

働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律 (産業医関連部分抜粋)

改正後	現行
<p>(産業医等)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>3 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。</p> <p>4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、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厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。</p> <p>5 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。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。</p> <p>6 事業者は、前項の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項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。</p>	<p>(産業医等)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

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。

行政通達：平成 30 年 9 月 7 日 基発 0907 第 2 号

<p>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。</p> <p>2 前条第四項の規定は、前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について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。</p> <p>第十三条の三 事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者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に努めなければならない。</p>	<p>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。</p>
<p>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に努めなければならないこととしたものであること。</p>	
<p>(国の援助)</p> <p>第十九条の三国は、第十三条の二第一項の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。</p>	<p>(国の援助)</p> <p>第十九条の三国は、第十三条の二の事業場の労働者の健康の確保に資するため、労働者の健康管理等に関する相談、情報の提供その他の必要な援助を行うように努めるものとする。</p>

改正後	現行
<p>(健康診断実施後の措置)</p> <p>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）<u>第七条</u>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。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(面接指導等)</p> <p>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（<u>次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。</u>）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。</p> <p>2～5 (略)</p>	<p>(健康診断実施後の措置)</p> <p>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）<u>第七条第一項</u>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。</p> <p>2・3 (略)</p> <p>(面接指導等)</p> <p>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。</p> <p>2～5 (略)</p>

改正後	現行
<p>第六十六条の八の二 事業者は、その労働時間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時間を超える労働者（労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者（同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）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。</p> <p>2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。</p> <p>第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。</p> <p>第六十六条の八の四 事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者であつて、その健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、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。</p> <p>2 第六十六条の八第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「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」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間（第六十六条の八の四第一項に規定する健康管理時間をいう。）が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。</p>	

改正後	現行
<p>第六十六条の九 事業者は、<u>第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項又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つ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。</u></p> <p>第十一章雑則 (法令等の周知)</p> <p>第百一条 事業者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨を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その他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。</p> <p>2 <u>産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、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その他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。</u></p> <p>3 <u>前項の規定は、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事業者について準用する。この場合において、前項中「周知させなければ」とあるのは、「周知させるように努めなければ」と読み替えるものとする。</u></p> <p>4 事業者は、第五十七条の二第一項又は第二項の規定により通知された事項を、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で当該通知された事項に係るものを取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、当該物を取り扱う労働者に周知させなければならない。</p>	<p>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つ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。</p> <p>第十一章雑則 (法令等の周知)</p> <p>第百一条 事業者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨を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その他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならない。</p> <p>2 事業者は、第五十七条の二第一項又は第二項の規定により通知された事項を、化学物質、化学物質を含有する製剤その他の物で当該通知された事項に係るものを取り扱う各作業場の見やすい場所に常時掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、当該物を取り扱う労働者に周知させなければならない。</p>

改正後	現行
<p>(心身の状態に関する情報の取扱い)</p> <p>第百四条 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、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これを保管し、及び使用しなければならない。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は、この限りでない。</p> <p>2 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。</p> <p>3 厚生労働大臣は、前二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。</p> <p>4 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。</p>	
<p>(健康診断等に関する秘密の保持)</p> <p>第百五条第六十五条の二 第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、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の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その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。</p>	<p>(健康診断等に関する秘密の保持)</p> <p>第百四条第六十五条の二 第一項及び第六十六条第一項から第四項までの規定による健康診断、第六十六条の八第一項の規定による面接指導、第六十六条の十第一項の規定による検査又は同条第三項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その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。</p>

働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する省令 (産業医関連部分抜粋)

改正後	現行
<p>(産業医の選任等) 第十三条 (略) 2・3 (略) 4 事業者は、<u>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。</u></p> <p>(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、<u>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。</u> 一 (略) 二 <u>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。</u> 三～九 (略) 2～6 (略) 7 <u>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。</u></p>	<p>(産業医の選任) 第十三条 (略) 2・3 (略) 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なお、「遅滞なく」とは、おおむね1月以内をいう</p> <p>(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、<u>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。</u> 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)</p>

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。

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。

行政通達：平成30年9月7日 基発0907第2号

改正後	現行
<p>(産業医に対する情報の提供)</p> <p>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。</p> <p>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）</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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。</p> <p>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つた後、遅滞なく提供すること。</p> <p>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つた後、速やかに提供すること。</p> <p>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。</p>	

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つては、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
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。

改正後	現行
<p>(産業医による勧告等)</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>一 当該勧告の内容</p> <p>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つては、その旨及びその理由）</p> <p><u>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。</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>一 当該勧告の内容</p> <p>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つては、その旨及びその理由）</p>	
<p>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）。</p> <p>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つては、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）。</p> <p>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つては、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。</p> <p>行政通達：平成30年9月7日 基発0907第2号</p>	

改正後	現行
<p>(産業医に対する権限の付与等)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>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）</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p style="text-align: center;">行政通達：平成30年9月7日 基発0907第2号</p>	

改正後	現行
<p>(産業医の定期巡視) 第十五条 (略) (削る)</p> <p>(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 <u>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。</u></p> <p>2 事業者は、<u>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。</u></p> <p>3 <u>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。</u></p>	<p>(産業医の定期巡視及び権限の付与) 第十五条 (略) <u>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。</u></p> <p>(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 <u>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。</u></p> <p>2 事業者は、<u>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。</u></p>

改正後	現行
<p>(委員会の会議) 第二十三条 (略) 2・3 (略) 4 事業者は、<u>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。</u> 一 <u>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</u> 二 <u>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</u> 5 <u>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。</u></p>	<p>(委員会の会議) 第二十三条 (略) 2・3 (略) 4 事業者は、<u>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。</u></p>
<p>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。 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。 行政通達：平成30年9月7日 基発0907第2号</p>	

改正後	現行
<p>(面接指導の対象となる労働者の要件等)</p> <p>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<u>八十時間</u>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。</p> <p>2 (略)</p> <p>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<u>八十時間</u>を超えた労働者に対し、当該労働者に係る<u>当該超えた時間</u>に関する情報を通知しなければならない。</p>	<p>(面接指導の対象となる労働者の要件等)</p> <p>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<u>百時間</u>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。</p> <p>2 (略)</p> <p>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<u>百時間</u>を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る<u>超えた時間</u>に関する情報を<u>産業医</u>に提供しなければならない。</p>

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。

事業者は、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つ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、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。

改正後	現行
<p>(面接指導の実施方法等)</p> <p>第五十二条の三 <u>法第六十六条の八の面接指導</u>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。</p> <p>2 (略)</p> <p>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、<u>法第六十六条の八の面接指導</u>を行わなければならない。</p> <p>4 (略)</p> <p>(面接指導における確認事項)</p> <p>第五十二条の四 医師は、<u>法第六十六条の八の面接指導</u>を行うに当たつては、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。</p> <p>一～三 (略)</p> <p>(労働者の希望する医師による面接指導の証明)</p> <p>第五十二条の五 <u>法第六十六条の八第二項ただし書の書面</u>は、当該労働者の受けた<u>法第六十六条の八の面接指導</u>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。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 <u>法第六十六条の八の面接指導</u>を行つた医師の氏名</p> <p>四・五 (略)</p> <p>(面接指導結果の記録の作成)</p> <p>第五十二条の六 事業者は、<u>法第六十六条の八の面接指導</u>（<u>法第六十六条の八第二項ただし書の書面</u>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、<u>当該法第六十六条の八の面接指導の結果の記録</u>を作成して、これを五年間保存しなければならない。</p> <p>2 (略)</p>	<p>(面接指導の実施方法等)</p> <p>第五十二条の三 <u>面接指導</u>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。</p> <p>2 (略)</p> <p>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、<u>面接指導</u>を行わなければならない。</p> <p>4 (略)</p> <p>(面接指導における確認事項)</p> <p>第五十二条の四 医師は、<u>面接指導</u>を行うに当たつては、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。</p> <p>一～三 (略)</p> <p>(労働者の希望する医師による面接指導の証明)</p> <p>第五十二条の五<u>法第六十六条の八第二項ただし書の書面</u>は、当該労働者の受けた<u>面接指導</u>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。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 <u>面接指導</u>を行つた医師の氏名</p> <p>四・五 (略)</p> <p>(面接指導結果の記録の作成)</p> <p>第五十二条の六 事業者は、<u>面接指導</u>（<u>法第六十六条の八第二項ただし書の書面</u>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、<u>当該面接指導の結果の記録</u>を作成して、これを五年間保存しなければならない。</p> <p>2 (略)</p>

改正後	現行
<p>(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)</p> <p>第五十二条の七 <u>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。</u></p> <p>(<u>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</u>)</p> <p>第五十二条の七の二 <u>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。</u></p> <p>2 <u>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」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。</u></p>	<p>(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)</p> <p>第五十二条の七 <u>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。</u></p>

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。

行政通達：平成30年9月7日 基発0907第2号

改正後	現行
<p>(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>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）。</p> <p>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。</p> <p>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</p> <p style="text-align: center;">行政通達：平成30年9月7日 基発0907第2号</p>	

改正後	現行
<p>(法第六十六条の九の<u>必要な措置の実施</u>)</p> <p>第五十二条の八 法第六十六条の九の<u>必要な措置</u>は、<u>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</u>とする。</p> <p>2 労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号) <u>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。</u></p> <p>(削る)</p> <p>(健康管理手帳の交付)</p> <p>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。</p> <p>(表略)</p> <p>2・3 (略)</p>	<p>(法第六十六条の九に<u>規定する必要な措置の実施</u>)</p> <p>第五十二条の八 法第六十六条の九の<u>必要な措置</u>は、<u>面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置</u>とする。</p> <p>2 法第六十六条の九の<u>必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。</u></p> <p>一 <u>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</u></p> <p>二 <u>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</u></p> <p>3 <u>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。</u></p> <p>(健康管理手帳の交付)</p> <p>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。</p> <p>(表略)</p> <p>2・3 (略)</p>

改正後	現行
<p>(特別安全衛生改善計画の作成の指示等)</p> <p>第八十四条 (略)</p> <p>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。</p> <p>一 (略)</p> <p>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<u>第三十六条第六項第一号</u>、<u>第六十二条第一項若しくは第二項</u>、<u>第六十三条</u>、<u>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</u></p> <p>3～5 (略)</p> <p>(法令等の周知の方法等)</p> <p>第九十八条の二 法<u>第一百一条第一項及び第二項</u>(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、<u>第二十三条第三項各号に掲げる方法とする。</u></p> <p>2 法<u>第一百一条第二項</u>の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。</p> <p>一 <u>事業場における産業医(法<u>第一百一条第三項</u>において準用する場合にあつては、法<u>第十三条の二第一項</u>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</u></p> <p>二 <u>産業医に対する健康相談の申出の方法</u></p> <p>三 <u>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</u></p> <p>3 法<u>第一百一条第四項</u>の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。</p> <p>一～三 (略)</p>	<p>(特別安全衛生改善計画の作成の指示等)</p> <p>第八十四条 (略)</p> <p>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。</p> <p>一 (略)</p> <p>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<u>第三十六条第一項ただし書</u>、<u>第六十二条第一項若しくは第二項</u>、<u>第六十三条</u>、<u>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</u></p> <p>3～5 (略)</p> <p>(法令等の周知の方法)</p> <p>第九十八条の二 法<u>第一百一条第一項</u>の厚生労働省令で定める方法は、<u>第二十三条第三項各号に掲げる方法とする。</u></p> <p>2 法<u>第一百一条第二項</u>の厚生労働省令で定める方法は、次に掲げる方法とする。</p> <p>一～三 (略)</p>

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）。

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。

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。

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。

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を公表することとしたものであること。

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、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。

行政通達：平成30年9月7日 基発0907第2号