.3	53.0	38.6	2.9	0.2
（事業所規模計）						
5,000人以上	100.0	18.4	61.4	20.2	－	－
1,000 ～ 4,999人	100.0	19.7	65.3	14.7	0.1	0.2
500 ～ 999人	100.0	17.1	60.4	22.1	0.3	0.0
300 ～ 499人	100.0	15.9	57.7	26.1	0.2	－
100 ～ 299人	100.0	12.1	59.8	27.2	1.0	0.0
50 ～ 99人	100.0	7.2	56.6	35.0	1.2	0.1
10 ～ 49人	100.0	4.4	52.1	40.0	3.3	0.2
30 ～ 49人	100.0	4.5	55.2	39.2	0.9	0.2
10 ～ 29人	100.0	4.4	51.4	40.1	3.8	0.2

一般定期健康診断結果

主な項目別の有所見率の推移



(出典:定期健康診断実施結果)

定期健康診断実施結果（年次別）

	聴力（1000Hz）	聴力（4000Hz）	胸部X線検査	喀痰検査	血　圧	貧血検査	肝機能検査	血中脂質	血糖検査	尿検査(糖)	尿検査(蛋白)	心電図	有所見率
平成　3年	5.2	9.3	2.6	0.9	7.7	4.9	10.1	13.6	—	3.1	2.1	6.8	27.4
平成　4年	5.2	9.9	2.1	0.9	8.1	5.1	11.3	15.8	—	3.1	2.3	7.6	32.2
平成　5年	5.0	10.0	2.1	0.7	8.4	5.2	11.8	17.2	—	3.3	2.4	7.8	33.6
平成　6年	4.9	9.9	2.3	0.8	8.5	5.8	11.8	18.3	—	3.2	2.7	8.0	34.6
平成　7年	4.7	9.9	2.4	0.7	8.8	5.8	12.7	20.0	—	3.5	2.7	8.1	36.4
平成　8年	4.5	9.8	2.6	0.9	9.2	5.8	12.6	20.9	—	3.4	2.8	8.3	38.0
平成　9年	4.4	9.7	2.7	1.1	9.3	6.0	13.1	22.0	—	3.4	3.0	8.3	39.5
平成10年	4.4	9.4	2.9	1.9	9.7	6.2	13.7	23.0	—	3.5	3.3	8.5	41.2
平成11年	4.2	9.3	3.1	1.4	9.9	6.2	13.8	24.7	7.9	3.3	3.2	8.7	42.9
平成12年	4.1	9.1	3.2	1.5	10.4	6.3	14.4	26.5	8.1	3.3	3.4	8.8	44.5
平成13年	4.1	9.1	3.3	1.3	11.1	6.6	15.3	28.2	8.3	3.3	3.4	8.8	46.2
平成14年	3.9	8.7	3.3	1.4	11.5	6.6	15.5	28.4	8.3	3.2	3.5	8.8	46.7
平成15年	3.8	8.5	3.4	1.6	11.9	6.5	15.4	29.1	8.3	5.1	3.2	8.9	47.3
平成16年	3.7	8.4	3.6	1.5	12.0	6.6	15.3	28.7	8.3	3.1	3.5	8.9	47.6
平成17年	3.7	8.2	3.7	1.5	12.3	6.7	15.6	29.4	8.3	3.1	3.5	9.1	48.4
平成18年	3.6	8.2	3.9	1.8	12.5	6.9	15.1	30.1	8.4	2.9	3.7	9.1	49.1
平成19年	3.6	8.1	4.0	2.0	12.7	7.0	15.1	30.8	8.4	2.8	4.0	9.2	49.9
平成20年	3.6	7.9	4.1	2.0	13.8	7.4	15.3	31.7	9.5	2.7	4.1	9.3	51.3
平成21年	3.6	7.9	4.2	1.8	14.2	7.6	15.5	32.6	10.0	2.7	4.2	9.7	52.3
平成22年	3.6	7.6	4.4	2.0	14.3	7.6	15.4	32.1	10.3	2.6	4.4	9.7	52.5
平成23年	3.6	7.7	4.3	1.7	14.5	7.6	15.6	32.2	10.4	2.7	4.2	9.7	52.7
平成24年	3.6	7.7	4.3	2.2	14.5	7.4	15.1	32.4	10.2	2.5	4.2	9.6	52.7
平成25年	3.6	7.6	4.2	1.9	14.7	7.5	14.8	32.6	10.2	2.5	4.2	9.7	53.0
平成26年	3.6	7.5	4.2	1.9	15.1	7.4	14.6	32.7	10.4	2.5	4.2	9.7	53.2
平成27年	3.5	7.4	4.2	1.8	15.2	7.6	14.7	32.6	10.9	2.5	4.3	9.8	53.6

資料：定期健康診断結果調

（平成24年労働者健康状況調査）

定期健康診断の異常所見労働者の有無及び定期健康診断の結果に基づく措置の内容別事業所割合

（単位:%）

区　分	定期健康診断を実施した事業所計	所見のあった労働者がいる	定期健康診断の結果に基づく措置の内容（複数回答）																		所見のあった労働者はいない	不明
			健康管理等について医師又は歯科医師から意見を聴いた		地域産業保健センターの医師又は歯科医師から意見を聴いた		再検査・精密検査の指示等の保健指導を行った		就業場所の変更や作業転換の措置をとった		労働時間の短縮や時間外労働の制限の措置をとった		作業環境管理・作業管理の見直しのため、作業環境測定を実施した		作業環境管理・作業管理の見直しのため、施設又は設備の整備・改善を実施した		その他の措置をとった		特に措置を講じなかった			
合計（事業所規模計）	100.0	77.3	(100.0)	20.7	(26.8)	3.0	(3.8)	52.6	(68.1)	4.0	(5.1)	3.7	(4.8)	1.8	(2.4)	2.0	(2.5)	4.9	(6.4)	16.2	(21.0)	22.6	0.0
5,000人以上	100.0	100.0	(100.0)	69.8	(69.8)	－	(－)	91.4	(91.4)	43.5	(43.5)	48.0	(48.0)	14.5	(14.5)	18.5	(18.5)	22.8	(22.8)	－	(－)	－	－
1,000 ～ 4,999人	100.0	99.9	(100.0)	73.0	(73.1)	1.6	(1.6)	96.6	(96.7)	26.9	(26.9)	33.0	(33.0)	13.5	(13.5)	13.0	(13.1)	14.1	(14.1)	0.9	(0.9)	0.1	－
500 ～ 999人	100.0	99.6	(100.0)	62.8	(63.1)	1.1	(1.1)	89.6	(90.0)	11.7	(11.8)	19.4	(19.5)	5.2	(5.2)	5.7	(5.7)	10.6	(10.6)	2.7	(2.7)	0.4	－
300 ～ 499人	100.0	98.9	(100.0)	60.9	(61.6)	2.3	(2.3)	87.6	(88.6)	9.9	(10.0)	15.9	(16.0)	4.1	(4.2)	3.8	(3.9)	9.1	(9.2)	1.9	(1.9)	1.1	－
100 ～ 299人	100.0	97.6	(100.0)	48.2	(49.4)	1.1	(1.1)	80.9	(82.9)	7.7	(7.9)	9.1	(9.4)	3.0	(3.1)	3.2	(3.3)	9.8	(10.0)	6.7	(6.8)	2.3	0.0
50 ～ 99人	100.0	95.0	(100.0)	37.7	(39.7)	2.7	(2.8)	75.2	(79.1)	5.9	(6.2)	8.3	(8.7)	2.3	(2.5)	2.6	(2.7)	6.6	(7.0)	8.9	(9.4)	5.0	－
10 ～ 49人	100.0	73.6	(100.0)	16.3	(22.1)	3.1	(4.3)	47.6	(64.7)	3.4	(4.6)	2.6	(3.5)	1.6	(2.2)	1.8	(2.4)	4.3	(5.9)	17.9	(24.3)	26.4	0.1
30 ～ 49人	100.0	85.1	(100.0)	21.9	(25.7)	4.2	(4.9)	64.2	(75.4)	4.6	(5.4)	4.4	(5.2)	1.4	(1.7)	1.6	(1.9)	5.3	(6.3)	11.9	(14.0)	14.9	0.0
10 ～ 29人	100.0	71.1	(100.0)	15.0	(21.2)	2.9	(4.1)	44.0	(61.9)	3.1	(4.3)	2.2	(3.1)	1.7	(2.4)	1.8	(2.5)	4.1	(5.8)	19.2	(27.0)	28.9	0.1

メンタルヘルス対策の取組の現状

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場割合

H19
33.6%
（労働者健康状況調査報告）

→ 13.6ポイント向上

H24
47.2%
（労働者健康状況調査報告）

→ 13.5ポイント向上

H25
60.7%
（労働安全衛生調査（実態調査））

→

目標
H29
メンタルヘルス対策に取り組んでいる
事業場の割合80%
（第12次労働災害防止計画）

取組の具体的内容

- 「労働者への教育研修・情報提供」 ・・・・・・・・・ 27．9%　（H25）
  （16．6%　（H19））
- 「管理監督者への教育研修・情報提供」 ・・・・・・・・・ 23．0%　（H25）
  （11．6%　（H19））
- 「職場復帰における支援」 ・・・・・・・・・ 10．6%　（H25）
  （ 6．1%　（H19））

取り組んでいない理由

- 「該当する労働者がいない」 ・・・・・・・・・ 15．2%　（H25）
  ※H25のみの調査項目
- 「取り組み方が分からない」 ・・・・・・・・・ 9．9%　（H25）
  （16．7%　（H24））
- 「必要性を感じない」 ・・・・・・・・・ 8．5%　（H25）
  （26．9%　（H24））

※パーセントは事業所全体に占める割合

ストレスチェック制度の創設（労働安全衛生法66条の１０）

ストレスチェックの実施等は事業者の義務となる　■施行日　平成27年12月1日

本制度の目的
・一次予防を主な目的とする（労働者のメンタルヘルス不調の未然防止）
・労働者自身のストレスへの気付きを促す
・ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

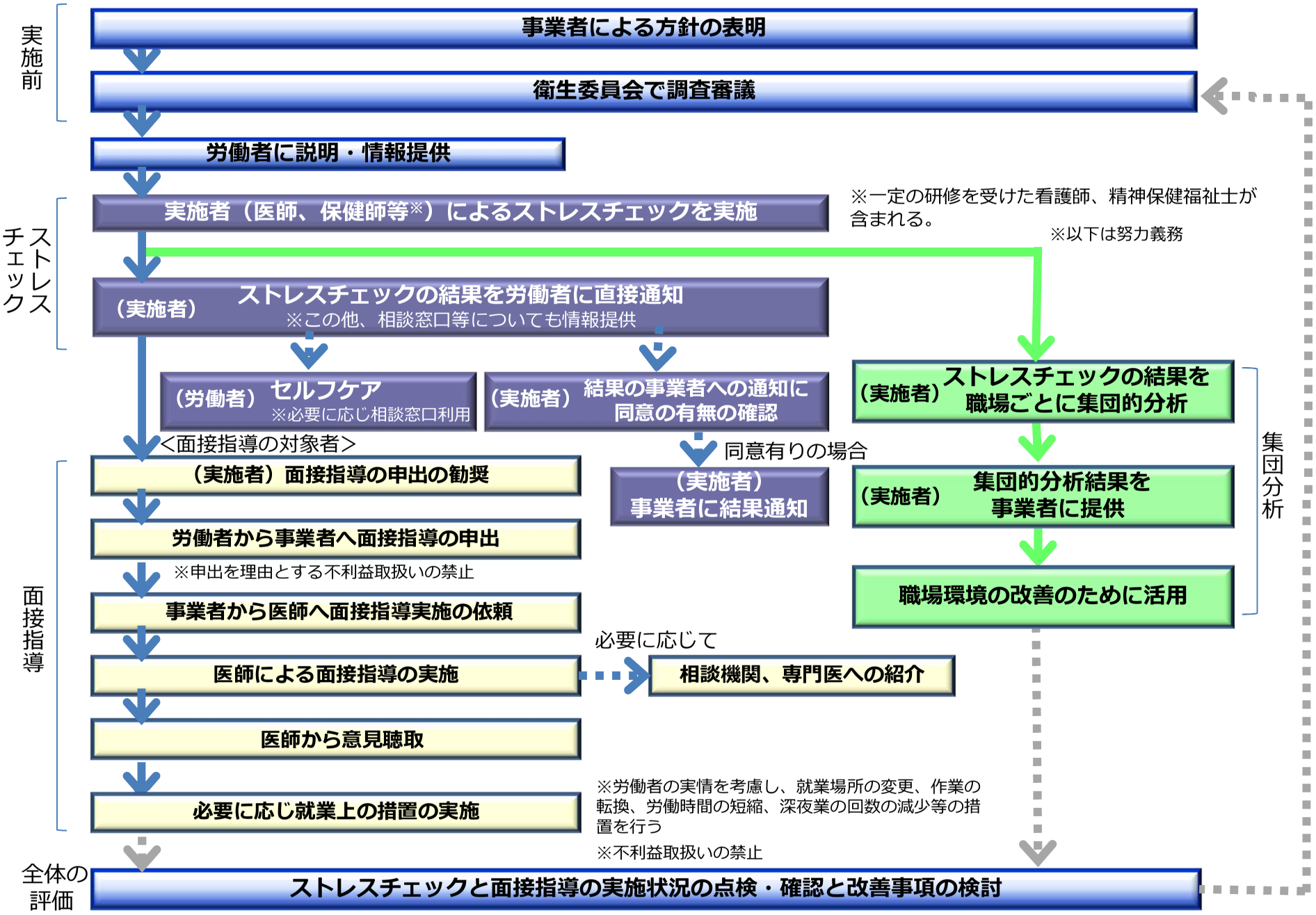
○　常時使用する労働者に対して、１年に１回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施することが事業者の義務となります。
（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

○　検査結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止されています。

○　検査の結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務となっています。また、申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されます。

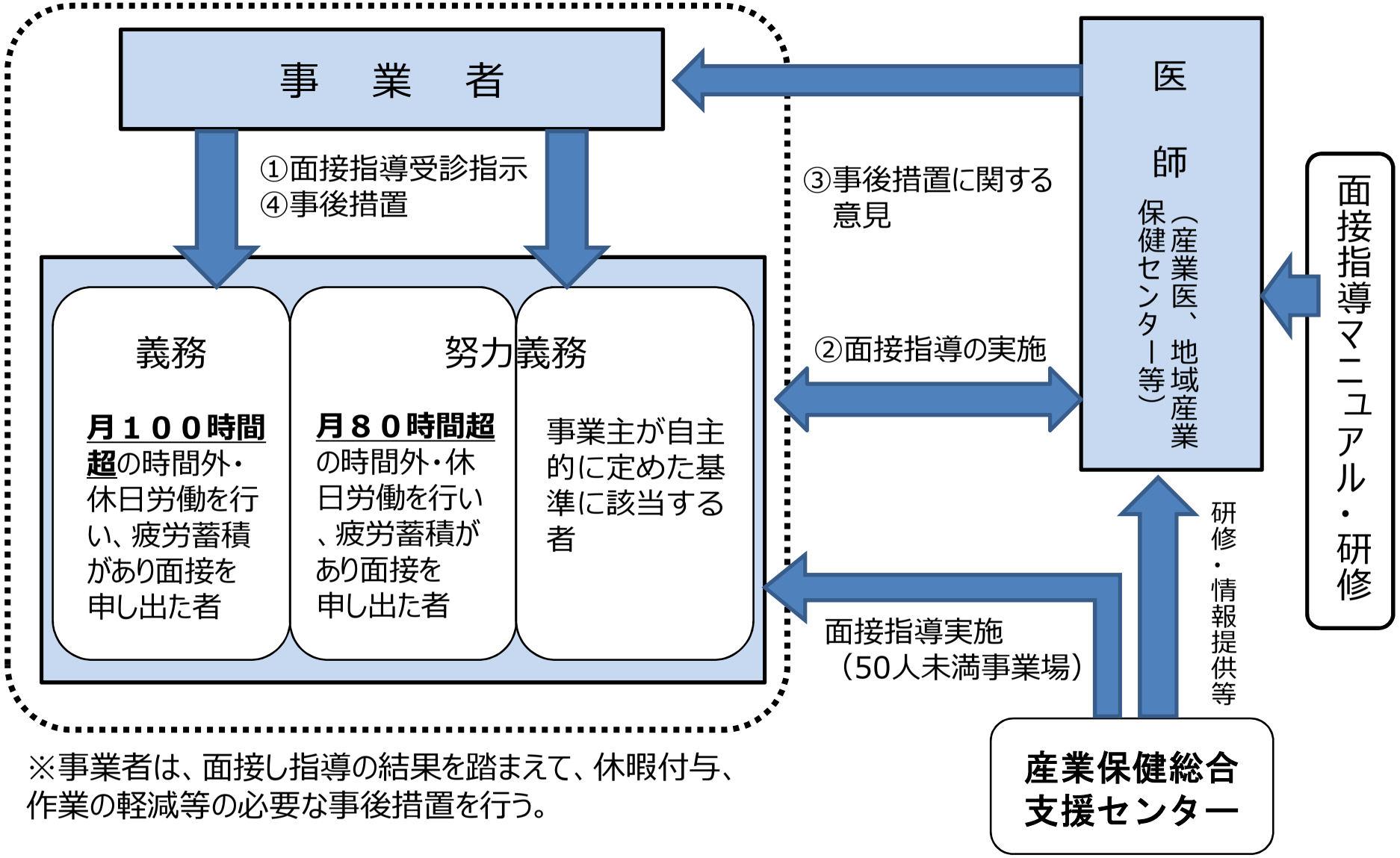
○　面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となります。

ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



長時間労働者等に対する面接指導制度　法第66条の8及び第66条の9

過重労働による脳・心臓疾患、うつ病等の精神疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働をしている労働者から申し出があった場合には、事業者は医師による面接指導を行わなければならないとしています。



※事業者は、面接し指導の結果を踏まえて、休暇付与、作業の軽減等の必要な事後措置を行う。

長時間労働者に対する医師の面接指導

（%）

事業所規模	1か月当たり100時間を超える時間外・休日労働を行った者がいた事業所の割合（注1）	1か月100時間を超える時間外・休日労働を実施した労働者に対し面接指導を実施した事業所の割合（注2）
5000人以上	48.4	58.5
1000～4999人	43.9	51.4
500～999人	22.2	31.6
300～499人	20.2	22.6
100～299人	10.1	13.8
50～99人	7.3	5.8
30～49人	**5.0**	**3.8**
10～29人	**3.6**	**3.2**
計	**4.7**	**4.3**

出所：労働者健康状況調査報告（平成24年）

（注１）平成24年10月１日から10月31日までの間の状況
（注２）平成24年５月１日から10月31日までの間の状況

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

本ガイドラインは、がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎などの治療が必要な疾病を抱える労働者に対して、事業場において適切な就業上の措置や治療に対する配慮が行われるよう、事業場における取組をまとめたもの。

背景・現状

○ 治療技術の進歩等により、「不治の病」から「長く付き合う病気」に変化
（例：がん5年相対生存率が向上　平成5～8年53.2% → 平成15～17年58.6%）

○ 仕事をしながら治療を続けることが可能な状況
（例：仕事を持ちながら、がんで通院している者が多数　平成22年32.5万人）

○ 仕事上の理由で適切な治療を受けることができないケースがみられる
（例：糖尿病患者の約8%が通院を中断、その理由は「仕事（学業）のため、忙しいから」が最多の24%）

➡ **疾病にり患した労働者の治療と職業生活の両立が重要な課題**

○ 治療と職業生活の両立に悩む事業場が少なくない
（例：従業員が私傷病になった際、企業が従業員の適正配置や雇用管理等に苦慮する事業所90%）

➡ **事業場が参考にできるガイドラインの必要性**

治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備

○ 労働者や管理職に対する研修等による意識啓発

○ 労働者が安心して相談・申出を行える相談窓口の明確化

○ 短時間の治療が定期的に繰り返される場合などに対応するため、時間単位の休暇制度、時差出勤制度などの検討・導入

○ 主治医に対して業務内容等を提供するための様式や、主治医から就業上の措置等に関する意見を求めるための様式の整備

○ 事業場ごとの衛生委員会等における調査審議

治療と職業生活の両立支援の進め方

① 労働者が事業者へ申出

・労働者から、主治医に対して、一定の書式を用いて自らの業務内容等を提供

・それを参考に主治医が、一定の書式を用いて症状、就業の可否、時短等の望ましい就業上の措置、配慮事項を記載した書面を作成

・労働者が、主治医に作成してもらった書面を、事業者に提出

② 事業者が産業医等の意見を聴取

・事業者は、労働者から提出された主治医からの情報を、産業医等に提供し、就業上の措置、治療に対する職場での配慮に関する意見を聴取

③ 事業者が就業上の措置等を決定・実施

・事業者は、主治医、産業医等の意見を勘案し、労働者の意見も聴取した上で、就業の可否、就業上の措置（作業の転換等）、治療に対する配慮（通院時間の確保等）の内容を決定・実施

※その際には、上記の具体的な支援内容をまとめた「両立支援プラン」の作成が望ましい

勤務情報を主治医に提供する際の様式例

（主治医所属・氏名）　先生

今後の就業継続の可否、業務の内容について職場で配慮したほうがよいことなどについて、先生にご意見をいただくための従業員の勤務に関する情報です。

どうぞよろしくお願い申し上げます。

従業員氏名		生年月日	年　月　日
住所			

職　種	※事務職、自動車の運転手、建設作業員など
職務内容	（作業場所・作業内容） （　　） □体を使う作業（重作業）　□体を使う作業（軽作業）　□長時間立位 □暑熱場所での作業　□寒冷場所での作業　□高所作業 □車の運転　□機械の運転・操作　□対人業務 □遠隔地出張（国内）　□海外出張　□単身赴任
勤務形態	□常昼勤務　□二交替勤務　□三交替勤務　□その他（　　）
勤務時間	時　分　～　時　分（休憩＿時間。週＿日間。） （時間外・休日労働の状況：　　） （国内・海外出張の状況：　　）
通勤方法 通勤時間	□徒歩　□公共交通機関（着座可能）　□公共交通機関（着座不可能） □自動車　□その他（　　） 通勤時間：（　　）分
休業可能期間	＿年＿月＿日まで（＿日間） （給与支給　□有り □無し 傷病手当金●%　）
有給休暇日数	残　日間
その他 特記事項	
利用可能な 制度	□時間単位の年次有給休暇　□傷病休暇・病気休暇　□時差出勤制度 □短時間勤務制度　□在宅勤務（テレワーク）　□試し出勤制度 □その他（　　）

上記内容を確認しました。

平成　年　月　日　（本人署名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

平成　年　月　日　（会社名）

治療の状況や就業継続の可否等について主治医の意見を求める際の様式例
（診断書と兼用）

患者氏名		生年月日	年　　月　　日
住所			

病名	
現在の症状	（通勤や業務遂行に影響を及ぼし得る症状や薬の副作用等）
治療の予定	（入院治療・通院治療の必要性、今後のスケジュール（半年間、月 1 回の通院が必要、等））
退院後／治療中の就業継続の可否	□可　　（職務の健康への悪影響は見込まれない） □条件付きで可（就業上の措置があれば可能） □現時点で不可（療養の継続が望ましい）
業務の内容について職場で配慮したほうがよいこと（望ましい就業上の措置）	例：重いものを持たない、暑い場所での作業は避ける、車の運転は不可、残業を避ける、長期の出張や海外出張は避ける　など 注）提供された勤務情報を踏まえて、医学的見地から必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
その他配慮事項	例：通院時間を確保する、休憩場所を確保する　など 注）治療のために必要と考えられる配慮等の記載をお願いします。
上記の措置期間	年　　月　　日　～　　年　　月　　日

上記内容を確認しました。

平成　　年　　月　　日　　（本人署名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

上記のとおり、診断し、就業継続の可否等に関する意見を提出します。

平成　　年　　月　　日　　（主治医署名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

(注)この様式は、患者が病状を悪化させることなく治療と就労を両立できるよう、職場での対応を検討するために使用するものです。この書類は、患者本人から会社に提供され、プライバシーに十分配慮して管理されます。

産業保健活動総合支援事業

労働者の健康確保のため、①事業者及び産業保健関係者に対するメンタルヘルス対策等の産業保健活動に関する研修等の実施、②小規模事業場の事業者及び労働者に対する相談等の実施等により、事業場の産業保健活動を支援する。

47都道府県に設置

産業保健総合支援センターの業務

○産業保健育成事業

- 産業保健スタッフ、管理監督者への研修
- ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ及び面接指導を行う医師、保健師等への研修
- 事業主、労働者に対する啓発セミナー
- 若年層の労働者に対するメンタルヘルス啓発教育
- ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸと面接指導制度の周知

○情報提供事業

- リーフレットの作成・配付による広報
- ホームページ運営

○連絡会議等の開催

- 都道府県センター及び地域センター運営協議会の開催

○小規模事業場等における産業保健活動への支援事業

- メンタルヘルス指導員の訪問事業
- ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸ実施促進員の訪問事業
- 両立支援促進員・相談員による訪問等事業

地域窓口の業務

47の総合支援センターの下に「地域窓口」として設置（全国350箇所）

- 医師・保健師等の訪問指導、ｺｰﾃﾞｨﾈｰﾀｰによるワンストップ相談事業
- 医師・保健師による健康相談

（独）労働者健康安全機構本部の業務

○総合支援センター・地域窓口への支援・指導

○情報提供事業

- 情報誌等の発行、研修・教育教材の開発

○連絡会議等の開催

- 産業保健スタッフ全国会議の開催

○小規模事業場等における産業保健活動への支援事業

- ｽﾄﾚｽﾁｪｯｸの実施、事後措置体制の整備に関する助成

○職場復帰支援プログラムの事例集の作成

- 総合支援センターを通じて事例収集

長時間労働者への面接指導等関係条文

労働安全衛生法

（面接指導等）

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（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

4　事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、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、医師の意見を聴かなければならない。

5　事業者は、前項の規定による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、当該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。

第六十六条の九　事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であって健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

労働安全衛生規則

（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、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　前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

（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　前項の申出は、前条第二項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

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　産業医は、前条第一項の要件に該当する労働者に対して、第一項の申出を行うよう勧奨することができる。

（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っては、前条第一項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一　当該労働者の勤務の状況

二　当該労働者の疲労の蓄積の状況

三　前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

（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。

労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係等の施行について）
（平成18年2月24日付け　基発第0224003号）

Ⅳ　労働安全衛生規則関係

第2　細部事項

12　面接指導（第52条の2から第52条の7まで関係）

（2）面接指導の実施方法等（第52条の3関係）

キ　第4項に基づき、産業医が労働者に確実に申出の勧奨を行うことができるよう、事業者は、産業医に対して、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を提供することが望ましいこと。また、勧奨の方法として、①産業医

が、健康診断の結果等から脳・心臓疾患の発症リスクが長時間労働により高まると判断される労働者に対して、第 52 条の2に該当した場合に申出を行うことをあらかじめ勧奨しておくことや、②上記カと同様に家族や周囲の者からの相談・情報を基に産業医が当該労働者に対して申出の勧奨を行うことも考えられること。

13 法第 66 条の 9 の必要な措置(第 52 条の 8 関係)

(1) 第 1 項の「面接指導に準ずる措置」には、労働者に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握の上必要な者に対して面接指導を行うこと、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こと等が含まれること。

(2) 第 2 項第 1 号の「長時間」とは時間外・休日労働時間が 1 月当たり80 時間を超えることをいうこと。

(3) 第 2 項第 2 号の「基準」を事業場において定めるに当たっては、衛生委員会等で調査審議の上、定めるものとすること。この際には、事業者は衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働による健康障害に係る医学的知見を考慮し、以下のア及びイに十分留意すること。

なお、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場においては、衛生委員会等の調査審議に代え、第 23 条の 2 の関係労働者の意見を聴くための機会を利用して、上記基準の設定について労働者の意見を聴取するように努め、その意見を踏まえつつ対策を樹立する必要があること。

ア 時間外・休日労働時間が 1 月当たり100 時間を超える労働者及び 2 ないし 6 月の平均で 1 月当たり80 時間を超える労働者については、すべての労働者について面接指導を実施するよう基準の設定に努めること。

イ 時間外・休日労働時間が 1 月当たり45 時間を超える労働者については、健康への配慮の必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。また、この措置としては、時間外・休日労働時間が 1 月当たり 45 時間を超える労働者について作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受けることも考えられること。

(4) 必要な労働者が確実に第 3 項の申出を行うことができるよう、実施体制の整備を図ることが必要であることは第 52 条の 3 に基づく申出の場合と同様であること。(12(2)参照)

(5) 面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施した場合には、その結果に基づき事後措置を実施するよう努めること。

情報通信機器を用いた面接指導の実施について

出典：情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の８第１項及び第 66 条の 10 第３項の規定に基づく医師による面接指導の実施について（平成 27 年９月 15 日付け基発 0915 第５号）

（注）以下の考え方と留意事項は、労働安全衛生法第 66 条の８第１項の規定に基づく医師による面接指導（いわゆる長時間労働者に対する面接指導）及び同法第 66 条の 10 第３項の規定に基づく医師による面接指導（いわゆるストレスチェック制度における面接指導）をテレビ電話等の情報通信機器を用いて遠隔で実施する場合に関するものです。

１　基本的な考え方

法第 66 条の８第１項において、面接指導は「問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うこと」とされており、医師が労働者と面接し、労働者とのやりとりやその様子（表情、しぐさ、話し方、声色等）から労働者の疲労の状況やストレスの状況その他の心身の状況を把握するとともに、把握した情報を元に必要な指導や就業上の措置に関する判断を行うものであるため、労働者の様子を把握し、円滑にやりとりを行うことができるよう、原則として直接対面によって行うことが望ましい。

一方、情報通信機器を用いて面接指導を行った場合も、労働者の心身の状況を把握し、必要な指導を行うことができる状況で実施するのであれば、直ちに法違反となるものではない。

ただし、情報通信機器を用いて面接指導を行う場合には、労働者の心身の状況の確認や必要な指導が適切に行われるようにするため、以下２に掲げる事項に留意する必要がある。

２　情報通信機器を用いた面接指導の実施に係る留意事項

（１）面接指導を実施する医師が、以下のいずれかの場合に該当すること。なお、以下のいずれの場合においても、事業者は、面接指導を実施する医師に対し、面接指導を受ける労働者に関する労働時間等の勤務の状況及び作業環境等に関する情報を提供しなければならないこと。

① 面接指導を実施する医師が、対象労働者が所属する事業場の産業医である場合。

② 面接指導を実施する医師が、契約（雇用契約を含む）により、少なくとも過去１年以上の期間にわたって、対象労働者が所属する事業場の労働者の日常的な健康管理に関する業務を担当している場合。

③ 面接指導を実施する医師が、過去１年以内に、対象労働者が所属する事業場を巡視したことがある場合。

④　面接指導を実施する医師が、過去１年以内に、当該労働者に直接対面により指導等を実施したことがある場合。

（２）面接指導に用いる情報通信機器が、以下の全ての要件を満たすこと。

①　面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。なお、映像を伴わない電話による面接指導の実施は認められない。

②　情報セキュリティ（外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止）が確保されること。

③　労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。

（３）情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について、以下のいずれの要件も満たすこと。

①　情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。

②　情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。

（４）情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、労働者が面接指導を受けている事業場その他の場所の近隣の医師等と連携して対応したり、その事業場にいる産業保健スタッフが対応する等の緊急時対応体制が整備されていること。

ストレスチェック制度関係条文

労働安全衛生法

（心理的な負担の程度を把握するための検査等）

第六十六条　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（以下この条において「医師等」という。）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。

3　事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度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ものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、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。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

5　事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、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、医師の意見を聴かなければならない。

6　事業者は、前項の規定による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、当該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。

労働安全衛生規則

（心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法）

第五十二条の九　事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期に、次に掲げる事項について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（以下この節において「検査」という。）を行わなければならない。

一　職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目

二　当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目

三　職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

（検査の実施者等）

第五十二条の十　法第六十六条の十第一項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者（以下この節において「医師等」という。）とする。

一　医師

二　保健師

三　検査を行うために必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した看護師又は精神保健福祉士

2　検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

（検査結果の集団ごとの分析等）

第五十二条の十四　事業者は、検査を行った場合は、当該検査を行った医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

2　事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

（面接指導の対象となる労働者の要件）

第五十二条の十五　法第六十六条の十第三項の厚生労働省令で定める要件は、検査の結果、心理的な負担の程度が高い者であって、同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。）を受ける必要があると当該検査を行った医師等が認めたものであることとする。

（面接指導の実施方法等）

第五十二条の十六　法第六十六条の十第三項の規定による申出（以下この条及び次条において「申出」という。）は、前条の要件に該当する労働者が検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとする。

2　事業者は、前条の要件に該当する労働者から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。

3　検査を行った医師等は、前条の要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう勧奨することができる。

（面接指導における確認事項）

第五十二条の十七　医師は、面接指導を行うに当たっては、申出を行った労働者に対し、第五十二条の九各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

一　当該労働者の勤務の状況

二　当該労働者の心理的な負担の状況

三　前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

産業医関係条文

労働安全衛生法

（産業医等）

第十三条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

2　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ついて厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

3　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る。

4　事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

労働安全衛生法施行令

（産業医を選任すべき事業場）

第五条　法第十三条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

労働安全衛生規則

（産業医の選任）

第十三条　法第十三条第一項の規定による産業医の選任は、次に定めるところにより行なわなければならない。

一　産業医を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。

二　常時千人以上の労働者を使用する事業場又は次に掲げる業務に常時五百人以上の労働者を従事させる事業場にあつては、その事業場に専属の者を選任すること。

イ　多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

ロ　多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務

ハ　ラジウム放射線、エツクス線その他の有害放射線にさらされる業務

ニ　土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務

ホ　異常気圧下における業務

ヘ　さく岩機、鋲（びょう）打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務

ト　重量物の取扱い等重激な業務

チ　ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務

リ　坑内における業務

ヌ　深夜業を含む業務

ル　水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務

ヲ　鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

ワ　病原体によつて汚染のおそれが著しい業務

カ　その他厚生労働大臣が定める業務

三　常時三千人をこえる労働者を使用する事業場にあつては、二人以上の産業医を選任すること。

2　第二条第二項の規定は、産業医について準用する。ただし、学校保健安全法（昭和三十三年法律第五十六号）第二十三条（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号。以下この項及び第四十四条の二第一項において「認定こども園法」という。）第二十七条において準用する場合を含む。）の規定により任命し、又は委嘱された学校医で、当該学校（同条において準用する場合にあつては、認定こども園法第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園）において産業医の職務を行うこととされたものについては、この限りでない。

3　第八条の規定は、産業医について準用する。この場合において、同条中「前条第一項」とあるのは、「第十三条第一項」と読み替えるものとする。

（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　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　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の実施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。

2　法第十三条第二項の厚生労働省令で定める要件を備えた者は、次のとおりとする。

一　法第十三条第一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。）を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣の指定する者（法人に限る。）が行うものを修了した者

二　産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であつて厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であつて、その大学が行う実習を履修したもの

三　労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの

四　学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務する者に限る。）の職にあり、又はあつた者

五　前各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

3　産業医は、第一項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。

4　事業者は、産業医が法第十三条第三項の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

5　事業者は、令第二十二条第三項の業務に常時五十人以上の労働者を従事させる事業場については、第一項各号に掲げる事項のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければならない。

6　前項の事業場の労働者に対して法第六十六条第三項の健康診断を行なつた歯科医師は、当該事業場の事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働者の健康障害（歯又はその支持組織に関するものに限る。）を防止するため必要な事項を勧告することができる。

（産業医の定期巡視及び権限の付与）

第十五条　産業医は、少なくとも毎月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。

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。

労働安全衛生法

第十三条の二　事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、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その他厚生労働省令で定める者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らない。

労働安全衛生規則

（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つては、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。

労働安全衛生法及びこれに基づく命令等に係る登録及び指定に関する省令

第一章の四　指定産業医研修機関

（指定）

第一条の二の十六　安衛則第十四条第二項第一号の規定による指定（以下この章において単に「指定」という。）は、同号の研修（以下この章において「産業医研修」という。）を行おうとする者（法人に限る。）の申請により行う。

2　指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　名称及び住所

二　産業医研修の業務を行おうとする事務所の名称及び所在地

三　産業医研修の業務を開始しようとする年月日

3　前項の申請書には、次に掲げる書類を添えなければならない。

一　定款又は寄附行為及び登記事項証明書

二　申請の日を含む事業年度の前事業年度における財産目録及び貸借対照表

三　申請の日を含む事業年度及び翌事業年度における事業計画書及び収支予算書

四　役員の氏名及び略歴を記載した書面

五　次条第一項各号の要件に適合していることを証するに足りる書類

（指定基準）

第一条の二の十七　厚生労働大臣は、前条の規定により申請があつた場合において、当該申請が次の各号に適合していると認めるときでなければ、指定をしてはならない。

一　職員、設備、産業医研修の業務の実施の方法その他の事項が、産業医研修の業務の適正かつ確実な実施に適合したものであること。

二　経理的及び技術的な基礎が、産業医研修の業務の適正かつ確実な実施に足るものであること。

三　産業医研修が次に掲げる研修科目について、厚生労働大臣が定めるところにより行われるものであること。

イ　労働衛生一般

ロ　健康管理

ハ　メンタルヘルス

ニ　作業環境管理

ホ　作業管理

ヘ　健康の保持増進対策

2　厚生労働大臣は、前条の規定による申請が次の各号のいずれかに該当するときは、指定をしてはならない。

一　申請者が行う産業医研修の業務以外の業務により申請者が産業医研修の業務を公正に実施することができないおそれがあること。

二　申請者が法又は法に基づく命令の規定に違反して、刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者であること。

三　申請者が第一条の二の二十四の規定により指定を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者であること。

四　申請者の役員のうちに、第二号に該当する者があること。

（業務の委託）

第一条の二の三十　指定産業医研修機関は、その業務の一部を、厚生労働大臣の承認を受けて、他の者（法人に限る。次項において同じ。）に委託することができる。

2　指定産業医研修機関は、前項の規定によりその業務の一部を他の者に委託しようとするときは、次の事項を記載した委託承認申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　委託を必要とする理由

二　受託者の名称及び住所

三　委託しようとする産業医研修の業務の範囲

四　委託の期間

第一章の五　指定産業医実習機関

（指定）

第一条の二の三十一　安衛則第十四条第二項第二号の規定による指定（以下この章において単に「指定」という。）は、同号の実習（以下この章において「産業医実習」という。）を行おうとする者の申請により行う。

2　指定を受けようとする者は、次の事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出しなければならない。

一　名称及び住所

二　産業医実習の業務を行おうとする事務所の名称及び所在地

三　産業医実習の業務を開始しようとする年月日

3　前項の申請書には、次に掲げる書類を添えなければならない。

一　寄附行為又はこれに準ずるもの及び登記事項証明書

二　申請の日を含む事業年度の前事業年度における財産目録及び貸借対照表

三　申請の日を含む事業年度及び翌事業年度における事業計画書及び収支予算書

四　役員の氏名及び略歴を記載した書面

五　次条第一項各号の要件に適合していることを証するに足りる書類

（指定基準）

第一条の二の三十二　厚生労働大臣は、前条の規定により申請があつた場合において、当該申請が次の各号に適合していると認めるときでなければ、指定をしてはならない。

一　職員、設備、産業医実習の業務の実施の方法その他の事項が、産業医実習の業務の適正かつ確実な実施に適合したものであること。

二　経理的及び技術的な基礎が、産業医実習の業務の適正かつ確実な実施に足るものであること。

三　産業医実習が次に掲げる実習科目について、厚生労働大臣が定めるところにより行われるものであること。

イ　労働衛生一般

ロ　健康管理

ハ　メンタルヘルス

ニ　作業環境管理

ホ　作業管理

ヘ　健康の保持増進対策

2　厚生労働大臣は、前条の規定による申請が次の各号のいずれかに該当するときは、指定をしてはならない。

一　申請者が行う産業医実習の業務以外の業務により申請者が産業医実習の業務を公正に実施することができないおそれがあること。

二　申請者が法又は法に基づく命令の規定に違反して、刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日から起算して二年を経過しない者であること。

三　申請者が第一条の二の三十九の規定により指定を取り消され、その取消しの日から起算して二年を経過しない者であること。

四　申請者の役員のうちに、第二号に該当する者があること。

労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の十七第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める産業医研修の研修科目の範囲、履修方法及び時間（平成 21 年厚生労働省告示第 136 号）

労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令（昭和四十七年労働省令第四十四号）第一条の二の十七第一項第三号の規定に基づき、労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の十七第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める産業医研修の研修科目の範囲、履修方法及び時間を次のように定め、平成二十一年三月三十一日から適用する。

労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の十七第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める産業医研修の研修科目の範囲、履修方法及び時間

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第十四条第二項第一号の研修は、次の各号に定めるところにより行われるものであること。

一　次の表の上欄に掲げる研修科目に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる範囲について行われるものであること。

研修科目	範囲
労働衛生一般	労働衛生概論　労働衛生管理体制　労働衛生関連法令　産業医の役割と職務
健康管理	健康情報とその評価　健康診断及び面接指導並びにこれらの事後措置　健康管理の事例
メンタルヘルス	メンタルヘルスケア　ストレスマネジメント　カウンセリング
作業環境管理	作業環境測定と評価　管理濃度と許容濃度　生物学的モニタリング　作業環境改善
作業管理	労働生理　安全管理　有害業務管理　作業管理の事例
健康の保持増進対策	健康測定　健康づくり　健康教育　保健指導

二　前号の表の上欄に掲げる研修科目について、講義及び実習がそれぞれ四十時間以上及び十時間以上行われるものであること。

労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の三十二第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める産業医実習の実習科目の範囲及び時間(平成 21 年厚生労働省告示第 137 号)

労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令(昭和四十七年労働省令第四十四号)第一条の二の三十二第一項第三号の規定に基づき、労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の三十二第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める産業医実習の実習科目の範囲及び時間を次のように定め、平成二十一年三月三十一日から適用する。

労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の三十二第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める産業医実習の実習科目の範囲及び時間

労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)第十四条第二項第二号の実習は、次の各号に定めるところにより行われるものであること。

一　次の表の上欄に掲げる実習科目に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる範囲について行われるものであること。

実習科目	範囲
労働衛生一般	労働衛生概論　労働衛生管理体制　労働衛生関連法令　産業医の役割と職務
健康管理	健康情報とその評価　健康診断及び面接指導並びにこれらの事後措置　健康管理の事例
メンタルヘルス	メンタルヘルスケア　ストレスマネジメント　カウンセリング
作業環境管理	作業環境測定と評価　管理濃度と許容濃度　生物学的モニタリング　作業環境改善
作業管理	労働生理　安全管理　有害業務管理　作業管理の事例
健康の保持増進対策	健康測定　健康づくり　健康教育　保健指導

二　前号の表の上欄に掲げる実習科目について、産業医実習が十時間以上行われるものであること。

衛生委員会関係条文

労働安全衛生法

（衛生委員会）

第十八条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

一　労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。

二　労働者の健康増進を図るための基本となるべき対策に関すること。

三　労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。

四　前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

2　衛生委員会の委員は、次の者をもって構成する。ただし、第一号の者である委員は一人とする。

一　総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうち事業者が指名した者

二　衛生管理者のうちから事業者が指名した者

三　産業医のうちから事業者が指名した者

四　当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するもののうちから事業者が指名した者

3　事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。

4　前条第三項から第五項規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十八条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

労働安全衛生法施行令

（衛生委員会を設けるべき事業場）

第九条　法第十八条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

労働安全衛生規則

（衛生委員会の付議事項）

第二十二条　法第十八条第一項第四号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

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　法第五十七条の三第一項及び第五十七条の四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。

（委員会の会議）

第二十三条　事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を毎月一回以上開催するようにしなければならない。

2　前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。

3　事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によって労働者に周知させなければならない。

一　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。

二　書面を労働者に交付すること。

三　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。

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。

健康診断関係条文

労働安全衛生法

（健康診断）

第六十六条　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、医師による健康診断（第六十六条の十第一項に規定する検査を除く。以下この条及び次条において同じ。）を行わなければならない。

2　事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行なわなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

3　事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行なわなければならない。

（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

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）

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（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号）第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

2　厚生労働大臣は、前項の規定により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を公表するものとする。

3　厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において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。

（保健指導等）

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。

2　労働者は、前条の規定により通知された健康診断の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

労働安全衛生規則

（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

第五十一条の二　第四十三条等の健康診断の結果に基づく法第六十六条の四の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

一　第四十三条等の健康診断が行われた日（法第六十六条第五項ただし書の場合にあつては、当該労働者が健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出した日）から三月以内に行うこと。

二　聴取した医師又は歯科医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

2　法第六十六条の二の自ら受けた健康診断の結果に基づく法第六十六条の四の規定による医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

一　当該健康診断の結果を証明する書面が事業者に提出された日から二月以内に行うこと。

二　聴取した医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

衛生管理者関係条文

労働安全衛生法

（衛生管理者）

第十二条　事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第十条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

2　前条第二項の規定は、衛生管理者について準用する。

労働安全衛生規則

（衛生管理者の選任）

第七条　法第十二条第一項の規定による衛生管理者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

一　衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。

二　その事業場に専属の者を選任すること。ただし、二人以上の衛生管理者を選任する場合において、当該衛生管理者の中に第十条第三号に掲げる者がいるときは、当該者のうち一人については、この限りでない。

三　次に掲げる業種の区分に応じ、それぞれに掲げる者のうちから選任すること。

イ　農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業及び清掃業　第一種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は第十条各号に掲げる者

ロ　その他の業種　第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は第十条各号に掲げる者

四　次の表の上欄に掲げる事業場の規模に応じて、同表の下欄に掲げる数以上の衛生管理者を選任すること。

事業場の規模（常時使用する労働者数）	衛生管理者数
五十人以上二百人以下	一人
二百人を超え五百人以下	二人
五百人を超え千人以下	三人
千人を超え二千人以下	四人

二千人を超え三千人以下	五人
三千人を超える場合	六人

五　次に掲げる事業場にあつては、衛生管理者のうち少なくとも一人を専任の衛生管理者とすること。

イ　常時千人を超える労働者を使用する事業場

ロ　常時五百人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働又は労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第十八条各号に掲げる業務に常時三十人以上の労働者を従事させるもの

六　常時五百人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働又は労働基準法施行規則第十八条第一号、第三号から第五号まで若しくは第九号に掲げる業務に常時三十人以上の労働者を従事させるものにあつては、衛生管理者のうち一人を衛生工学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任すること。

2　第二条第二項及び第三条の規定は、衛生管理者について準用する。

(衛生管理者の選任の特例)

第八条　事業者は、前条第一項の規定により衛生管理者を選任することができないやむを得ない事由がある場合で、所轄都道府県労働局長の許可を受けたときは、同項の規定によらないことができる。

(共同の衛生管理者の選任)

第九条　都道府県労働局長は、必要であると認めるときは、地方労働審議会の議を経て、衛生管理者を選任することを要しない二以上の事業場で、同一の地域にあるものについて、共同して衛生管理者を選任すべきことを勧告することができる。

(衛生管理者の資格)

第十条　法第十二条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。

一　医師

二　歯科医師

三　労働衛生コンサルタント

四　前三号に掲げる者のほか、厚生労働大臣の定める者

(衛生管理者の定期巡視及び権限の付与)

第十一条　衛生管理者は、少なくとも毎週一回作業場等を巡視し、設備、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。

2　事業者は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。

(衛生工学に関する事項の管理)

第十二条　事業者は、第七条第一項第六号の規定により選任した衛生管理者に、法第十条第一項各号の業務のうち衛生に係る技術的事項で衛生工学に関するものを管理させなければならない。

事業者等の責務関係条文

労働安全衛生法

第三条　事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

中高年齢者等についての配慮関係条文

労働安全衛生法

第六十二条　事業者は、中高年齢者その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行なうように努めなければならない。

解釈例規

本条の「その他労働災害の防止上その就業に当たつて特に配慮を必要とする者」には、身体障害者、出稼労働者等があること。　（昭四七・九・一八　基発第六〇二号）

定期健康診断及び事後措置の概要

（健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針）

定期健康診断の実施

健康診断を行った医師の判定（異常なし、要観察、要医療等）

異常所見者

異常所見への医師の意見

（産業医又は労働者の健康管理等を行うに
必要な医学に関する知識を有する医師が適当）

・労働時間等の情報及び職場巡視の機会の提供
・必要に応じた労働者との面接

・就業区分の意見
（通常勤務、就業制限（就業場所の変更等）、要休業）
・作業環境管理・作業管理に関する意見

任意の再検査・
精密検査

任意の
結果の提出

労働者からの意見聴取

事業者による就業上の措置の決定

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

平成８年 10 月１日　健康診断結果措置指針公示第１号
改正　平成 12 年３月 31 日　健康診断結果措置指針公示第２号
改正　平成 13 年３月 30 日　健康診断結果措置指針公示第３号
改正　平成 14 年２月 25 日　健康診断結果措置指針公示第４号
改正　平成 17 年３月 31 日　健康診断結果措置指針公示第５号
改正　平成 18 年３月 31 日　健康診断結果措置指針公示第６号
改正　平成 20 年１月 31 日　健康診断結果措置指針公示第７号
改正　平成 27 年 11 月 30 日　健康診断結果措置指針公示第８号

１　趣旨

産業構造の変化、働き方の多様化を背景とした労働時間分布の長短二極化、高齢化の進展等労働者を取り巻く環境は大きく変化してきている。その中で、脳・心臓疾患につながる所見を始めとして何らかの異常の所見があると認められる労働者が年々増加し、５割を超えている。さらに、労働者が業務上の事由によって脳・心臓疾患を発症し突然死等の重大な事態に至る「過労死」等の事案が多発し、社会的にも大きな問題となっている。

このような状況の中で、労働者が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、労働者の健康管理を適切に講ずることが不可欠である。そのためには、事業者は、健康診断（労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 66 条の２の規定に基づく深夜業に従事する労働者が自ら受けた健康診断（以下「自発的健診」という。）及び労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 26 条第２項第１号の規定に基づく二次健康診断（以下「二次健康診断」という。）を含む。）の結果、異常の所見があると診断された労働者について、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聴取した医師又は歯科医師（以下「医師等」という。）の意見を十分勘案し、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、昼間勤務への転換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、当該医師等の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）又は労働時間等設定改善委員会（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成４年法律第 90 号）第７条第１項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講ずる必要がある（以下、事業者が講ずる必要があるこれらの措置を「就業上の措置」という。）。

また、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）の趣旨を踏まえ、健康診断の結果等の個々の労働者の健康に関する個人情報（以下「健康情報」という。）については、特にその適正な取扱いの確保を図る必要がある。

この指針は、健康診断の結果に基づく就業上の措置が、適切かつ有効に実施されるため、就業上の措置の決定・実施の手順に従って、健康診断の実施、健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い等についての留意事項を定めたものである。

２　就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項

（１）健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法第 66 条第１項から第４項までの規定に定めるところにより、労働者に対し医師等による健康診断を実施し、当該労働者ごとに診断区分（異常なし、要観察、要医療等の区分をいう。以下同じ。）に関する医師等の判定を受けるものとする。

なお、健康診断の実施に当たっては、事業者は受診率が向上するよう労働者に対する周知及び指導に努める必要がある。

また、産業医の選任義務のある事業場においては、事業者は、当該事業場の労働者の健康管理を担当する産業医に対して、健康診断の計画や実施上の注意等について助言を求めることが必要である。

（２）二次健康診断の受診勧奨等

事業者は、労働安全衛生法第 66 条第１項の規定による健康診断又は当該健康診断に係る同条第５項ただし書の規定による健康診断（以下「一次健康診断」という。）における医師の診断の結果に基づき、二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である。

（３）健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取

事業者は、労働安全衛生法第 66 条の４の規定に基づき、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。）について、医師等の意見を聴かなければならない。

イ　意見を聴く医師等

事業者は、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聴くことが適当である。

なお、産業医の選任義務のない事業場においては、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等から意見を聴くことが適当であり、こうした医師が労働者の健康管理等に関する相談等に応じる地域産業保健センターの活用を図ること等が適当である。

ロ　医師等に対する情報の提供

事業者は、適切に意見を聴くため、必要に応じ、意見を聴く医師等に対し、労働者に係る作業環境、労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況、過去の健康診断の結果等に関する情報及び職場巡視の機会を提供し、また、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当である。また、

過去に実施された労働安全衛生法第 66 条の８、第 66 条の９及び第 66 条の 10 第３項の規定に基づく医師による面接指導等の結果又は労働者から同意を得て事業者に提供された法第 66 条の 10 第１項の規定に基づく心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に関する情報を提供することも考えられる。

また、二次健康診断の結果について医師等の意見を聴取するに当たっては、意見を聴く医師等に対し、当該二次健康診断の前提となった一次健康診断の結果に関する情報を提供することが適当である。

ハ　意見の内容

事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要がある。

（イ）就業区分及びその内容についての意見

当該労働者に係る就業区分及びその内容に関する医師等の判断を下記の区分（例）によって求めるものとする。

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

（ロ）作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めるものとする。

ニ　意見の聴取の方法と時期

事業者は、医師等に対し、労働安全衛生規則等に基づく健康診断の個人票の様式中医師等の意見欄に、就業上の措置に関する意見を記入することを求めることとする。

なお、記載内容が不明確である場合等については、当該医師等に内容等の確認を求めておくことが適当である。

また、意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診及び二次健康診断に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当である。

（４）就業上の措置の決定等

イ　労働者からの意見の聴取等

事業者は、（３）の医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた就業上の措置を決

定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。

ロ　衛生委員会等への医師等の意見の報告等

衛生委員会等において労働者の健康障害の防止対策及び健康の保持増進対策について調査審議を行い、又は労働時間等設定改善委員会において労働者の健康に配慮した労働時間等の設定の改善について調査審議を行うに当たっては、労働者の健康の状況を把握した上で調査審議を行うことが、より適切な措置の決定等に有効であると考えられることから、事業者は、衛生委員会等の設置義務のある事業場又は労働時間等設定改善委員会を設置している事業場においては、必要に応じ、健康診断の結果に係る医師等の意見をこれらの委員会に報告することが適当である。

なお、この報告に当たっては、労働者のプライバシーに配慮し、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を適宜集約し、又は加工する等の措置を講ずる必要がある。

また、事業者は、就業上の措置のうち、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置を決定する場合には、衛生委員会等の設置義務のある事業場においては、必要に応じ、衛生委員会等を開催して調査審議することが適当である。

ハ　就業上の措置の実施に当たっての留意事項

（イ）関係者間の連携等

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、労働者の健康状態を把握し、適切に評価するためには、健康診断の結果を総合的に考慮することが基本であり、例えば、平成 19 年の労働安全衛生規則の改正により新たに追加された腹囲等の項目もこの総合的考慮の対象とすることが適当と考えられる。しかし、この項目の追加によって、事業者に対して、従来と異なる責任が求められるものではない。

なお、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善が見られた場合には、医師等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

（ロ）健康診断結果を理由とした不利益な取扱いの防止

健康診断の結果に基づく就業上の措置は、労働者の健康の確保を目的とするものであるため、事業者が、健康診断において把握した労働者の健康情報等に基づき、当該労働者の健康の確保に必要な範囲を超えて、当該労働者に対して不利益な取扱いを行うことはあってはならない。このため、以下に掲げる事業者による

不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、事業者はこれらを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由が以下に掲げる理由以外のものであったとしても、実質的に以下に掲げるものに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても、行ってはならない。

① 就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、不利益な取扱いを行うこと。

② 就業上の措置の実施に当たり、医師の意見とはその内容・程度が著しく異なる等医師の意見を勘案し必要と認められる範囲内となっていないもの又は労働者の実情が考慮されていないもの等の法令上求められる要件を満たさない内容の不利益な取扱いを行うこと。

③ 健康診断の結果を理由として、以下の措置を行うこと。

(a) 解雇すること。

(b) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと。

(c) 退職勧奨を行うこと。

(d) 不当な動機・目的をもってなされたと判断されるような配置転換又は職位（役職）の変更を命じること。

(e) その他の労働契約法等の労働関係法令に違反する措置を講じること。

（５）その他の留意事項

イ 健康診断結果の通知

事業者は、労働者が自らの健康状態を把握し、自主的に健康管理が行えるよう、労働安全衛生法第 66 条の６の規定に基づき、健康診断を受けた労働者に対して、異常の所見の有無にかかわらず、遅滞なくその結果を通知しなければならない。

ロ 保健指導

事業者は、労働者の自主的な健康管理を促進するため、労働安全衛生法第 66 条の７第１項の規定に基づき、一般健康診断の結果、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て、医師又は保健師による保健指導を受けさせるよう努めなければならない。この場合、保健指導として必要に応じ日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨等を行うほか、その円滑な実施に向けて、健康保険組合その他の健康増進事業実施者（健康増進法（平成 14 年法律第 103 号）第６条に規定する健康増進事業実施者をいう。）等との連携を図ること。

深夜業に従事する労働者については、昼間業務に従事する者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導等を一層重視した保健指導を行うよう努めることが必要である。

また、労働者災害補償保険法第 26 条第２項第２号の規定に基づく特定保健指導及び高齢者の医療の確保に関する法律（昭和 57 年法律第 80 号）第 24 条の規定に基づく特定保健指導を受けた労働者については、労働安全衛生法第 66 条の７第１項の規定に基づく保健指導を行う医師又は保健師にこれらの特定保健指導の内容を伝えるよう働きかけることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、個々の労働者ごとの健康状態や作業内容、作業環境等についてより詳細に把握し得る立場にある産業医が中心となり実施されることが適当である。

ハ 再検査又は精密検査の取扱い

事業者は、就業上の措置を決定するに当たっては、できる限り詳しい情報に基づいて行うことが適当であることから、再検査又は精密検査を行う必要のある労働者に対して、当該再検査又は精密検査受診を勧奨するとともに、意見を聴く医師等に当該検査の結果を提出するよう働きかけることが適当である。

なお、再検査又は精密検査は、診断の確定や症状の程度を明らかにするものであり、一律には事業者にその実施が義務付けられているものではないが、有機溶剤中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 36 号）、鉛中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 37 号）、特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号）、高気圧作業安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 40 号）及び石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）に基づく特殊健康診断として規定されているものについては、事業者にその実施が義務付けられているので留意する必要がある。

ニ 健康情報の保護

事業者は、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 16 年厚生労働省告示第 259 号）に基づき、健康情報の保護に留意し、その適正な取扱いを確保する必要がある。

事業者は、就業上の措置の実施に当たって、産業保健業務従事者（産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。）以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が就業上の措置を実施する上で必要最小限のものとなるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供する等の措置を講ずる必要があり、診断名、検査値、具体的な愁訴の内容等の加工前の情報や詳細な医学的情報は取り扱わせてはならないものとする。

ホ 健康診断結果の記録の保存

事業者は、労働安全衛生法第 66 条の３及び第 103 条の規定に基づき、健康診断結果の記録を保存しなければならない。記録の保存には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、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）に基づき適切な保存を行う必要がある。また、健康診断結果には医療に関する情報が含まれることから、事業者は安全管理措置等について「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」を参照することが望ましい。

また、二次健康診断の結果については、事業者にその保存が義務付けられているものではないが、継続的に健康管理を行うことができるよう、保存することが望ましい。

なお、保存に当たっては、当該労働者の同意を得ることが必要である。

3　派遣労働者に対する健康診断に係る留意事項

（1）健康診断の実施

派遣労働者については、労働安全衛生法第 66 条第１項の規定に基づく健康診断（以下「一般健康診断」という。）は派遣元事業者が実施し、同条第２項又は第３項に基づく健康診断（以下「特殊健康診断」という。）は派遣先事業者が実施しなければならない。

派遣労働者に対する一般健康診断の実施に当たって、派遣先事業者は、当該派遣労働者が派遣元事業者が実施する一般健康診断を受診することができるよう必要な配慮をすることが適当である。また、派遣元事業者から依頼があった場合には、派遣先事業者は、その雇用する労働者に対する一般健康診断を実施する際に、派遣労働者もこれを受診することができるよう配慮することが望ましい。なお、派遣先事業者が、派遣労働者も含めて一般健康診断を実施するに当たっては、当該一般健康診断の結果は、派遣元事業者が取り扱うべきものであることから、一般健康診断を実施した医師から直接派遣元事業者に結果を提供させること等の方法により、派遣先事業者は当該結果を把握しないようにする必要がある。

（2）医師に対する情報の提供

派遣元事業主は、一般健康診断の結果について適切に医師から意見を聴くことができるよう、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）（以下「労働者派遣法」という。）第 42 条第３項の規定に基づき派遣先事業者から通知された当該労働者の労働時間に加え、必要に応じ、派遣先事業者に対し、その他の勤務の状況又は職場環境に関する情報について提供するよう依頼し、派遣先事業者は、派遣元事業者から依頼があった場合には、必要な情報を提供することとする。

この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への依頼について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。

（3）就業上の措置の決定等

派遣労働者に対し就業上の措置を講ずるに当たって、派遣先の協力が必要な場合には、派遣元事業者は、派遣先事業者に対して、当該措置の実施に協力するよう要請することとし、派遣先事業者は、派遣元事業者から要請があった場合には、これに応じ、必要な協力を行うこととする。この場合において、派遣元事業者は、派遣先事業者への要請について、あらかじめ、当該派遣労働者の同意を得なければならない。

また、派遣先事業者は、特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置を講ずるに当たっては、派遣元事業者と連絡調整を行った上でこれを実施することとし、就業上の措置を実施したときは、派遣元事業者に対し、当該措置の内容に関する情報を提供することとする。

（4）不利益な取扱いの禁止

次に掲げる派遣先事業者による派遣労働者に対する不利益な取扱いについては、一般的に合理的なものとはいえないため、派遣先事業者はこれを行ってはならない。なお、不利益な取扱いの理由がこれ以外のものであったとしても、実質的にこれに該当するとみなされる場合には、当該不利益な取扱いについても行ってはならない。

①　一般健康診断の結果に基づく派遣労働者の就業上の措置について、派遣元事業者からその実施に協力するよう要請があったことを理由として、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

②　派遣元事業者が本人の同意を得て、派遣先事業者に派遣労働者の一般健康診断の結果を提供した場合において、これを理由として、派遣先事業者が、派遣元事業者が聴取した医師の意見を勘案せず又は当該派遣労働者の実情を考慮せず、当該派遣労働者の変更を求めること。

③　特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の実施に当たり、健康診断の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴取すること等の法令上求められる手順に従わず、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

④　特殊健康診断の結果に基づく就業上の措置の実施に当たり、医師の意見を勘案せず又は労働者の実情を考慮せず、派遣先事業者が、当該派遣労働者の変更を求めること。

（5）特殊健康診断の結果の保存及び通知

特殊健康診断の結果の記録の保存は、派遣先事業者が行わなければならないが、派遣労働者については、派遣先が変更になった場合にも、当該派遣労働者の健康管理が継続的に行われるよう、労働者派遣法第 45 条第 10 項及び第 11 項の規定に基づき、派遣先事業者は、特殊健康診断の結果の記録の写しを派遣元事業者に送付しなければならず、派遣元事業者は、派遣先事業者から送付を受けた当該記録の写しを保存しなければならない。

また、派遣元事業者は、当該記録の写しに基づき、派遣労働者に対して特殊健康診断の結果を通知しなければならない。

（6）健康情報の保護

派遣労働者の一般健康診断に関する健康情報については、派遣元事業者の責任において取り扱うものとし、派遣元事業者は、派遣労働者の同意を得ずに、これを派遣先事業者に提供してはならない。