

福岡医発第 2150 号 (地)

平成 30 年 10 月 31 日

各 医 師 会 長 殿

福岡県医師会

会長 松 田 峻一良

(公印省略)

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による
改正後のじん肺法及び労働安全衛生法の施行等について

時下 貴職ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

今般、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による改正後のじん肺法及び労働安全衛生法の施行等について別添のとおり厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課より日本医師会を通じて通知がありましたのでご連絡申し上げます。

厚生労働省では、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に、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、労働者の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しやすい環境整備を行っております。

具体的には、「産業医の職務の追加」や「産業医の知識・能力の維持向上」「産業医の権限の具体化」など、法改正を行い産業医の在り方の見直しを行うものです。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただきますようお願い申し上げます。

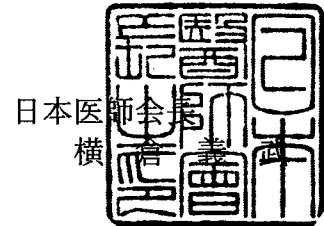
小郡三井医師会より

産業保健担当理事 権藤秀之

会長 島田昇二郎

日医発第802号 (健 I 120)
平成30年10月17日

都道府県医師会長 殿



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による改正後のじん肺法
及び労働安全衛生法の施行等について

時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

この度、標記の件について、別添のとおり厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課長より、本職宛にその周知について協力依頼がありました。

今般、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による改正後のじん肺法及び労働安全衛生法の施行等について別添のとおり通知がなされました。

厚生労働省では、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に、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、労働者の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しやすい環境整備を行っております。具体的には、「産業医の職務の追加」や「産業医の知識・能力の維持向上」「産業医の権限の具体化」など、法改正を行い産業医の在り方の見直しを行うものです。

つきましては、本件の趣旨をご理解の上、貴会関係郡市区医師会等に対する周知方につきまして貴職の特段のご高配をお願い申し上げます。

基安労発 1010 第 1 号
平成 30 年 10 月 10 日

公益社団法人日本医師会
会長 横倉 義武 殿

厚生労働省労働基準局
安全衛生部労働衛生課長
(公 印 省 略)

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による改正後の
じん肺法及び労働安全衛生法の施行等について

労働安全行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力を賜り厚く御礼
申し上げます。

今般、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による改正
後のじん肺法及び労働安全衛生法の施行等について、別添のとおり都道府県労
働局長宛て通知したところです。

つきましては、貴会におかれましても、当該内容を御了知いただくとともに、
貴会会員等に対する周知等に御協力いただきますよう特段の御配慮をよろしく
お願いいたします。

基 発 0907 第 2 号
平成 30 年 9 月 7 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

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による改正後の
労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について

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 30 年法律第 71 号。以下「整備法」という。）の公布については、平成 30 年 7 月 6 日付け基 発 0706 第 1 号・職 発 0706 第 2 号・雇 均 発 0706 第 1 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について」により通知したところであるが、整備法による改正後の労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「新安衛法」という。）及び整備法による改正後のじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号。以下「新じん肺法」という。）、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関係政令の整備及び経過措置に関する政令（平成 30 年政令第 253 号。以下「整備令」という。）、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令の整備等に関する省令（平成 30 年厚生労働省令第 112 号。以下「整備則」という。）による改正後の労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「新安衛則」という。）及び整備則による改正後のじん肺法施行規則（昭和 35 年労働省令第 6 号。以下「新じん肺則」という。）並びに「労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号）の内容等は下記のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

なお、新安衛法第 66 条の 8 の 4 の内容等については、追って通知する。

記

第 1 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法令及びじん肺法令関係）

1 改正の趣旨

労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第 13 条第 1 項において定められている産業医は、健康診断、長時間労働者に対する面接指導及び心理

的な負担の程度を把握するための検査並びにその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置、作業環境管理、作業管理、健康管理、労働者の健康の保持増進を図るための措置、衛生教育、労働者の健康障害の調査等で、医学に関する専門的知識を必要とするものを行うことを職務とされている。

整備法においては、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。

2 内容

(1) 産業医の職務の追加（新安衛法第 13 条第 1 項及び新安衛則第 14 条第 1 項関係）

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。

(2) 産業医の知識・能力の維持向上（新安衛則第 14 条第 7 項関係）

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。

(3) 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）

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。

- 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。
- 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。
- 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。

(4) 産業医の独立性・中立性の強化（新安衛法第 13 条第 3 項関係）

産業医が、産業医学の専門的立場から、独立性・中立性をもってその職務を行うことができるよう、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ことを明確化したものであること。

(5) 産業医の辞任又は解任時の衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）への報告（新安衛則第 13 条第 4 項関係）

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から、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。

なお、「遅滞なく」とは、おおむね 1 月以内をいうものであること（以下同じ。）。

(6) 産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供（新安衛法第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項並びに新安衛則第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項関係）

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

い場合にあっては、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っ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。

(7) 産業医が勧告しようとするときの事業者に対する意見の求め及び

産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の保存（新安衛法第 13 条第 5 項並びに新安衛則第 14 条の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

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）。

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っては、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）。

- (8) 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告（新安衛法第 13 条第 6 項並びに新安衛則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項関係）

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っては、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。

- (9) 労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等（新安衛法第 13 条の 3 関係）

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努めなければならないこととしたものであること。

- (10) 産業医等の業務の内容等の周知（新安衛法第 101 条第 2 項及び第 3 項並びに新安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

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（新安衛法第 101 条第 2 項並びに新安衛則第 98 条の 2 第 1 項及び第 2 項）。

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（新安衛法第 101 条第 3 項）。

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。

- (11) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項から第 4 項まで及び新安衛法第 104 条第 1 項から第 4 項まで並びに新じん肺則第 33 条及び新安衛則第 98 条の 3 関係）

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（新じん肺法第 35 条の 3 第 1 項及び新安衛法第 104 条第 1 項）。

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（別添参照）を公表することとしたものであること

(新じん肺法第 35 条の 3 第 3 項及び新安衛法第 104 条第 3 項)。

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(新じん肺法第 33 条及び新安衛法第 98 条の 3)、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(新じん肺法第 35 条の 3 第 4 項及び新安衛法第 104 条第 4 項)。

(12) 安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存(新安衛法第 23 条第 4 項関係)

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。

(13) 産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め(新安衛法第 23 条第 5 項関係)

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。

(14) 罰則(新安衛法第 105 条及び第 119 条関係)

新安衛法第 105 条に違反した者は、従前のとおり新安衛法第 119 条第 1 号の罰則の適用があるが、新安衛法第 105 条に規定する者に、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者を追加したものであること。

(15) 施行期日(整備法附則第 1 条関係)

産業医・産業保健機能の強化に係る改正規定の施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日であること。

第 2 面接指導等(労働安全衛生法令関係)

1 改正の趣旨

安衛法に定められている面接指導は、長時間労働やストレスを背景とする労働者の脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としており、医師が面接指導において対象労働者に指導を行うだけではなく、事業者が就業上の措置を適切に講じることができるよう、事業者に対して医学的な見地から意見を述べることが想定されている。

整備法においては、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、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化するものである。

2 内容

(1) 医師による面接指導の対象となる労働者の要件（新安衛法第 66 条の 8 第 1 項及び新安衛則第 52 条の 2 第 1 項関係）

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、従前のとおり新安衛法第 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。

(2) 労働者への労働時間に関する情報の通知（新安衛則第 52 条の 2 第 3 項関係）

事業者は、(1)の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っ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、新労基法第 41 条に規定する者及びみなし労働時間制が適用される労働者を含め、全ての労働者に適用されるものであること。

また、従前のとおり第 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。

- (3) 研究開発業務に従事する労働者に対する医師による面接指導（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び第 2 項並びに新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項及び第 2 項関係）

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。

(4) 労働時間の状況の把握（新安衛法第 66 条の 8 の 3 並びに新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項及び第 2 項関係）

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）。

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。

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（新安衛則第 52 条の 7 の 3 第 2 項）。

3 罰則（新安衛法第 120 条関係）

新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項に違反した者は、新安衛法第 120 条第 1 号の罰則の適用があること。

4 施行期日（整備法附則第 1 条関係）

面接指導に係る改正規定の施行期日は、平成 31 年 4 月 1 日であること。

第 3 経過措置

1 整備法附則第 5 条関係

事業者は、整備法附則第 2 条（附則第 3 条第 1 項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定によりなお従前の例によることとされた協定が適用されている労働者に対しては、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しないものであること。

2 整備令第 7 条関係

事業者は、新労基法第 139 条第 2 項又は第 142 条の規定により読み替え

て適用する新労基法第 36 条の協定が適用されている労働者に対しては、新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しないものであること。

3 整備則附則第 2 条関係

新安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 2 号及び第 2 項第 2 号、第 52 条の 2 第 1 項及び第 3 項、第 52 条の 3 第 1 項及び第 3 項、第 52 条の 4 から第 52 条の 7 の 3 までの規定は、平成 31 年 4 月 1 日以降の期間のみを新安衛則第 52 条の 2 第 1 項の超えた時間の算定又は新安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項の超えた時間の算定の対象とする場合について適用し、同年 3 月 31 日を含む期間をこれらの超えた時間の算定の対象とする場合については、なお従前の例によるものであること。

4 整備則附則第 3 条関係

新安衛則第 14 条の 2 第 1 項第 1 号及び第 2 項第 1 号の規定は、平成 31 年 4 月 1 日以降に新安衛法第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 4 項（新安衛法第 66 条の 8 の 2 第 2 項において準用する場合を含む。）又は第 66 条の 10 第 5 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場合について適用するものであること。

第 4 その他所要の関係法令の改正

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）及び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施行規則（昭和 61 年労働省令第 20 号）並びに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）について、所要の改正を行ったものであること。

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針

平成 30 年 9 月 7 日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号

1 趣旨・総論

事業者が、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）に基づき実施する健康診断等の健康を確保するための措置（以下「健康確保措置」という。）や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た労働者の心身の状態に関する情報（以下「心身の状態の情報」という。）については、そのほとんどが個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 2 条第 3 項に規定する「要配慮個人情報」に該当する機微な情報である。そのため、事業場において、労働者が雇用管理において自身にとって不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするとともに、事業者が必要な心身の状態の情報を収集して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするためには、関係法令に則った上で、心身の状態の情報が適切に取り扱われることが必要であることから、事業者が、当該事業場における心身の状態の情報の適正な取扱いのための規程（以下「取扱規程」という。）を策定することによる当該取扱いの明確化が必要である。こうした背景の下、労働安全衛生法第 104 条第 3 項及びじん肺法（昭和 35 年法律第 30 号）第 35 条の 3 第 3 項に基づき公表する本指針は、心身の状態の情報の取扱いに関する原則を明らかにしつつ、事業者が策定すべき取扱規程の内容、策定の方法、運用等について定めたものである。

その上で、取扱規程については、健康確保措置に必要な心身の状態の情報の範囲が労働者の業務内容等によって異なり、また、事業場の状況に応じて適切に運用されることが重要であることから、本指針に示す原則を踏まえて、事業場ごとに衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）を活用して労使関与の下で、その内容を検討して定め、その運用を図る必要がある。

なお、本指針に示す内容は、事業場における心身の状態の情報の取扱いに関する原則である。このため、事業者は、当該事業場の状況に応じて、心身の状態の情報が適切に取り扱われるようその趣旨を踏まえつつ、本指針に示す内容とは異なる取扱いを行うことも可能である。しかしながら、その場合は、労働者に、当該事業場における心身の状態の情報を取り扱う方法及び当該取扱いを採用する理由を説明した上で行う必要がある。

2 心身の状態の情報の取扱いに関する原則

（1）心身の状態の情報を取り扱う目的

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、労働者の健康確保措置の実施や事業

者が負う民事上の安全配慮義務の履行であり、そのために必要な心身の状態の情報を適正に収集し、活用する必要がある。

一方、労働者の個人情報保護を保護する観点から、現行制度においては、事業者が心身の状態の情報を取り扱えるのは、労働安全衛生法令及びその他の法令に基づく場合や本人が同意している場合のほか、労働者の生命、身体保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき等とされているので、上記の目的に即して、適正に取り扱われる必要がある。

(2) 取扱規程を定める目的

心身の状態の情報が、労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行の目的の範囲内で適正に使用され、事業者による労働者の健康確保措置が十全に行われるよう、事業者は、当該事業場における取扱規程を定め、労使で共有することが必要である。

(3) 取扱規程に定めるべき事項

取扱規程に定めるべき事項は、具体的には以下のものが考えられる。

- ① 心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法
- ② 心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲
- ③ 心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法
- ④ 心身の状態の情報の適正管理の方法
- ⑤ 心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む。以下同じ。）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む。以下同じ。）の方法
- ⑥ 心身の状態の情報の第三者提供の方法
- ⑦ 事業承継、組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項
- ⑧ 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理
- ⑨ 取扱規程の労働者への周知の方法

なお、②については、個々の事業場における心身の状態の情報を取り扱う目的や取り扱う体制等の状況に応じて、部署や職種ごとに、その権限及び取り扱う心身の状態の情報の範囲等を定めることが適切である。

(4) 取扱規程の策定の方法

事業者は、取扱規程の策定に当たっては、衛生委員会等を活用して労使関与の下で検討し、策定したものを労働者と共有することが必要である。この共有の方法については、就業規則その他の社内規程等により定め、当該文書を常時作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける、イントラネットに掲載を行う等の方法により周知することが考えられる。

なお、衛生委員会等を設置する義務がない常時 50 人未満の労働者を使用する事業場（以下「小規模事業場」という。）においては、事業者は、必要に応じて労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 23 条の 2 に定める関係労働者の意見を聴く機会を活用する等により、労働者の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、労働者と共有することが必要である。

また、取扱規程を検討又は策定する単位については、当該企業及び事業場の実情を踏まえ、事業場単位ではなく、企業単位とすることも考えられる。

（５）心身の状態の情報の適正な取扱いのための体制の整備

心身の状態の情報の取扱いに当たっては、情報を適切に管理するための組織面、技術面等での措置を講じることが必要である。

（９）の表の右欄に掲げる心身の状態の情報の取扱いの原則のうち、特に心身の状態の情報の加工に係るものについては、主に、医療職種を配置している事業場での実施を想定しているものである。

なお、健康診断の結果等の記録については、事業者の責任の下で、健康診断を実施した医療機関等と連携して加工や保存を行うことも考えられるが、その場合においても、取扱規程においてその取扱いを定めた上で、健康確保措置を講じるために必要な心身の状態の情報は、事業者等が把握し得る状態に置く等の対応が必要である。

（６）心身の状態の情報の収集に際しての本人同意の取得

（９）の表の①及び②に分類される、労働安全衛生法令において労働者本人の同意を得なくても収集することのできる心身の状態の情報であっても、取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集することが必要である。また、（９）の表の②に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、取り扱う目的及び取扱方法等について労働者の十分な理解を得ることが望ましく、取扱規程に定めた上で、例えば、健康診断の事業者等からの受診案内等にあらかじめ記載する等の方法により労働者に通知することが考えられる。さらに、（９）の表の③に分類される心身の状態の情報を事業者等が収集する際には、個人情報の保護に関する法律第 17 条第 2 項に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。

（７）取扱規程の運用

事業者は、取扱規程について、心身の状態の情報を取り扱う者等の関係者に教育し、その運用が適切に行われるようにするとともに、適宜、その運用状況を確認し、取扱規程の見直し等の措置を行うことが必要である。

取扱規程の運用が適切に行われていないことが明らかになった場合は、事業者は労働者にその旨を説明するとともに、再発防止に取り組むことが必要である。

（８）労働者に対する不利益な取扱いの防止

事業者は、心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことを理由として、又は、労働者の健康確保措置及び民事上の安全配慮義務の履行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。

以下に掲げる不利益な取扱いを行うことは、一般的に合理的なものとはいえないので、事業者は、原則としてこれ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もの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 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、例えば、健康診断後に医師の意見を聴取する等の労働安全衛生法令上求められる適切な手順に従わないなど、不利益な取扱いを行うこと。
- ② 心身の状態の情報に基づく就業上の措置の実施に当たり、当該措置の内容・程度が聴取した医師の意見と著しく異なる等、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労働安全衛生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 心身の状態の情報の取扱いに労働者が同意しないことや心身の状態の情報の内容を理由として、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

(9) 心身の状態の情報の取扱いの原則（情報の性質による分類）

心身の状態の情報の取扱いを担当する者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲等の、事業場における取扱いの原則について、労働安全衛生法令及び心身の状態の情報の取扱いに関する規定がある関係法令の整理を踏まえて分類すると、次の表のとおりとなる。

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取扱いの原則
① 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安	(a) 健康診断の受診・未受診の情報 (b) 長時間労働者による面接指導の申出の有無 (c) ストレスチェックの結	全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要がある。

全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報	果、高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無 (d) 健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 (e) 長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (f) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見	ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。
② 労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報	(a) 健康診断の結果（法定の項目） (b) 健康診断の再検査の結果（法定の項目と同一のものに限る。） (c) 長時間労働者に対する面接指導の結果 (d) ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果	事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。そのため、事業場の状況に応じて、 ・ 情報を取り扱う者を制限する ・ 情報を加工する 等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定め、また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。
③ 労働安全衛生	(a) 健康診断の結果（法定外	個人情報保護に関する

法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報	項目) (b) 保健指導の結果 (c) 健康診断の再検査の結果 (法定の項目と同一のものを除く。) (d) 健康診断の精密検査の結果 (e) 健康相談の結果 (f) がん検診の結果 (g) 職場復帰のための面接指導の結果 (h) 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i) 通院状況等疾病管理のための情報	る法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。
--	---	---

※ ②の心身の状態の情報について、労働安全衛生法令に基づき行われた健康診断の結果のうち、特定健康診査及び特定保健指導の実施に関する基準（平成 19 年厚生労働省令第 157 号）第 2 条各号に掲げる項目については、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 27 条第 3 項の規定により、事業者は保険者の求めに応じて健康診断の結果を提供しなければならないこととされているため、労働者本人の同意を得ずに事業者から保険者に提供できる。

③の心身の状態の情報について、「あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要」としているが、個人情報の保護に関する法律第 17 条第 2 項各号に該当する場合は、あらかじめ労働者本人の同意は不要である。また、労働者本人が自発的に事業者に提出した心身の状態の情報については、「あらかじめ労働者本人の同意」を得たものと解されるが、当該情報について事業者等が医療機関等に直接問い合わせる場合には、別途、労働者本人の同意を得る必要がある。

(10) 小規模事業場における取扱い

小規模事業場においては、産業保健業務従事者の配置が不十分である等、(9) の原則に基づいた十分な措置を講じるための体制を整備することが困難な場合にも、事業場の体制に応じて合理的な措置を講じる必要がある。

この場合、事業場ごとに心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲で取扱規程を定めるとともに、特に、(9) の表の②に該当する心身の状態の情報の取扱い

については、衛生推進者を選任している場合は、衛生推進者に取り扱わせる方法や、取扱規程に基づき適切に取り扱うことを条件に、取り扱う心身の状態の情報を制限せずに事業者自らが直接取り扱う方法等が考えられる。

3 心身の状態の情報の適正管理

(1) 心身の状態の情報の適正管理のための規程

心身の状態の情報の適正管理のために事業者が講ずべき措置としては以下のものが挙げられる。これらの措置は個人情報の保護に関する法律において規定されているものであり、事業場ごとの実情を考慮して、適切に運用する必要がある。

- ① 心身の状態の情報を必要な範囲において正確・最新に保つための措置
- ② 心身の状態の情報の漏えい、滅失、改ざん等の防止のための措置（心身の状態の情報の取扱いに係る組織的体制の整備、正当な権限を有しない者からのアクセス防止のための措置等）
- ③ 保管の必要がなくなった心身の状態の情報の適切な消去等

このため、心身の状態の情報の適正管理に係る措置については、これらの事項を踏まえ、事業場ごとに取扱規程に定める必要がある。

なお、特に心身の状態の情報の適正管理については、企業や事業場ごとの体制、整備等を個別に勘案し、その運用の一部又は全部を本社事業場において一括して行うことも考えられる。

(2) 心身の状態の情報の開示等

労働者が有する、本人に関する心身の状態の情報の開示や必要な訂正等、使用停止等を事業者に請求する権利についても、ほとんどの心身の状態の情報が、機密性が高い情報であることに鑑みて適切に対応する必要がある。

(3) 小規模事業場における留意事項

小規模事業者においては、「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）」（平成 28 年個人情報保護委員会告示第 6 号）の「8（別添）講ずべき安全管理措置の内容」も参照しつつ、取り扱う心身の状態の情報の数量及び心身の状態の情報を取り扱う労働者数が一定程度にとどまること等を踏まえ、円滑にその義務を履行し得るような手法とすることが適当である。

4 定義

本指針において、以下に掲げる用語の意味は、それぞれ次に定めるところによる。

① 心身の状態の情報

事業場で取り扱う心身の状態の情報は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項に基づく健康

診断等の健康確保措置や任意に行う労働者の健康管理活動を通じて得た情報であり、このうち個人情報の保護に関する法律第2条第3項に規定する「要配慮個人情報」に該当するものについては、「雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」（平成29年5月29日付け基発0529第3号）の「健康情報」と同義である。

なお、その分類は2（9）の表の左欄に、その例示は同表の中欄にそれぞれ掲げるとおりである。

② 心身の状態の情報の取扱い

心身の状態の情報に係る収集から保管、使用（第三者提供を含む。）、消去までの一連の措置をいう。なお、本指針における「使用」は、個人情報の保護に関する法律における「利用」に該当する。

③ 心身の状態の情報の適正管理

心身の状態の情報の「保管」のうち、事業者等が取り扱う心身の状態の情報の適正な管理に当たって事業者が講ずる措置をいう。

④ 心身の状態の情報の加工

心身の状態の情報の他者への提供に当たり、提供する情報の内容を健康診断の結果等の記録自体ではなく、所見の有無や検査結果を踏まえた就業上の措置に係る医師の意見に置き換えるなど、心身の状態の情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換することをいう。

⑤ 事業者等

労働安全衛生法に定める事業者（法人企業であれば当該法人、個人企業であれば事業経営主を指す。）に加え、事業者が行う労働者の健康確保措置の実施や事業者が負う民事上の安全配慮義務の履行のために、心身の状態の情報を取り扱う人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者、産業保健業務従事者及び管理監督者等を含む。

なお、2（3）②における「心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲」とは、これらの者ごとの権限等を指す。

⑥ 医療職種

医師、保健師等、法律において、業務上知り得た人の秘密について守秘義務規定が設けられている職種をいう。

⑦ 産業保健業務従事者

医療職種や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。