

## 「働き方改革」と産業保健

昨年6月29日に「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案」が可決成立し、同年7月6日に公布された。改正事項や企業規模によって異なるが、労働時間制度や健康管理に関する事項は本年の4月1日より施行される。

また、労働者の健康管理については、労働安全衛生法の一部改正によって産業医・産業保健機能の強化が進められ、産業保健スタッフにも対応が求められる。

そこで、本特集では、産業保健スタッフが知っておきたい「働き方改革」の内容をはじめ、今後、保健活動を行う上でポイントとなる事項について専門家による解説を行う。

### 1. 特集

## 「働き方改革」による 産業医・産業保健機能の強化 について（法改正の内容等）

厚生労働省 労働基準局 安全衛生部 労働衛生課 産業保健支援室

### 1. 法令改正の要点

「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。）は、第196回通常国会において、平成30年6月29日に成立し、同年7月6日に公布された。

整備法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進することを目的としている。

### 2. 法令改正の経緯

#### （1）「働き方改革」の背景

日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の「働く」ということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。

多くの人が、働き方改革を進めていくことは、人々

のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的な改革に着手することができてこなかった。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。

## (2) 「働き方改革実行計画」の決定

働き方改革実現会議は、総理大臣が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、設置され、平成29年3月28日に「働き方改革実行計画」が決定された。

「働き方改革実行計画」においては、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」と併せて「労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化」等の施策が盛り込まれ、必要な法制度の整備を行うこととされた。

## (3) 整備法の成立

「働き方改革実行計画」の決定等を受け、労働政策審議会において、労働法制の整備について審議され、平成29年9月15日に「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案要綱」について答申された。

第196回通常国会において、平成30年6月29日に法案が成立され、同年7月6日に整備法が公布され、同年9月7日に「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。)等が公布された。

# 3. 具体的な改正内容

## (1) 産業医・産業保健機能の強化

### ①改正の趣旨

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した。

### ②産業医の職務の追加（整備法による改正後の安衛

法（以下「新安衛法」という。）第13条第1項及び整備則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。）第14条第1項関係）

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。

### ③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。

### ④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）

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。

- 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。

### ⑤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。

### ⑥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）

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。

⑦産業医等に対する健康管理等に必要情報の提供  
(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。

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(以下「時間外・休日労働時間」という。)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

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。

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。

⑧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。

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。

⑨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。

⑩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)

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。

⑪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(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)。

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。

- ⑫労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（整備法による改正後のじん肺法（昭和35年法律第30号。）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。）第33条及び新安衛則第98条の3関係）

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。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。

- ⑬安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存（新安衛則第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。

- ⑭産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め（新安衛則第23条第5項関係）

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。

## (2) 面接指導等

- ①改正の趣旨

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した。

- ②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）

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、時間外・休日労働時間が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。

- ③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。

- ④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）

事業者は、その労働時間が時間外・休日労働時間について、1月当たり100時間を超える研究開発業務に従事する労働者に対し、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（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）。

- ⑤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（新安衛則第52条の7の3第1項）。

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（新安衛則第52条の7の3第2項）。

- (3) 施行期日（整備法附則第1条関係）

改正規定の施行期日は、平成31年4月1日である。

# 労働時間法制の見直し

厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課

## 1. なぜ「働き方改革」が必要なのか

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっている。労働者の健康確保を大前提に、生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会を実現することが重要である。

このため、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進することを目的とした「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「働き方改革関連法」という。）が、第196回通常国会において、平成30年6月29日に可決・成立し、同年7月6日に公布された。

本稿では、働き方改革関連法による改正後の労働基準法（以下「新労基法」という。）の内容について解説する。

## 2. 改正のポイント

### (1) フレックスタイム制（新労基法第32条の3及び第32条の3の2）

フレックスタイム制は、一定の期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して働くことにより、労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことが可能とし、労働時間を短縮しようとする制度である。

改正法では、子育てや介護、自己啓発など様々な生

活上のニーズと仕事との調和を図りつつ、効率的な働き方を一層可能にするため、フレックスタイム制がより利用しやすい制度となるよう、清算期間の上限を3か月間に延長する。また、1か月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定については、行政官庁への届出が必要である。

### (2) 時間外労働の上限規制（新労基法第36条及び第139条から第142条まで）

長時間労働を防止するため、改正法では、現行の時間外労働規制の仕組みを改め、①時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間とした上で、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととし、②臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、単月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできないこととする。さらに、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までとする（図表1）。

これらに違反した場合には、罰則の対象となるものである。

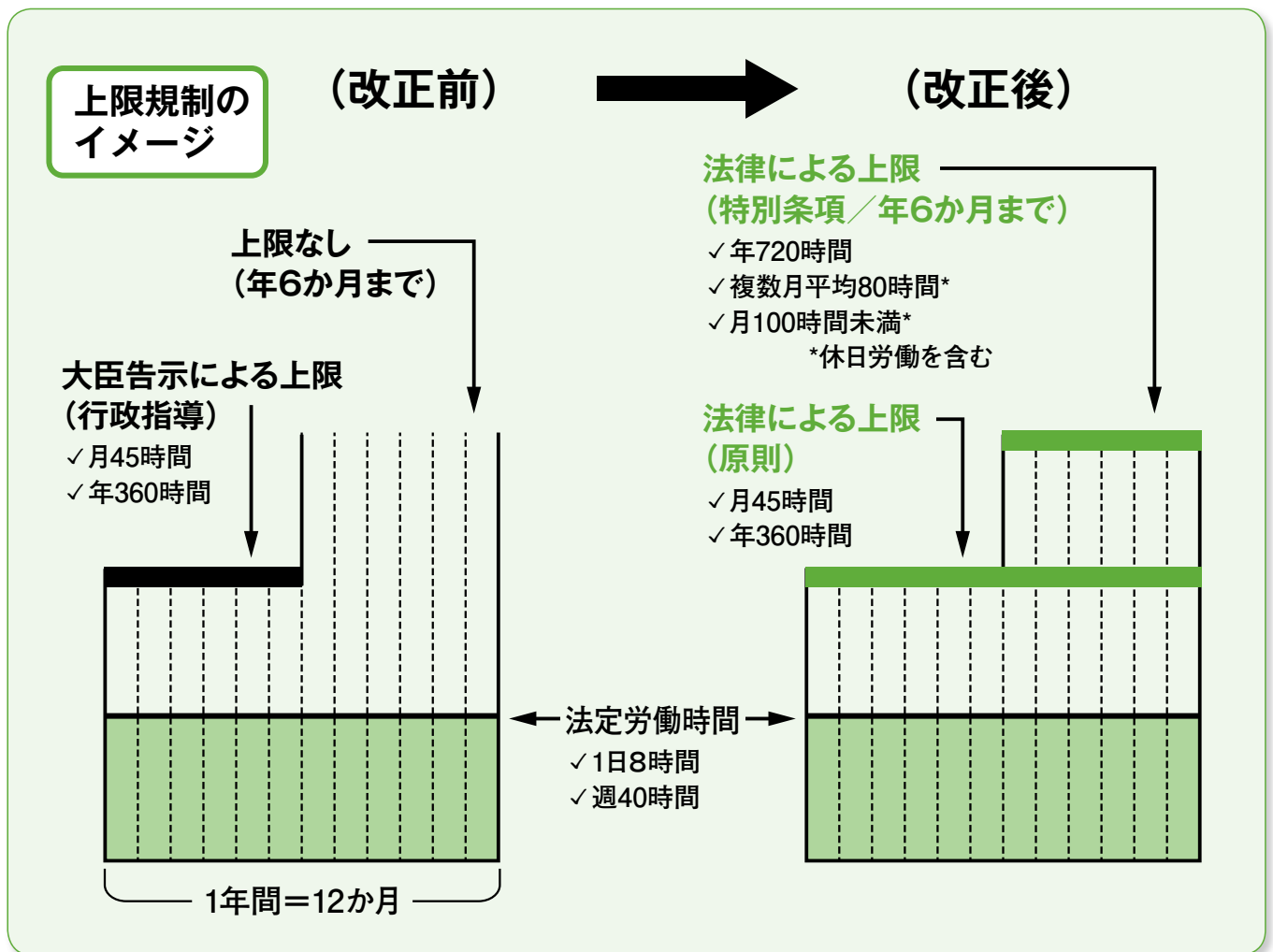
ただし、上限規制には、自動車運転の業務や建設事業など、適用を猶予・除外する事業・業務がある（図表2）。

### (3) 年次有給休暇

#### （新労基法第39条第7項及び第8項）

年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にある

図表1. 時間外労働の上限規制



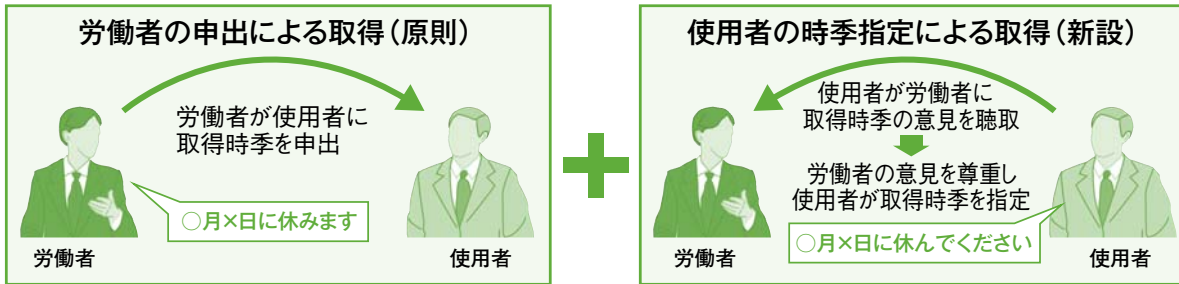
図表2. 上限規制の適用が猶予・除外される事業・業務

自動車運転の業務	<p><b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b></p> <p>(ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)</p>
建設事業	<p><b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b></p> <p>(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)</p>
医師	<p><b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b></p> <p>(ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<p><b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b></p>
新技術・新商品等の研究開発業務	<p>医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、<b>時間外労働の上限規制は適用しません。</b></p> <p>※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。</p>

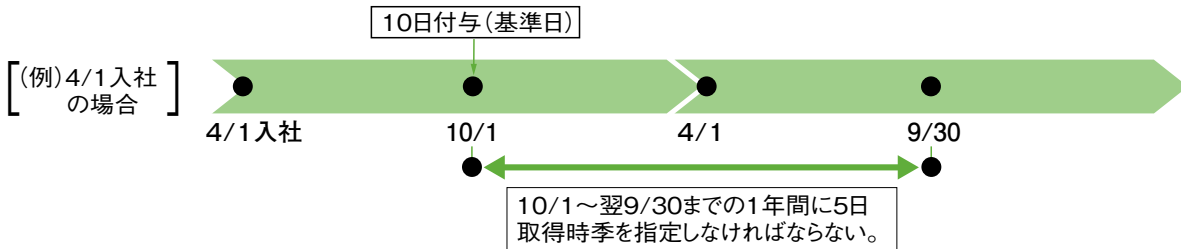
図表3. 使用者による年次有給休暇の時季指定

◆年次有給休暇の時季指定義務 年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。  
→ 我が国の年休取得率:49.4%  
(平成29年就労条件総合調査)



ことを踏まえ、年5日以上有給休暇の取得が確実に進む仕組みを導入することとした。

使用者は、労働基準法第39条第1項から第3項までの規定により使用者が与えなければならない年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係る年次有給休暇の日数のうち、5日については、基準日(継続勤務した期間を6か月経過日(雇入れの日から起算して6か月を超えて継続勤務する日)から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下同じ。)から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない(図表3)。

使用者は、時季を定めることにより労働者に年次有給休暇を与えるに当たっては、あらかじめ、当該年次有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。また、年次有給休暇の時季を定めるに当たって、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。

なお、使用者は、新労基法第39条第5項から第7項までの規定により年次有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日(第一基準日及び第二基準日を含む。)を労働者ごとに明らかにした年次有給休暇管理簿を作成し、当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならない。

(4) 高度プロフェッショナル制度  
(新労基法第41条の2関係)

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応え、その意欲や能力を十分に発揮できるようにするため、十分な健康確保措置を講じつつ、労働時間規制等の適用を除外する新たな選択肢として、高度プロフェッショナル制度を創設する。

この制度は、①制度の適用について同意した方であって、②高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして省令で定める業務に従事しており、③職務記述書等により職務が明確に定められ、④年収が省令で定める額(1,075万円

図表4. 高度プロフェッショナル制度の概要

<b>「高度プロフェッショナル制度」の創設について</b>	
<b>1. 対象業務</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定               <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 金融商品の開発業務、(金融商品のディーリング業務)、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を想定</li> </ul> </li> </ul>
<b>2. 対象労働者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">同意をしなかった労働者に対する解雇 その他の不利益取り扱いの禁止</span></li> <li>● 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(1,075万円を参考に検討)以上である労働者</li> </ul>
<b>3. 制度導入手続、労使委員会、助言・指導権限</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。</li> <li>● 導入する事業場の委員会(賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べるのが目的)で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議</li> <li>● 厚生労働大臣が対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針を策定</li> <li>● 労使委員会は決議事項が指針に適合したものとなるようにする義務</li> <li>● 行政官庁は、指針に関し、決議する委員に対し、必要な助言及び指導を行う権限の明確化</li> </ul>
<b>4. 健康管理時間に基づく健康確保措置等</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ☆使用者は、客観的な方法等(省令で定める方法に限る。)により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握</li> <li>● ☆年間104日の休日確保措置を義務化。☆加えて、①インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化。 この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施</li> <li>● 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施</li> </ul>
<b>5. 法的効果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。</li> </ul>

決議の届出と、☆は労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外の要件

を想定)以上である方のみが対象である。

また、制度の導入に当たっては、事業場の労使同数の委員会で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などを5分の4以上の多数で決議し、行政官庁に届け出ることが必要である。

さらに、この制度では、年間104日以上、かつ、4週4日以上の日確保等の健康確保措置を義務づけている(図表4)。

(5) 中小事業主における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の見直し  
(新労基法第138条関係)

中小事業主(その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主に

については5千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主をいう。以下同じ。)において特に長時間労働者の比率が高い業種を中心に、関係行政機関や業界団体等との連携の下、長時間労働の抑制に向けた環境整備を図りつつ、中小事業主に使用される労働者の長時間労働を抑制し、その健康確保等を図る観点から、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする労働基準法第37条第1項ただし書の規定について、中小事業主にも適用することとしたものである。



# 今後、 職域で産業保健スタッフに 求められる活動

三井化学株式会社 本社健康管理室長 統括産業医 土肥誠太郎

どひ せいとう ● 1984年産業医科大学医学部卒業、1986年産業医科大学放射線衛生学・助手 第2内科助手、1990年医学博士号、門司労災病院 循環器内科医長、1991年三井化学 岩国大竹工場 健康管理室長・産業医、2001年同社 本社健康管理室長 統括産業医(現職)。

## 1. はじめに

働き方改革関連法案が国会を通過し順次実行に移されつつある。産業保健の関連では、労働時間規制の強化・勤務間インターバル制度・産業保健機能の強化・テレワークの推進・副業兼業の推進・治療と職業生活の両立支援・障害者等の就労支援などの課題が示されている。

一方、WLB(ワーク・ライフ・バランス：仕事と生活の調和)やダイバーシティ(多様な人材を積極的に活用しようという考え方)など、別の視点からも働き方に関する課題・方針が出されている。

産業保健の本来の目的は、労働環境や作業条件と働く人々の健康との関わりを追求し、働く人々の健康と幸福に貢献しその上で労働生産性の向上に寄与することであろう。そして、健康が基礎となりWLBもダイバーシティも成立するのではないだろうか。したがって、産業保健は労働安全衛生法の枠組みのみではなく、働く人々の健康に寄与し続けることが求められる。本稿では、産業保健機能の強化・

勤務間インターバル制度・テレワーク(在宅勤務等)制度・個人情報保護を中心に、産業保健スタッフが現場の活動において注意すべき点を考えたい。

## 2. 産業保健機能の強化

改正労働安全衛生法(以下「改正安衛法(法)」という。)による産業医・産業保健機能の強化に関する事項は、①労働時間の状況の把握と面接指導の強化、②産業医の独立性・中立性の強化、③産業医の権限の明確化、④産業医の勧告の実効性の確保、⑤産業医に対する情報提供、⑥健康情報の取扱いの明確化・適正化、⑦健康相談の体制整備を挙げることができる。これらは、相互に関連しながら産業医の業務が的確に実行できるようにしているものであるが、長時間労働による健康障害の防止の一連の流れから考えると、次のようになる。

### (1) 労働時間の把握

面接指導を的確に実施するためには、その対象者を把握する必要がある。改正安衛法では、管理監督者や裁量労働制が適用される労働者を含む全て

の労働者について、労働時間の状況を把握することを事業者に義務付け(法第66条の8の3)、その把握方法については、改正労働安全衛生規則(以下「改正安衛則(則)」という。)により、タイムカードによる記録や、パソコンの使用時間の記録などの客観的な方法で行うことを原則とした(則第52条の7の3第1項)。

多くの企業で時間管理を受けない管理監督者層の労働時間管理は、自己申告に任せていた可能性があり、労働時間の管理が一層進むことも期待できる。したがって、産業保健スタッフとしては、企業の労働時間管理が上述のように改善されているかについて、事業者に注意を喚起する必要がある。

## (2) 面接指導基準の強化

改正安衛則により、面接指導の対象者の要件を、現行の月100時間超から月80時間超に拡大するとともに(則第52条の2第1項)、長時間労働者が労働時間の状況を認識できるよう、その超過した労働時間に関する情報を本人に通知することを事業者に義務付けた(則第52条の2第3項)。

また、時間外労働の上限規制が適用されない研究開発業務に従事する労働者(法第66条の8の2)や、高度プロフェッショナル制度の対象労働者(法第66条の8の4)については、月100時間を超えた場合に、労働者からの申出の有無にかかわらず全員に面接指導を実施することを事業者に義務付けた(罰則付き)。

産業保健スタッフとしては、面接指導実施基準が法令に準拠しているかどうか、さらに、自主的な基準をどのように改善するかについて、注意する必要がある。

## (3) 産業医への情報提供の強化

産業医が的確に就業上の意見を述べるためには、労働者の就業実態を十分に理解する必要がある。そのため、労働者の健康管理等を適切に行う際に必要となる情報を産業医に提供することを事業者に義務付け(法第13条第4項)、改正安衛則により、その具体的な内容として、①健康診断や面接指導を実施した後に講じた措置に関する情報や、②長時間労働者に関する情報、③労働者の業務に関する情報が示

されている(則第14条の2第1項)。

面接指導はハイリスクアプローチの一種である。長時間労働は疾病発症のリスクであるが、疾病発症リスクは長時間労働だけではない。したがって、産業医が労働者の健康状態と労働時間を把握して、生活習慣病リスクの高い労働者を労働時間と相まってリスクを想定して、面接指導に結びつけることを、十分に検討すべきである。

無論、これらの改正は、長時間労働による面接指導に限るものではないので、健康診断後やストレスチェック制度による面接指導、職場巡視後に産業医が意見を述べる場合において活用できることにも注意を要する。

## (4) 面接指導後の産業医の意見(産業医の勧告の担保)

面接指導後に労働者の就業や職場環境の改善のための意見を述べるのが産業医の重要な職務であり、これを事業者が真摯に受け止め、労働者の健康確保のために就業上の措置を実行することになる。

しかし、産業保健の高度な知識を有する産業医の意見が事業者に尊重されない事態が起これると、労働者の健康確保はもとより労働衛生管理体制の基盤自体が揺るぐことになる。そこで、産業医が事業者へ勧告できることになっている。今回、この産業医の勧告の実効性の担保を強化し、長時間労働による健康障害の防止の実効をより高めている。

改正安衛法では、産業医の勧告を受けた事業者に対して、勧告の内容等を衛生委員会へ報告することを義務付けた(法第13条第6項)。労使で構成される衛生委員会において、勧告内容を調査審議していくことにより、勧告に基づく措置が適切に講じられるようになることが期待できる。したがって、産業保健スタッフとしては、これらの手法を適切に行使することが求められる。

さらに、事業者は、産業医の勧告を受けたときは、当該勧告の内容及び当該勧告の内容を受けて講じた措置の内容(措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由)を記録し、これを保存しなけれ

ばならないとしており（則第14条の3の第2項）、産業医の勧告の補強となっており、産業医が勧告を行った場合、事業者にはこのような対応が必要であることを勧告の際に伝えることも重要と考える。

一方、産業医が適切に意見を述べたり、勧告を行うための担保（産業医の独立性（専門性）・中立性の強化）として、改正安衛法では、産業医は、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という理念規定を新たに設け（法第13条第3項）、改正安衛則により、産業医学に関する知識及び能力の維持向上に努めることを産業医に求めることとした（則第14条第7項）。あわせて、改正安衛則では、産業医が事業場を辞する際には、その理由等を衛生委員会に報告することを事業者に義務付けた（則第13条第4項）。これにより理不尽な解任等に一定の歯止めがかかる。

なお、改正安衛則では、産業医が勧告をしようとする際には、あらかじめ事業者の意見を聴くことを産業医に求めている（則第14条の3第1項）。これは、産業医が事業場の状況を十分に理解せずに、事業者に勧告するような事態を避けることを意図していると考えられるので、十分な情報収集を行い、産業保健の高度な知識を習得している産業医の判断の根幹を安易に変更すべきものでないことに留意すべきであろう。

産業医によっては、今回の改正を十分に理解していない可能性もあるので、産業保健スタッフとしては、改正内容について産業保健スタッフで共有し、今後の産業保健活動に生かしていく必要がある。

全体として、労働安全衛生法の改正は、産業保健において又は労働衛生管理において、産業医が中心的な役割を遂行することをさらに期待し、産業医の法的権限を強化したものであり、産業医の社会的役割がより重要性を増していると理解できる。しかし、別の視点から見れば、労働が強化され、それに伴い複雑化する健康障害や健康不安が増大していくことを、産業医の責務を基軸に対応しようするものとも捉えることができ、本来、使用者と労働者・労働組合間の協

議により労使の問題として解決されるべき事項を、産業医に押し付ける形になってしまうことを危惧する。

### 3. 勤務間インターバル制度

労働時間等設定改善法の改正により、勤務間インターバル制度の導入は企業の努力義務となった。この制度は、勤務終了（遅くなった場合）後、一定時間以上の「休息期間」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するもので、健康管理上重要な制度である。この制度には、中期的に業務量が増大した場合の労働時間規制の側面も含まれている。この制度の導入のポイントとして、以下を挙げることができる。

- ①日本では、労働時間規制が不十分であるため、インターバルを11時間以上とするのが適切であろう。
- ②当然のことながら、組合員も非組合員も同等に運用するのが適切と考える。
- ③導入時に、就業規則・安全衛生規則・労使協定のどこで規定するかを検討する必要がある。
- ④休息时间（勤務時間）の連続的なズレを補正する仕組みが必要。

勤務間インターバル制度では、遅くまで就業すると翌日の始業時間が遅くなり、生活サイクルに変調をきたす可能性がある。このため、標準出勤時間を超えて就業を開始する場合、その差を就業とみなしたり、このような場合の標準就業時間後の勤務を制限することが適切と考える。

- ⑤EUの労働時間規制においても、職種の例外規定が多く盛り込まれているが、本制度の運用において、例外規定（例外職種）をできる限り限定することが適切と考えられる。

産業保健スタッフは、勤務間インターバル制度の導入を事業者に促すとともに、制度設計時に必要なアドバイスを行うことが適切である。

### 4. テレワーク（在宅勤務等）制度

テレワークは、子育てや介護と仕事の両立及び通

勤時間の軽減などの意味から、効果的な手法であろう。しかし、長時間労働の助長や業務成果の管理の難しさなど労務管理面からの問題があるとともに、疾病休業からの復職の際の利用や適応に関して、産業保健的な側面から検討をしておく必要がある。

特に、メンタルヘルス不調による長期休業からの復職に際して、テレワークを認めるかどうかは、復職可否の判定に大きく影響する。テレワークが企業内で通常に勤務できることを前提に、業務前後の時間的負担(身体的負担)を軽減する制度と考えるのであれば、メンタルヘルス不調のような知的作業の業務能力に影響を与える疾病での復職時は、通常の勤務形態で復職を進め、勤務が安定した状態でテレワークを認めるほうが合理的と考える。

テレワーク制度の導入は、今後さらに多くの企業で導入されていく可能性が高いので、産業保健スタッフとしては、健康管理の視点から制度の適切な運用に関して制度担当者等にアドバイスする必要がある。

## 5. 個人情報保護

産業保健が労働安全衛生法の枠組みを超えて働く人々に保健を供給しようとする、健康情報を適切に取り扱う必要がある。改正安衛法では、事業者が、労働者の心身の状態の情報(健康情報)を収集、保管、使用する際には、労働者の健康の確保に必要な範囲内に限定することを義務付けるとともに(法第104条第1項)、各事業場の実情に応じてルールを定め、労働者の健康情報を適正に管理するために必要な措置を講じることを義務付けた(法第104条第2項)。

これは、労働者が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同時に、事業者が必要な情報を取得して労働者の健康確保措置を十全に行えるようにすることを目指したものである。すでに、「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日付け)」が示されており、現在(執

筆時:2019年2月)、検討会においてガイドラインと規定のひな型の作成が進んでいる。筆者も検討会のメンバーとして参加しているが、事業場における産業保健専門職の配置状況で、誰がどこまでの情報を取り扱うことが適切かが大きく変わることには注意する必要がある。

また、産業保健現場における労働者の健康情報の取扱い目的は、言うまでもなく「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、このことを十分に尊重した規定とすべきと考える。

### ・取扱規程に定めるべき事項

- 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。)及び使用停止等(消去及び第三者への提供の停止を含む。)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。

これらの事項を定める際に、実際に健康情報を取り扱う産業保健スタッフが、適切にかつ実情に応じて簡便に取り扱えるようにすることが必要で、そのためには、産業保健スタッフが実際の規程を検討すること及び対象となる労働者からきちんと同意を得ることが非常に重要であると考えられる。