

## ◇ 労働安全衛生法

### ■前回出された課題

#### 1、「ハラスメント防止」の法的根拠

現在日本にはハラスメント自体を禁止する法律の規定がない。男女雇用機会均等法は事業主にセクハラ防止措置義務(11条)を定めているが、セクハラそのものを禁止する規定や違法とされるセクハラを定義する規定はない。

ポイント → 男女雇用機会均等法第11条 ⇒ 第11条 事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう 当該労働者からの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雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

ポイント → 都道府県労働局長は、指針に照らし必要があれば、職場におけるセクシュアルハラスメントに関し、事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

ポイント → パワハラに関しては、今年(2019年)5月29日に労働施策総合推進法の改正が国会で成立し、その中に盛り込まれた。改正法は公布(6月5日)から1年以内に施行される。

ポイント → 2019年6月21日、ILO「国際労働機関」第108回総会において賛成多数で採択された「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約及び勧告 ⇒ この条約における「仕事の世界における暴力と嫌がらせ」とは、「一回限りの出来事か繰り返されるものかを問わず、心身に対する危害あるいは性的・経済的に危害を与えることを目的とするか、そのような危害に帰する、あるいは帰する可能性が高い、一連の許容できない行動様式及び行為又はその脅威「性差に元つく暴力と嫌がらせを含む」と定義されている。

ポイント → 改正労働施策総合推進法の30条の2第1項において、パワハラの定義が「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」と定められた。

⇒ 今後は、職場におけるある言動が、①優越的な関係を背景とするもの、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③就業環境を害すること、の3つの要件を満たすかについて判断していくことになる。

⇒ 企業は、パワハラについて、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。また、企業は、パワハラの相談をした労働者に対して、解雇その他不利益な取扱をしてはならない。

⇒ ①周知・啓発(研修等)、②相談窓口等の設置・整備、③発生した場合に迅速で適切な対応をとること(パワハラ加害者に対する懲戒規定の策定、パワハラ被害が発生した場合の社内調査体制の整備、当事者のプライバシーの保護対策など)が企業等の事業主に義務付けられる。(労働政策審議会において、必要な指針がまとめられていく予定)。

## ■健康の保持増進のための措置

### (1) 定期健康診断（労働安全衛生規則 44 条）

事業者は、常時使用する労働者（第 45 条第 1 項に規定する労働者を除く。）に対し、1 年以内ごとに一回、定期に、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。

- ① 既往歴及び業務歴の調査
- ② 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- ③ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- ④ 胸部エックス線検査及び喀痰（かくたん）検査
- ⑤ 血圧の測定
- ⑥ 貧血検査
- ⑦ 肝機能検査
- ⑧ 血中脂質検査
- ⑨ 血糖検査
- ⑩ 尿検査
- ⑪ 心電図検査

ポイント → 常時使用する労働者とは ⇒ 期間の定めのある労働契約により使用されるものであっても 1 年（一定の有害業務に従事する場合には 6箇月）以上使用される予定の者は「常時使用する労働者」に該当する。また、パートタイム労働者については、週所定労働時間が当該事業場の同種の業務に従事する通常の労働者の週所定労働時間の 4 分の 3 以上である者は、「常時使用する労働者」に該当する。（平 5.12.1 基発 663 号）

ポイント → 雇い入れ時の健康診断の項目と基本的に同じ。ただし、④の胸部エックス線検査に喀痰検査が加わる。

ポイント → 一定の項目については、厚生労働大臣が定める基準に基づき、医師が必要ないと認めるときは省略することができる。

### (2) 特定業務従事者の健康診断・配置替え時等の健康診断（則 45 条）

事業者は、第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる業務に常時従事する労働者に対し、当該業務への配置替えの際及び 6 月以内ごとに一回、定期に、第 44 条第 1 項各号に掲げる項目について医師による健康診断を行わなければならない。この場合において、同項第 4 号の項目については、1 年以内ごとに一回、定期に、行えば足りるものとする。

ポイント → 第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる業務 ⇒

- ① 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- ② 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ③ ラジウム放射線、エツクス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ④ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- ⑤ 異常気圧下における業務
- ⑥ さく岩機、鉄（びよう）打機等の使用によって、身体に著しい振動を与える業務
- ⑦ 重量物の取扱い等重激な業務
- ⑧ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- ⑨ 坑内における業務
- ⑩ 深夜業を含む業務
- ⑪ 水銀、砒（ひ）素、黄りん、弗（ふつ）化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、

## 石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務

⑫鉛、水銀、クロム、砒(ひ)素、黄りん、弗(ふつ)化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

⑬病原体によって汚染のおそれがある業務

⑭その他厚生労働大臣が定める業務

### (3) 海外派遣労働者の健康診断（則 45 条の 2）

事業者は、労働者を本邦外の地域に 6 月以上派遣をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者に対し、第 44 条第 1 項各号に掲げる項目及び厚生労働大臣が定める項目のうち医師が必要であると認める項目について、医師による健康診断を行わなければならない。

2 事業者は、本邦外の地域に 6 月以上派遣した労働者を本邦の地域内における業務に就かせるとき（一時的に就かせるときを除く。）は、当該労働者に対し、第 44 条第 1 項各号に掲げる項目及び厚生労働大臣が定める項目のうち医師が必要であると認める項目について、医師による健康診断を行わなければならない。

### (4) 給食従業員の検便（則 47 条）

事業者は、事業に附属する食堂又は炊事場における給食の業務に従事する労働者に対し、その雇入れの際又は当該業務への配置替えの際、検便による健康診断を行なわなければならない。  
ポイント → 定期的に行う必要はない。

### (5) 特別の項目の健康診断（法 66 条 2 項）

事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行なわなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする

### (6) 歯科医師による健康診断（則 48 条）

事業者は、令第 22 条第 3 項の業務に常時従事する労働者に対し、その雇入れの際、当該業務への配置替えの際及び当該業務についての後 6 月以内ごとに一回、定期に、歯科医師による健康診断を行なわなければならない

ポイント → 塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、フッ化水素、黄りんその他歯またはその支持組織に有害なものガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務に常時従事する労働者。

ポイント → 歯科医師による健康診断は、使用労働者数を問わず、行う必要がある。

### (7) 自発的健康診断の結果の提出（法 66 条の 2）

午後 10 時から午前 5 時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後 11 時から午前 6 時まで）の間における業務（以下「深夜業」という。）に従事する労働者であって、その深夜業の回数その他の事項が深夜業に従事する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ものは、厚生労働省令で定めるところにより、自ら受けた健康診断（前条第 5 項ただし書の規定による健康診断を除く。）の結果を証明する書面を事業者に提出することができる

ポイント → 自発的健康診断の結果を提出する事ができる労働者は、常時使用される労働者であって、当該健康診断を受けた日前 6 月間を平均して 1 月当たり 4 回以上深夜業に従事したものとする（則 50 条の 2）。

ポイント → 対象労働者は、自発的健康診断の結果を証明する書面を健康診断を受けた日か

ら3月以内に提出することができる(則50条の3)。

(8) 健康診断の結果についての医師又は歯科医師からの意見聴取 (則51条の2)

第43条等の健康診断の結果に基づく法第66条の4の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

一 第43条等の健康診断が行われた日 (法第66条第5項ただし書の場合にあっては、当該労働者が健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出した日) から3月以内に行うこと。

二 聽取した医師又は歯科医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

2 法第66条の2の自ら受けた健康診断の結果に基づく法第66条の4の規定による医師からの意見聴取は、次の定めるところにより行わなければならない。

一 当該健康診断の結果を証明する書面が事業者に提出された日から2月以内に行うこと。

二 聽取した医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

3 事業者は、医師又は歯科医師から、前二項の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、これを提供しなければならない。

ポイント → 健康診断指針(厚労省公示)によれば、法66条の4の医師又は歯科医師からの意見聴取については、産業医の選任義務がある事業場においては、当該産業医から意見を聞くことが適当であるとされている。

(9) 健康診断実施後の措置 (法66条の5)

事業者は、前条の規定による医師又は歯科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、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科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(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年法律第90号)第7条第1項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。)への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

(10) 健康診断の結果の通知 (法66条の6)

事業者は、第66条第1項から第4項までの規定により行う健康診断を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

ポイント → 一般健康診断、特殊健康診断「臨時の健康診断を含む」を受けた労働者

(11) 医師等による保健指導の実施 (法66条の7)

事業者は、第66条第1項の規定による健康診断若しくは当該健康診断に係る同条第5項ただし書の規定による健康診断又は第66条の2の規定による健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対し、医師又は保健師による保健指導を行うように努めなければならない。

ポイント → 一般健康診断又は深夜業従事労働者の自発的健康診断の結果

2 労働者は、前条の規定により通知された健康診断の結果及び前項の規定による保健指導を利用して、その健康の保持に努めるものとする。

(12) 面接指導 (法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、第一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ければならない。

ポイント → 5年間保存義務あり

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ければならない。

ポイント → 遅滞なく行わなければならない。

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。

ポイント → 面接指導の対象となる労働者は、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、かつ、疲労の蓄積が認められるものであることとする。

ポイント → 超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

ポイント → 面接指導は、その要件に該当する労働者の申出により行う。この申出は、超えた時間の算定の期日後、遅滞なく、行うものとする。

ポイント → 産業医は、面接指導の要件に該当する労働者に対して、上記の申出を行うよう勧奨することができる。

いずれも「安衛法規則」より。

### (13) 面接指導に準ずる措置(努力義務) (法66条の9)

事業者は、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っ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に努めなければならない。

ポイント → この規定による必要な措置は、面接指導の実施または面接指導に準ずる措置とし、長時間(時間外・休日労働時間が1月当たり80時間超え)の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者などに対して行う。

※ 次回は安衛法のいわゆる「ストレスチェック制度」の項等について説明し、「安衛法」については終了します。

新たな労働法学会は「労働契約法」についてレポートします。