

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 働き方改革関連法成立で変わる「労働安全衛生法」－事業者の対応

働き方改革関連法が可決・成立したことによりそれに関連した諸法が改正されています。従業員の健康管理について規定されている「労働安全衛生法」も本年4月1日より改正、施行され、一部の内容が強化されています。

今回の法改正で強化されるポイント

1. 産業医・産業保健機能の強化

産業医を選任した事業者は産業医が労働者の健康確保のため活動しやすい環境整備を行うため必要な情報の提供義務があることとされました。

事業者は産業医より勧告を受ける場合、事前に内容について意見を求められたのち勧告を受けることとなります。勧告を受けた場合、衛生委員会等に報告し、勧告内容・それを踏まえて講じた措置の内容（講じない場合はその旨・その理由）を記録し、3年間保存しなければなりません。

産業医の選任義務がない50人未満規模の事業場であっても、労働者の健康管理を行うために医師または保健師に情報提供するという努力義務が新たに付け加わりました。

2. 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

労働者の心身に関する情報は労働者の健康確保に必要な範囲内で収集し、目的の範囲で保管し、使用しなければなりません。ただし、本人の同意のある場合や正当な事由がある場合はこの限りではありません。併せて、この情報を適切に管理するため必要な処置を講じなければならないことが定められました。

情報の取り扱いについては「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るべき措置に関する指針」や「事業場における労働者の健康情報などの取扱規定を策定するための手引き」に示されています。

3. 長時間労働者に対する医師の面接指導

時間外・休日労働が月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者から申し出があった場合に医師の面接指導が義務づけられるよう対象者が拡大されました。（改正前100時間）

時間外労働の上限規制の適用対象外とされる新技術・新商品等の研究開発業務労働者も時間外・休日労働時間が月100時間を超えた場合、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りません。高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者も同様です。

もう少し補足！

産業医は労働者数50人以上の事業場ごとに選任する義務がありますが、その人数や形態は、事業場の規模や事業内容によって異なります。また、衛生委員会は業種を問わず、常時50人以上の労働者が在籍している場合に設置をする必要があります。

今回の働き方改革法案の成立や昨今のライフワークバランスの考え方の浸透によって、労働に対する意識も変化しています。たとえば、産業医の選任義務がない事業場でも産業医と連携することで、働きやすい職場環境の提供につなげることが出来るのではないのでしょうか。

上記で紹介したものは今回の法改正のうちの一部になります。より詳しく知りたい方は以下の厚生労働省ホームページをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>