

# 改正労働安全衛生法のポイント

(労働時間の状況の把握と面接指導について)

## 平成 31 年 4 月施行の安衛法の改正点

- 労働時間の状況の把握
- 面接指導



本リーフレットでは平成 31 年 4 月に施行された労働安全衛生法の改正のうち「労働時間の状況の把握」と「面接指導」について絞り込んで説明するため、「産業医・産業保健機能」にかかる説明を割愛しています。「産業医・産業保健機能」の改正については、厚生労働省ホームページの【「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されます】(<https://www.mhlw.go.jp/content/000497962.pdf>)に説明が掲載されていますので、そちらのリーフレットをご覧ください。

岩手労働局・労働基準監督署

# 労働時間の状況の把握

ガイドライン（労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置）から法律に  
～ 割増賃金支払い対象者から健康管理の観点より全ての労働者に ～

## 労働時間の状況の把握（新安衛法第 66 条の 8 の 3 新安衛則第 52 条の 7 の 3）

客観的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りません。

- タイムカードによる記録
- パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録等
- 労働時間の状況の記録は 3 年間保存

## 長時間労働者への医師による面接指導制度とは

### ○ 医師による面接指導制度の趣旨

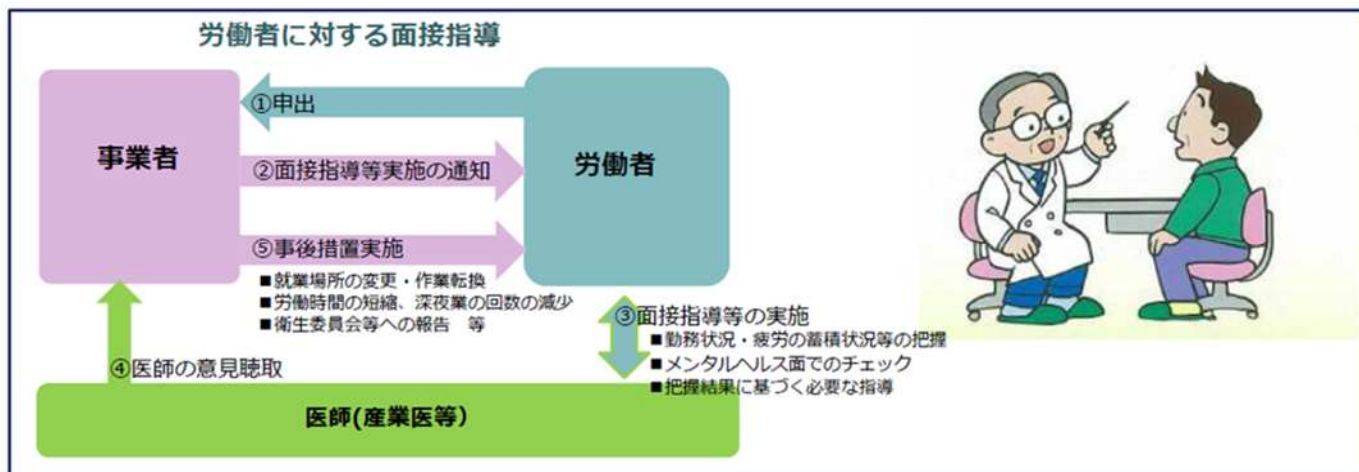
長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

### ○ 面接指導の趣旨

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

### ○ 長時間労働者への面接指導の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症時間が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた措置を講ずるように努めましょう。



# 面接指導

## 1. 労働者の面接指導の要件が変わります (新安衛則第52条の2 第1項)

週の実労働時間が40時間を超えた時間が **100時間超から80時間超へ**

1月当たり  
80時間を超えている



疲労の蓄積が  
認められる



当該労働者からの  
申出がある



**面接指導**  
(罰則なし)

\* 研究開発業務に従事する労働者、高度プロフェSSIONAL制度の対象者を除く

## 2. 労働者に労働時間に関する情報の通知をしなければなりません (新安衛則第52条の2 第2項)

1月当たり80時間を超えた場合

事業者が

当該労働者に

速やかに

超えた時間に関する情報の通知

( \* 速やかに : 概ね2週間以内 )

産業医に情報の提供

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる、健康リスクの高い労働者を見逃さないために

### 長時間労働者に対する面接指導の流れ (研究開発業務、高プロ除く)



### 3. 研究開発業務従事労働者に対する医師による面接指導が必要です

(新安衛法第 66 条の 8 の 2、新安衛則第 52 条の 7 の 2)

1 月当たり  
100 時間を超えている



面接指導  
(罰則あり)

当該労働者からの申出不要

1 月当たり  
80 時間を超えている



疲労の蓄積が  
認められる



当該労働者からの  
申出がある



面接指導  
(罰則なし)

面接指導の結果を記録

面接指導結果に基づく措置に  
ついて医師に意見聴取

就業場所や職務内容の変更、有給  
休暇の付与等の事後措置（必要と  
認めるとき）

### 4. 高度プロフェッショナル制度対象者に対する面接指導

(罰則あり)

(新安衛法第 66 条の 8 の 4、新安衛則第 52 条の 7 の 4)

高度プロフェッショナル制度の対象者で、**健康管理時間**（事業場内にいた及び事業場外において労働した時間）が**省令で定める時間を超える者**に対し、**医師による面接指導**を行わなければならない。

「高度プロフェッショナル」  
制度の対象者

(右の 3 要件全てを満たす必要あり)



高度専門職(金融商品の開発業務など)

希望する方(「職務記述書」等により同意)

高所得者(年収が「1,075 万円」以上)

#### 健康管理時間の把握

(健康管理時間(事業場内にいた時間 + 事業場外で労働した時間)をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握すること。)

#### 休日の確保(年 104 日以上かつ 4 週 4 日以上)

#### 選択的措置

(勤務間インターバルの確保、健康管理時間の上限措置、1 年に 1 回以上の連続 2 週間の休日付与、臨時の健康診断)

#### 健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置

(健康管理時間が月 100 時間を超えた労働者に対する、医師による面接指導、代償休日又は特別な休暇の付与などを実施)

「健康管理時間」とは？

対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間です。

### 5. 経過措置

#### ○ 面接指導に係る経過措置

研究開発業務に従事する労働者の面接指導

平成 31 年 3 月 31 日以前始期の 36 協定



始期から 1 年間は面接指導を要しない

建設事業、鹿児島県等における砂糖製造業

上限規制のない 36 協定



面接指導を要しない(上限規制は令和 6 年 4 月 1 日から適用)

## 労働時間の状況の把握

(改正安衛法第 66 条の 8 の 3、改正安衛規則第 52 条の 7 の 3 第 1 項、第 2 項)

## 「労働時間の状況」として、事業者は、何を把握すればよいのか？

労働時間の状況の把握とは、労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するものです。

事業者が労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、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、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。

なお、労働時間の状況の把握は、労働基準法施行規則第 54 条第 1 項第 5 号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができます（ただし、管理監督者等、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者については、この限りではありません。）。

## 労働時間の状況を把握しなければならない労働者には、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれるか？

労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、その対象となる労働者は、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、研究開発業務従事者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、裁量労働制の適用者、管理監督者等、派遣労働者、短時間労働者、有期契約労働者を含めた全ての労働者です。

## 労働時間の状況の把握方法について、改正安衛規則第 52 条の 7 の 3 第 1 項に規定する「その他の適切な方法」とは、どのようなものか？

「その他の適切な方法」としては、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合において、労働者の自己申告による把握が考えられますが、その場合には、事業者は、以下のアからオまでの措置を全て講じる必要があります。

|   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ア | 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| イ | 実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| ウ | 自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| エ | 自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、その報告が適正に行われているかについて確認すること。<br>その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間の状況には該当しないと報告されていても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間の状況として扱わなければならないこと。                                                                                                                                                                                                          |
| オ | 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものです。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。<br>また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の状況の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、その阻害要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。<br>さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然ですが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。 |

## 労働時間の状況の把握方法について、「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」とは？

「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断することとなります。

ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などでも、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められません。

また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められません。

## 労働時間の状況を自己申告で把握する場合に、日々の把握が必要か？

労働時間の状況を労働者の自己申告により把握する場合には、その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させることが適当です。

なお、労働者が宿泊を伴う出張を行っているなど、労働時間の状況を労働日ごとに自己申告により把握することが困難な場合には、後日一括して、それぞれの日の労働時間の状況を自己申告させることとしても差し支えありません。

ただし、このような場合であっても、事業者は、時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があるため、これを遵守できるように、労働者が出張の途中であっても、労働時間の状況について自己申告を求めなければならない場合があることには、留意する必要があります。

## 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は紙媒体により毎月出力して記録しなければならないか？

労働時間の状況の記録・保存の方法については、紙媒体により出力することによる記録のほか、磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずるものに記録・保存することでも差し支えありません。

### Point 2

## 労働者への労働時間に関する情報の通知 (改正安衛則第52条の2第3項)

- 事業者は、時間外・休日労働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本人に対して、速やかに当該超えた時間に関する情報を通知しなければなりません。  
当該通知については、高度プロフェッショナル制度の対象労働者を除き、管理監督者、事業場外労働のみなし労働時間制の適用者を含めた全ての労働者に適用されます。

### 「当該超えた時間に関する情報」とは？

「当該超えた時間に関する情報」とは、時間外・休日労働時間数を指すものであり、通知対象は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者です。

通知については、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望まれます。

### 労働者に対する労働時間に関する情報の通知の方法は？

事業者は、1月当たりの時間外・休日労働時間の算定を毎月1回以上、一定の期日を定めて行う必要があり、時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対して、その超えた時間を書面や電子メール等により通知する方法が適当です。

なお、給与明細に時間外・休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知としても差し支えありません。

### 労働者に対する労働時間に関する情報の通知の時期は？

事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者に対して、その算定後、速やかに通知する必要があります。

**時間外・休日労働時間が1月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合は？**

労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働時間が1月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、これに応じることが望ましいと考えられます。

**Point  
3**

### **医師による面接指導の対象となる労働者の要件**

**(改正安衛法 第 66 条の 8 第 1 項、改正安衛則第 52 条の 2 第 1 項)**

- 面接指導の対象となる労働者の要件を、「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」に拡大しました。

面接指導を行うに当たっては、この要件に該当する労働者の申出により行います。

**所定労働時間が1週間当たり 40 時間に満たない事業場においては、1週間当たり 40 時間法定労働時間と所定労働時間のどちらを基準として算定すればよい？**

1週間 当たり 40 時間法定労働時間を基準として、改正安衛法第 66 条の 8 の 3 に基づき把握した労働時間の状況により、その超えた時間を算定します。

**海外派遣された労働者について、時間外・休日労働時間の算定後労働者からの申出が必要な場合は申出後、遅滞なく面接指導を実施することが困難な場合の面接指導の実施方法・時期は？**

海外派遣された労働者が面接指導の対象となった場合には、情報通信機器を用いた面接指導を実施することが適当です。「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」平成 27 年 9 月 15 日付け基発 0915 第 5 号参照

また、上記の対応が困難な場合には、書面や電子メール 等により派遣中の労働者の健康状態を可能な限り確認し、必要な措置を講じることが適当であり、この場合には、帰国後面接 指導の実施が可能な状況となり次第、速やかに実施する必要があります。

**Point  
4**

### **研究開発業務従事者に対する医師による面接指導**

**(改正安衛法第 66 条の 8 の 2 第 1 項、第 2 項、改正安衛則第 52 条の 7 の 2 第 1 項、第 2 項)**

- 事業者は、時間外・休日労働時間が1月当たり 100 時間を超える研究開発業務従事者に対して、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。

**研究開発業務従事者に対する面接指導については、時間外・休日労働時間が1月当たり 100 時間を超える労働者のみが対象か**

研究開発業務労働者の面接指導については、時間外・休日労働時間が1月当たり 100 時間を超えた場合には、その労働者からの申出なしに、事業者は、面接指導を行わなければなりません。

また、時間外・休日労働時間が1月当たり 100 時間を超えない場合でも、その超えた時間が 80 時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められた場合には、改正安衛法第 66 条の 8 第 1 項の規定される面接指導の対象となるため、労働者から申出があれば、事業者は、面接指導を行わなければなりません。

**時間外・休日労働時間が1月当たり 100 時間を超えた研究開発業務従事者に対する面接指導について、面接指導の費用を事業者が負担する必要があるか？  
また、面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金を事業者が支払う必要があるか？**

時間外・休日労働時間が1月当たり 100 時間を超えた研究開発業務従事者に対する面接指導について、面接指導の費用は、新安衛法において、事業者に当該面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担する必要があります。

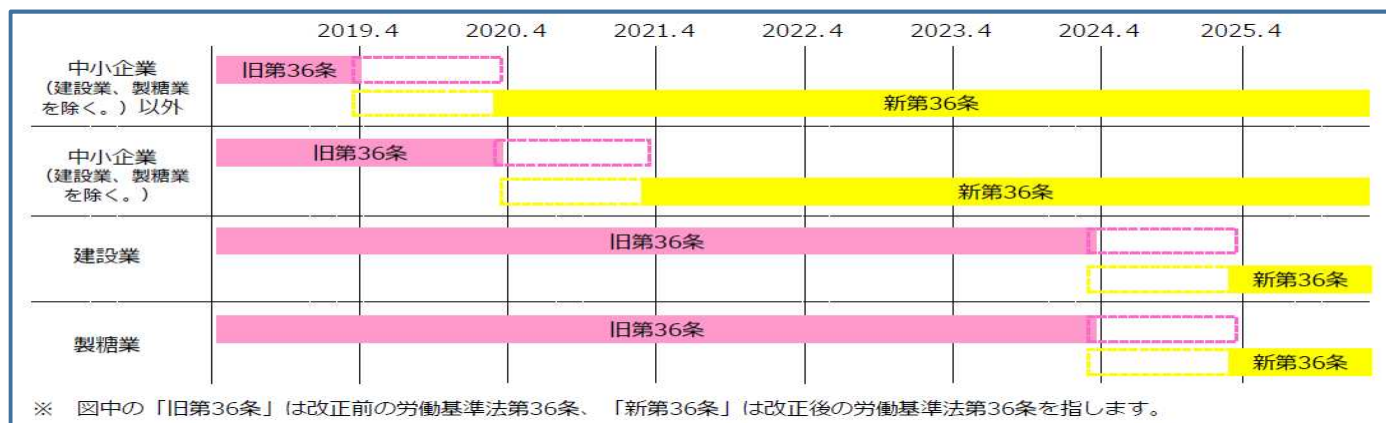
また、当該面接指導については、事業者がその事業の遂行に当たり、当然実施されなければならない性格のものであり、所定労働時間内に行われる必要があります。

さらに、当該面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、面接指導の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該面接指導が時間外に行われた場合には、当然、割増賃金を支払う必要があります。

## 研究開発業務従事者に対する医師による面接指導の経過措置

研究開発業務従事者に対する面接指導について、

- ・中小企業（建設業、製糖業を除く。）以外については、2019年3月31日までに締結した改正前の労働基準法第36条（旧第36条）に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2020年3月31日まで適用が猶予）
- ・中小企業（建設業、製糖業を除く。）については、改正後の労働基準法第36条（新第36条）の適用が1年間猶予されるため、2020年3月31日までに締結した旧第36条に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2021年3月31日まで適用が猶予）
- ・建設業、製糖業については、新第36条の適用が5年間猶予されるため、2024年3月31日までに締結した旧第36条に基づく36協定の有効である1年間は適用が猶予（最大で2025年3月31日まで適用が猶予）となります。



### Point 5

## 高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する医師による面接指導

（改正安衛法第66条の4の2第1項、第2項、改正安衛則第52条の7の4第1項、第2項）

- 事業者は、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその時間について1月当たり100時間を超える高度プロフェッショナル制度対象労働者に対して、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。

**健康管理時間の算定期間中に、高度プロフェッショナル制度対象労働者ではなくなり、一般の労働者となった場合には、どのように面接指導を行う必要があるか？**

**また、労働時間の状況の算定期間中に、一般の労働者が高度プロフェッショナル制度対象労働者となった場合には、どのように面接指導を行う必要があるか？**

健康管理時間の算定期間中に、高度プロフェッショナル制度対象労働者ではなくなり、一般の労働者となった場合には、当該労働者が、

高度プロフェッショナル制度対象労働者ではなくなる日までに算定した健康管理時間に基づき、改正安衛法第66条の8の4第1項に規定する面接指導又は改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置を、

当該労働者が高度プロフェッショナル制度対象労働者でなくなった日から算定した労働時間の状況に基づき、改正安衛法第66条の8第1項若しくは第66条の8の2第1項に規定する面接指導又は改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置をそれぞれ行う必要があります。

さらに、又はに該当しない場合においても、それぞれの時間を通算した時間に基づき、改正安衛法第66条の8第1項若しくは第66条の8の2第1項に規定する面接指導又は改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置に準じた措置を講じることが適当です。

また、労働時間の状況の算定期間中に、一般の労働者が高度プロフェッショナル制度対象労働者となった場合には、

当該労働者が高度プロフェッショナル制度対象労働者となる日までに算定した労働時間の状況に基づき、改正安衛法第66条の8第1項若しくは第66条の8の2第1項に規定する面接指導又は改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置を、

当該労働者が高度プロフェッショナル制度対象労働者となった日から算定した健康管理時間に基づき、改正安衛法第66条の8の4第1項に規定する面接指導又は改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置をそれぞれ行う必要があります。

さらに、又はに該当しない場合においても、それぞれの時間を通算した時間に基づき、改正安衛法第66条の8の4第1項に規定する面接指導又は改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置に準じた措置を講じることが適当です。

**健康管理時間の超過時間が1月当たり100時間を超えた高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する面接指導について、面接指導の費用を事業者が負担する必要があるか？  
また、面接指導の実施に要する時間は健康管理時間に含まれるか？**

健康管理時間の超過時間が1月当たり100時間を超えた高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する面接指導について、当該面接指導の費用は、新安衛法において、事業者が面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担する必要があります。

なお、改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置として行う面接指導の費用についても、同様に、事業者が負担する必要があります。

また、当該面接指導は、事業の遂行に当たり、当然実施されなければならない性格のものであり、その実施に要する時間は健康管理時間に含まれます。

なお、改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置として行う面接指導についても、同様に、その実施に要する時間は健康管理時間に含まれます。

**Point  
6**

**改正安衛法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項又は第66条の8の4第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者に対する必要な措置（改正安衛法第66条の9及び改正安衛則第52条の8）**

- 事業者は、改正安衛法第66条の8第1項、第66条の8の2第1項又は第66条の8の4第1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って健康への配慮が必要なものについては、必要な措置を講じるように努めなければなりません。

**新安衛則第52条の8第1項の「面接指導に準ずる措置」には、どのようなものが含まれるか？**

改正安衛則第52条の8第1項の「面接指導に準ずる措置」には、労働者に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて、産業医等が疲労蓄積度を把握の上で、必要な者に対して面接指導を行うこと、事業場の健康管理について事業者が産業医等から助言指導を受けること等が含まれます。

**改正安衛則第52条の8第2項の「必要な措置の実施に関する基準」を定めるに当たって、どのように定めればよいのか？**

改正安衛則第52条の8第2項の「必要な措置の実施に関する基準」を事業場において定めるに当たっては、衛生委員会等で調査審議の上、定めましょう。

この際には、事業者は衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働による健康障害に係る医学的知見を考慮し、時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者については、健康への配慮の必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように「必要な措置の実施に関する基準」を設定することが望まれます。

また、この措置としては、時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者について作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受けることも考えられることに十分留意しましょう。

なお、常時50人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場においては、衛生委員会等の調査審議に代えて、新安衛則第23条の2の関係労働者の意見を聴くための機会を利用して、上記の「必要な措置の実施に関する基準」の設定について労働者の意見を聴取するように努め、その意見を踏まえつつ、必要な取組を行う必要があります。

さらに、面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施した場合には、事業者は、その結果に基づき事後措置を実施するよう努めなければなりません。

**健康管理時間の超過時間が1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度対象労働者について、事業者は、当該高度プロフェッショナル制度対象労働者本人の申出により面接指導を行うことが努力義務とされているが、当該超えた時間について1月当たり数時間又はそれ以下の対象労働者も当該面接指導の対象となるか？**

健康管理時間の超過時間が1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度対象労働者については、当該高度プロフェッショナル制度対象労働者の申出があった場合には、当該超えた時間によらず、改正安衛法第66条の9に基づく必要な措置として、改正安衛法第66条の8の4第1項に規定する面接指導を行うように努めなければなりません。

# 参 考 条 文

○労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）

（産業医等）

第13条 1・2（略）

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

第13条の2（略）

- 2 前条第4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4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。

第13条の3 事業者は、産業医又は前条第1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努めなければならない。

（面接指導等）

- 第66条の8 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（次条第1項に規定する者及び第66条の8の4第1項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）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。
- 2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。
  - 3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。
  - 4 事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。
  - 5 事業者は、前項の規定による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、当該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への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第66条の8の2 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36条第11項に規定する業務に従事する者（同法第41条各号に掲げる者及び第66条の8の4第1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。

- 2 前条第2項から第5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5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39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。

第66条の8の3 事業者は、第66条の8第1項又は前条第1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1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。

（高度プロフェッショナルの対象者の面接指導等）

第66条の8の4 事業者は、労働基準法第41条の2第1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。

- 2 第66条の8第2項から第5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5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39条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間（第66条の8の4第1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。

第66条の9 事業者は、第66条の8第1項、第66条の8の2第1項又は前条第1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努めなければならない。

（法令等の周知）

第101条（略）

- 2 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。
- 3 前項の規定は、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。
- 4（略）

（心身の状態に関する情報の取扱い）

第104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。

- 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。
- 3 厚生労働大臣は、前2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。
- 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。

（厚生労働省令への委任）

第115条の2 この法律に定めるもののほか、この法律の規定の実施に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

○ じん肺法 昭和 35 年法律第 30 号（抄）

（心身の状態に関する情報の取扱）

第 35 条の 3 事業者は、この法律、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。

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。

3 厚生労働大臣は、前 2 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。

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、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。

○ 労働安全衛生規則 昭和 47 年労働省令第 32 号（抄）

（産業医の選任等）

第 13 条 1～3（略）

4 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又は安全衛生委員会に報告しなければならない。

（産業医及び産業 歯科医の職務等）

第 14 条 法第 13 条第 1 項の厚生労働省令で定める事項は、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。

一（略）

二 法第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項及び第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する面接指導並びに法第 66 条の 9 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）

7 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。

（産業医に対する情報の提供）

第 14 条の 2 法第 13 条第 4 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。

一 法第 66 条の 5 第 1 項、第 66 条の 8 第 5 項（法第 66 条の 8 の 2 第 2 項又は第 66 条の 8 の 4 第 2 項において読み替えて準用する場合を含む。）又は第 66 条の 10 第 6 項の規定により既に講じた措置、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）

二 第 52 条の 2 第 1 項、第 52 条の 7 の 2 第 1 項又は第 52 条の 7 の 4 第 1 項の超えた時間が一月当たり 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

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

2 法第 13 条第 4 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。

一 前項第一号に掲げる情報法第 66 条の 4、第 66 条の 8 第 4 項（法第 66 条の 8 の 2 第 2 項又は第 66 条の 8 の 4 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つた後、遅滞なく提供すること。

二 前項第二号に掲げる情報第 52 条の 2 第 2 項（第 52 条の 7 の 2 第 2 項又は第 52 条の 7 の 4 第 2 項又は第 52 条の 7 の 4 第 2 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。

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。

（産業医による勧告等）

第 14 条の 3 産業医は、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ものとする。

2 事業者は、法第 13 条第 5 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 3 年間保存しなければならない。

一 当該勧告の内容

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）

3 法第 13 条第 6 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。

4 法第 13 条第 6 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。

一 当該勧告の内容

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）

（産業医に対する権限の付与等）

第 14 条の 4 事業者は、産業医に対し、第 14 条第 1 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。

2 前項の権限には、第 14 条第 1 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。

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。

二 第 14 条第 1 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。

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。

（産業医の定期巡視）

第 15 条の 2 1・2（略）

3 第 14 条の 2 第 1 項の規定は法第 13 条の 2 第 2 項において準用する法第 13 条第 4 項の厚生労働省令で定める情報について、第 14 条の 2 第 2 項の規定は法第 13 条の 2 第 2 項において準用する法第 13 条第 4 項の規定による情報の提供について、それぞれ準用する。

（委員会の会議）

第 23 条 1～3（略）

4 事業者は、委員会の開催の都度、次に掲げる事項を記録し、これを 3 年間保存しなければならない。

一 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

二 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

5 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。

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第 52 条の 2 法第 66 条の 8 第 1 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 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一月当たり 80 時間を超え、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 66 条の 8 第 1 項又は第 66 条の 8 の 2 第 1 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 66 条の 8 第 1 項に規定する面接指導(以下この節において「法第 66 条の 8 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。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

3 事業者は、第 1 項の超えた時間の算定を行つたときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり 80 時間を超えた労働者に対し、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。

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第 52 条の 7 面接指導の結果に基づく法第 66 条の 8 第 4 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 66 条の 8 第 2 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。

(法第 66 条の 8 の 2 第 1 項の厚生労働省令で定める時間等)

第 52 条の 7 の 2 法第 66 条の 8 の 2 第 1 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 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、一月当たり 100 時間とする。

2 第 52 条の 2 第 2 項、第 52 条の 3 第 1 項及び第 52 条の 4 から前条までの規定は、法第 66 条の 8 の 2 第 1 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 52 条の 2 第 2 項中「前項」とあるのは「第 52 条の 7 の 2 第 1 項」と、第 52 条の 3 第 1 項中「前条第 1 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 2 項の期日後、遅滞なく」と、第 52 条の 4 中「前条第 1 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。

(法第 66 条の 8 の 3 の厚生労働省令で定める方法等)

第 52 条の 7 の 3 法第 66 条の 8 の 3 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。

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、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。

(法第 66 条の 8 の 4 第 1 項の厚生労働省令で定める時間等)

第 52 条の 7 の 4 法第 66 条の 8 の 4 第 1 項の厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間(労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 41 条の 2 第 1 項第三号に規定する健康管理時間をいう。)が 40 時間を超えた場合におけるその超えた時間について、一月当たり 100 時間とする。

2 第 52 条の 2 第 2 項、第 52 条の 3 第 1 項及び第 52 条の 4 から第 52 条の 7 までの規定は、法第 66 条の 8 の 4 第 1 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 52 条の 2 第 2 項中「前項」とあるのは「第 52 条の 7 の 4 第 1 項」と、第 52 条の 3 第 1 項中「前条第 1 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 2 項の期日後、遅滞なく、」と、第 52 条の 4 中「前条第 1 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。

(法第 66 条の九の必要な措置の実施)

第 52 条の 8 法第 66 条の 9 の必要な措置は、法第 66 条の 8 の面接指導の実施又は法第 66 条の 8 の面接指導に準ずる措置(第 3 項に該当する者にあつては、法第 66 条の 8 の 4 第 1 項に規定する面接指導の実施)とする。

2 労働基準法第 41 条の 2 第 1 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 66 条の 9 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。

3 労働基準法第 41 条の 2 第 1 項の規定により労働する労働者に対して行う法第 66 条の 9 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。

(法令等の周知の方法等)

第 98 条の 2 法第 101 条第 1 項及び第 2 項(同条第 3 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、第 23 条第 3 項各号に掲げる方法とする。

2 法第 101 条第 2 項の厚生労働省令で定める事項は、次のとおりとする。

- 一 事業場における産業医(法第 101 条第 3 項において準用する場合にあつては、法第 13 条の 2 第 1 項に規定する者。以下この項において同じ。)の業務の具体的な内容
- 二 産業医に対する健康相談の申出の方法
- 三 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

3 (略)

(指針の公表)

第 98 条の 3 第 24 条の規定は、法第 104 条第 3 項の規定による指針の公表について準用する。

○ じん肺法施行規則(昭和 35 年労働省令第 6 号)(抄)

(指針の公表)

第 33 条 法第 35 条の 3 第 3 項の規定による指針の公表は、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ことにより行うものとする。