

## 平成29年6月1日施行の労働安全衛生規則等の一部改正について

平成29年3月29日に「労働安全衛生規則等の一部を改正する省令」が公布され、同年6月1日より施行された。労働安全衛生規則（以下、本規則）は、労働安全衛生法に基づき定められたものであり、事業場における労働者の健康管理に関する措置等の基準が定められている。本改正により一部取り扱いに変更があったため、以下にて解説する。

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平29.3.29 厚労令29）

吉田 爵宏 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

### 1.はじめに

事業者には、労働基準法の特別法である労働安全衛生法により、労働者が職場において安全かつ健康に業務を行えるよう、快適な職場環境を形成する義務が課されている。今回改正となった労働安全衛生規則等は、同法に基づき実際に事業者が取るべき施策の基準が明記されたものであり、労働者を取り巻く環境が変化の中で、都度の改正を経て今日に至る。

本改正では、近年、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策等が事業場における重要な課題となるなど、産業保健を取り巻く状況が変化してきていることに対応して、産業医制度の充実を図ること等を目的として、大きく三つの変更がなされており、以下一つずつ解説する。

### 2.産業医制度に係る改正

職場において労働者の健康管理等を効果的に行うためには、医学に関する専門的知識が不可欠と考えられ、常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、1人以上の産業医の選任が義務づけられている（労働安全衛生法13条、労働安全衛生法施行令5条）。

産業医は、労働者の健康を確保する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行うことができる（労働安全衛生規則14条3項）。また、少なくとも毎月1回以上作業場等を巡視し、作業方法または衛生状態に有害の恐れがあるときは、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（労働安全衛生規則15条、[図表1]）。

近年は過重労働防止やメンタルヘルス対策も重要となり、また、効率的かつ効果的な職務の実施が求められている。産業医が情報収集を行う手段として、職場巡視とそれ以外の手段を組み合わせることも有効と考えられる。

上記検討を受け、本改正では、作業場等の巡視

図表1 産業医の職務

- ①健康診断、面接指導等の実施およ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等労働者の健康管理に関すること
- 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
- ④①～③のほか、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および再発防止のための措置に関すること

の回数に関して、「毎月1回以上」が、「一定の条件のもとに2月以内ごとに1回以上」に変更される。一定の条件とは、事業者から産業医に対して、定期的に（月1回以上）安全衛生に関する情報が提供され、かつ事業者の同意を得ていることである〔図表2〕。

なお、産業医選任の要件と同様、常時50人以上の労働者を使用する事業所は、毎月1回以上、衛生委員会を開催する必要がある、産業医はその構成要員とされている。産業医の出席が委員会の開催要件ではないが、委員会の性質を鑑みると出席が望ましく、上記変更後もなお、月に1回程度の事業所訪問は発生し得ることに留意したい。

### 3. 健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要となる労働者の業務に関する情報の医師等への提供

事業者は、各種健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者が発生した場合、当該労働者の健康保持に必要な措置に関して、医師等の意見を聴取することが義務づけられている（労働安全衛生法66条の4、労働安全衛生規則51条の2）。

また、「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 8.10. 1、最終改正：平 27.11.30 健康診断結果措置指針公示第8）により、意見聴取を確実かつ効果的に実施するために、意見聴取を行う医師等に対して、労働者の業務の

**図表2** 職場巡視の頻度を「2月以内ごとに1回以上」へ変更するに当たり、提供が必要とされる情報

- ①衛生管理者が行う巡視の結果
- ②労働者の健康障害を防止し、または労働者の健康を保持するために必要な情報であって、衛生委員会または安全衛生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

状況の情報（作業環境、労働時間、作業態様等）を提供することが示されている。本改正では、情報提供の着実な実施を図るため、事業者は、医師等から意見聴取を行う上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、当該情報を提供することが義務づけられた。

### 4. 長時間労働者に関する情報の産業医への提供

事業者が労働者を使用するに当たり、残業時間の実態把握として、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えた時間を毎月1回以上、一定の期日を定めて算定する必要がある。また、算定の結果、その超えた時間が1月当たり100時間を超える労働者については、当該労働者の申し出に基づいて医師による面接指導を行うこととされている。

本改正により、労働時間算定の結果として100時間を超える労働者がいた場合には、速やかに該当労働者の氏名および超えた時間に関する情報を産業医へ提供することが義務づけられた。

面接指導は、労働者からの申し出により実施されるものだが、産業医はその申し出を勧奨することができる。上記情報提供が義務化されたことにより、産業医が実情をより把握しやすくなり、面接指導の実施の促進が期待される。

### 5. 最後に

仕事上のストレスによるうつ病などのメンタルヘルス対策や長時間労働による過労死対策、疾病・障害等の多様化する労働者の健康確保対策等の重要性が増す中、今後も実情に即した形での法改正が予想される。

多くの企業にとって労働力不足が課題となる中、政府の進める働き方改革と相まって、労働者にとっての働きやすい職場環境の整備は必須といえよう。今回の改正点を踏まえた上、本規則による基準を改めて確認し、現行の対応状況を精査することが肝要である。