

ホームページも
ご覧ください!

ビジネスフレンドのバックナンバーも
ご覧いただけます。

<http://ootemae.co.jp/>



BUSINESS FRIEND 2019 07

Contents

- 特集 3
働き方改革関連法
「労働安全衛生法の改正(2019年4月1日施行)」
 - 特集1 従業員の健康情報等の適正な管理および「取扱規程」の策定について
 - 特集2 労働安全衛生法の改正のポイント
- トピックス 10
「同一労働同一賃金」の厚労省ガイドラインのご紹介

暑中お見舞い申し上げます。

今年の関西の梅雨入りは観測史上最も遅いそうで、梅雨入り後も、今のところは長雨が続きといったようなこともなく、晴れた日の陽射しはあたたかも真夏のそれを思わせます。また、新元号が定まり、新たな時代が幕明けを迎えはしましたが、お祭り気分といった世の中の雰囲気は一時のことで、あれよあれよと月日が流れて、今年も早、半分が過ぎてしまいました。そんな今日この頃、皆様いかがお過ごしでしょうか？

今年の4月からは、「働き方改革法」がスタートし、労働時間であるとか年次有給休暇の取得であるとか、一体どうなることやらと心配し、後者については顧問先様向けのセミナーも開催しましたが、今のところは事もなげに、時代は進展していっているようです。「やればできるじゃない！」といった感もありますが、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得に関する行政の監督・指導は、これから先、本格的に実施される次第で、皆さん夢々油断めされるな、といったところです。

「働き方改革」の取り組みについては、これまで一生懸命時間をかけて働いてきたモノづくり日本の行く末がどうなるのか、といった一末の不安も感じるのですが、逆風も後ろを向けば追い風になる訳で、長いものには巻かれるということではありませんが、一大決心をして頭を切り替える必要があるのかもしれませんが、「時代が変わってきた!」、と素直にそれを認め、長時間労働の是正は、従業員の健康の維持に繋がり、人手不足の昨今においては、これからの会社の発展には欠かせぬものと心得る必要があるのではないのでしょうか？また、業務の効率化や改善という言葉も、それを絵空事のように思うのではなく、肥満化した肉体をダイエットしうるといったような思いと発想で取り組むことが、ボーダレス化した世界の中で、日本企業が生き残る道を切り開くことになるように思います。

少子高齢化が進展する中、昔のように「出来ない従業員は切り捨てる」といった発想はまさしく古びた考え方であり、既存社員の健康を維持し、働きやすい労働環境を作り、それぞれの従業員に適した働き方を認め活躍してもらい、すなわち自社のダイバーシティ（多様な人材の積極的活用）をどう実現するか、といったことも会社経営の中での大きな課題になると思います。

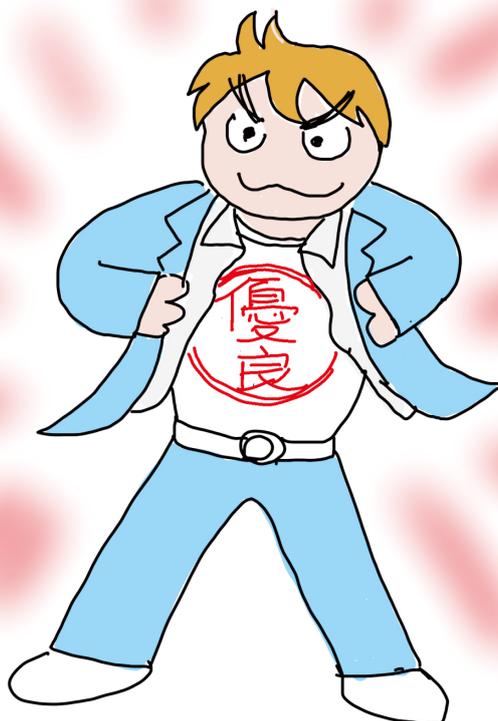
弊所でも「働き方改革」に取り組めます。お客様へのサービスの低下をきたさない事は念頭におきつつ、「しなくてもいい事」と「しなければならぬ事」をキチンと見極め、業務のスリム化を図ります。また、「働き方改革」の具体的な取り組みについての、勉強や検討も引き続き推進し、自分達の実体験からくる知恵と併せて、皆様への情報発信やご提案をしていく所存です。2019年の下期にかけましても、そんな弊所とのさらなるお付き合い、どうぞ宜しくお願い致します。

社会保険労務士法人 大手前総合労務管理事務所
代表社員 太田 恵子

特集

働き方改革関連法 労働安全衛生法の改正

2019年4月1日施行



「令和」という新元号が発表された2019年4月1日に「働き方改革法」がスタートし、約3ヶ月が経過しました。「働き方改革法」の目玉となるのは、言うまでもなく「時間外労働の上限規制」と「同一賃金同一労働」ですが、働き方改革の一環として、「長時間労働の是正（過重労働の防止）」や「従業員の健康管理」といった内容に付随して「労働安全衛生法」も同時改正されています。

この「労働安全衛生法」のいくつかの改正事項の中には、とても重要な内容も盛り込まれているのですが、「労働基準法」の改正や「同一労働同一賃金」に基づく改正事項があまりに脚光を浴びすぎて、世間ではもちろんのこと、労務管理の実務の現場でも、「労働安全衛生法」の改正事項が、どうも影が薄くなってしまっている感が否めません。

そこで、今回の特集記事では、あまりクローズアップされていない「労働安全衛生法」の改正内容に注目することとし、いくつかの改正事項の中でも労務管理の現場で是非知っておいてもらった方がよい事項に焦点を当てて、ご紹介をさせていただきます。

特集は、「労働安全衛生法の改正」をテーマとした2部構成とし、第1部では、「個人情報保護法」にも大いに関係する「従業員の健康に関する情報の取扱い」に関する法改正事項について、第2部では、「労働安全衛生法」の改正事項全般についてポイントを簡単にご紹介します。

特集1 従業員の健康情報等の適正な管理および「取扱規程」の策定について

従業員の健康情報の管理は適正に行えていますか？

2018年9月7日付「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」

もし、ある日突然、「御社では、従業員の健康情報の管理は適正に行えていますか？」と聞かれると、皆様の企業では、「はい、きちんと管理しています。」と自信をもって応えられるでしょうか？

「どんな対策をとっていますか？」「きちんと担当者は決まっていますか？」「取扱規程はありますか？」と聞かれたならば、どうでしょうか？

実は、従来の「労働安全衛生法」では、こういった事項に関する定めがなく、どちらかという、「個人情報保護法」の範疇で法律上の規制がなされてきた内容でしたが、今回の安衛法の改正では、「従業員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には、事業者は、従業員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、従業員の健康の確保に必要な範囲内で従業員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、この限りではない。）」とされ、それに関する詳細が定められた指針が公示されています。そして、その指針の中で、「健康情報取扱規程」を策定すべきことが謳われ、原則として10人以上の従業員がいる事業場では必須、10人未満でも策定することが望ましい、といった意向が示されています。

事業者が、労働安全衛生法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。）や任意に行う従業員の健康管理活動を通じて得た従業員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（以下「個人情報保護法」という。）に規定する「要配慮個人情報（※）」に該当する機微な情報です。従業員が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、従業員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、当該情報が適切に取り扱われることが必要となります。そのためには、事業者は、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。）を策定し、

情報の取扱いを明確にすることが重要です。

こうした背景の下、平成30年9月7日の働き方改革関連法の公布とともに、心身の状態の情報の取扱いに関する原則や、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られた「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」（以下「指針」という。）が公表されましたので、取扱規程を策定、運用するうえで、押さえておくべきポイントをご紹介します。

※〈要配慮個人情報とは〉

「要配慮個人情報」とは、個人情報保護法において、本人の人種、信条、社会的身分、**病歴**、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要する個人情報とされています。

事業者において想定される要配慮個人情報としては、安衛法に基づき事業者が実施する健康診断の結果、健康診断実施後の措置の内容、保健指導や面接指導の内容のほか、労働者から任意に提供された病歴や健康診断の結果、その他健康に関する情報などが挙げられています。なお、心身の状態の情報のうち要配慮個人情報に該当しないものとしては、健康診断の受診・未受診の情報などとされています。

1 取扱規程の策定方法

取扱規程は、衛生委員会（※）等を活用して労使の協議により策定することが求められています。

あわせて、従業員との共有方法については、就業規則等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ます。なお、取扱規程を検討又は策定する単位は、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可能です。

※衛生委員会等を設置する義務のない常時50人未満の従業員を使用する事業場においては、安全衛生の委員会、従業員の常会、職場懇談会等の関係従業員の意見を聴く機会を設け、従業員の意見を聴いた上で取扱規程を策定し、従業員と共有することが必要です。

2 取扱規程に定めるべき事項

取扱規程において定めるべき項目として次の9つが挙げられています。

（1）情報を取り扱う目的及び取扱い方法

事業者が心身の状態の情報を取り扱う目的は、従業員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等です。そのために必要な心身の状態を適正に収集し、活用する必

要がありますが、個人情報保護法の観点から、事業者が取り扱う情報は、法令に基づく場合や本人が同意している場合のほか、従業員の生命、身体の保護のために必要がある場合で本人の同意を得ることが困難であるとき等とされていますので、当該目的に即して、適正に取り扱うことが必要です。

情報の取扱い方法としては、収集、保管、使用、加工、消去が挙げられており、事業者は当該情報の取扱いに従業員が同意しないことを理由として、又は、従業員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、従業員に対して不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

(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

情報の取扱いを担当する者は、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、管理監督者及び人事部門の事務担当者になります。また、それぞれの担当者が扱うことができる情報の範囲は、衛生委員会等の場で、労使関係の下で検討し事業場の状況に応じて定めることが求められます。法令で守秘義務が課されていない者が情報等を取り扱う場合には、あらかじめ取扱規程などにおいて、情報を取り扱う者の守秘義務について取り決めることも必要となります。

事業者が健康診断やストレスチェックの実施や結果の入力・管理等を外部に委任する場合には、情報を取り扱う者がどこまでの情報を取り扱うことができるのかを明確にし、委託先において、取扱規程の趣旨を理解し、取扱規程に沿って当該情報を適切に取り扱うことを含めた安全管理措置を講じるよう委託契約を締結する必要があります。また、事業者は委託した情報等の安全管理措置が確実に実施されるよう、委託先に対する必要かつ適切な監督を行うことも必要でしょう。

(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

事業者は、心身の状態の情報を収集するに当たって、あらかじめその取り扱う目的を公表しておくか、情報を収集した際に、速やかにその利用目的を従業員本人へ通知し、又は公表しなければなりません。

その通知又は公表の方法としては、社内のイントラネットでの掲載のほか、パンフレットの配布、事業場の担当窓口の設置、掲示板への掲示等があり、従業員本人に認識される合理的かつ適切な方法で行う必要があります。退職者に対しても同様の対応が求められますが、社内のイントラネット等が閲覧できないため、封書の郵送等の方法を併用することが考えられます。

本人の同意を得る際には、事業の性質及び健康情報等の取扱状況に応じ、本人が同意にかかる判断を行うために必要と考えられる合理的かつ適切な方法で行う必要があります。例えば、口頭、書面、メール、確認欄のチェック、ホームページ上のボタンクリック、音声入力・タッチパネルへのタッチ・ボタンやスイッチ等による同意の意思表示の方法が挙げられています。

(4) 心身の状態の情報の適正管理の方法

情報のうち、個人データ（個人情報をデータベース化したり、検索可能な状態にしたものを構成する個人情報）に関しては、次の①～③のように適正に管理する必要があります。

①情報の正確性の確保

情報を正確かつ最新の内容に保つよう努める。

②漏えい・滅失・改ざん等の防止のための体制整備

情報の安全管理のため、組織的、人的、物理的、及び技術的安全管理措置等を講じなければなりません。また、事業者は情報を取り扱う担当者（派遣労働者や外部委託者を含む）に対し、必要かつ適切な監督を行う必要があります。

③情報の消去

事業者は情報を利用する必要がなくなった場合には、当該情報を遅滞なく消去するよう努めなければなりません。ただし、法令により保存期間が定められている場合や、事業者の取扱規程により法令よりも長期間の保存期間を定めている場合は、その保存期間まで保有することになります。

(5) 心身の状態の情報の開示、訂正等の方法

情報等のうち、保有個人データ（事業者に開示、内容の訂正、追加又は削除、利用の停止、消去及び第三者提供の停止の権限があるもので、6か月以上保有するもの）に関しては、次の①②のように、従業員からの開示、訂正等に対応することが求められます。

①情報の開示

従業員本人から、当該本人が識別される保有個人データの開示請求を受けた際には、本人に対し、遅滞なく、書面の交付による方法又は請求を行った者が同意した方法で開示しなければなりません。また、本人が識別される情報がないときはその旨を知らせなければなりません。

②情報の訂正等

保有個人データの内容の訂正、追加又は削除、利用の停止（第三者提供の停止を含む。以下「訂正等」という。）の請求があった場合で、その請求が適正と認められるときは、これらの措置を講じなければなりません。その際は、データを修正等した者、内容、日時等が分かるように訂正等をしなければなりません。

訂正等の請求があった場合でも、利用の目的から見て訂正等の必要がない場合、指摘が正しくない場合、評価に関する情報（例：産業医の意見を踏まえた就業可否の判断等）である場合には、訂正等を行う必要はありません。ただし、遅滞なく訂正等を行わない旨を本人に通知し、訂正等を行わない理由を説明するよう努めなければなりません。

(6) 心身の状態の情報の第三者提供の方法

事業者は、法令に基づく場合や、人の生命、身体又は財産保護のために必要がある場合であって、本人の同意を求めることが困難であるとき等を除き、あらかじめ従業員本人の同意を得ないで、個人情報を第三者へ提供することはできません。

なお、情報の提供先が第三者に該当しない例としては、次のとおりです。

- ① 健診結果等の入力、編集分析を委託して実施する場合
- ② 事業者と健康保険組合が共同で健康診断や保健指導を実施する場合
- ③ 同一事業所内で情報を共有する場合
- ④ 合併そのほかの事由により、事業の継承に伴って情報を提供する場合

(7) 事業継承、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

事業者は、合併、分社化、事業譲渡等により他の事業者から事業を承継することに伴って情報等を取得する場合、安全管理措置を講じた上で、適正な管理の下、情報を引き継ぐ必要があります。

(8) 心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理

事業者は、情報等の取扱いに関して、従業員からの苦情に適切かつ迅速に対処するよう努める必要があります。そのため、苦情処置窓口や苦情処理の手順をあらかじめ定めるなど、苦情処理に必要な体制を整えるとともに、従業員が相談を行いやすいよう、苦情処置窓口の連絡先や手続等について従業員に広く周知する必要があります。

(9) 取扱規程の従業員への周知方法

取扱規程は就業規則やその他の社内規程に定めるとともに、その内容は従業員へ広く周知し、関係者において適正に運用されるようにする必要があります。周知方法としては、(2)

(3)と同様の方法や、健康管理情報等の適正な取扱いに関する教育、啓発を兼ねて、社内研修を行う方法もあります。

以上、取扱規程策定のポイントを簡単にご紹介しましたが、実際に取扱規程を定めるにあたっては、やはりベースとなる規程サンプルが必要でしょう。そこで、紙面の都合上、本紙に掲載はできませんが、今年3月に厚生労働省のHPに公開された「取扱規程策定の手引き」というリーフレット中に「健康情報等の取扱規程」の雛型がありますので、実際の規程策定にあたっては、それらを参考に具体的イメージをつかんでいただき、自社の内容にカスタマイズして規程を策定されてはいかがでしょうか。

特集2 **労働安全衛生法の改正のポイント**
「長時間労働者に対する面接指導と産業医の機能強化」

労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）で定められている産業医の職務は、＜表1 産業医の職務＞について医学に関する専門的知識を必要とするものを行うこととされています。

＜表1 産業医の職務＞

①	健康診断の実施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。
②	長時間労働者の面接指導及びそれ以外の労働者で健康への配慮が必要なものへの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。
③	心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに、医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出た労働者に対し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。
④	作業環境の維持管理に関すること。
⑤	作業の管理に関すること。
⑥	①～⑤に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
⑦	健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
⑧	衛生教育に関すること。
⑨	労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

しかし、安衛法が制定された昭和47年当時と比べ、産業構造や経営環境が大きく変わり、産業医に求められる役割や事業者が取り組むべき労働者の健康確保の在り方が、職業病対策に加え、過重労働対策やメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援対策に変化してきたという背景があります。

そういった状況を受けて、今年4月に改正施行された働き方改革関連法の一つである改正安衛法では、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ようにするため、「長時間労働者に対する面接指導等」と「産業医・産業保健機能」が強化され、産業医が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の在り方の見直しが行われました。

本稿「特集2」では、改正事項のうち企業の労務管理上、重要と思われる事項について、簡単にではありますが、ご紹介します。

1 長時間労働者に対する面接指導等

長時間労働者に対する面接指導等は、企業規模にかかわらず、要件に該当する労働者がいる場合は実施しなければならないため、すべての企業でその取り組みが必要です。また、面接指導の対象となる長時間労働者のいる、いないに関わらず、今回の改正では、管理監督者や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を含む全ての労働者の労働時間の状況の把握と記録の保存（3年間）が法律で義務付けられましたので、そういった改正点には十分な注意が必要です。

改正事項

(1) 労働時間の状況の把握

今回の改正安衛法では、健康管理の観点から改正安衛法の規定による面接指導を確実に実施するため、事業者は、高度プロフェッショナル制度の適用者を除き、①研究開発業務従事者、②事業場外労働のみなし労働時間制の適用者、③裁量労働制の適用者、④管理監督者等、⑤派遣労働者、⑥短時間労働者、⑦有期契約労働者を含めたすべての労働者の労働時間の状況を、タイムカードによる記録、パソコン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、把握しなければならないことが法律に規定されました。また、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旨が規定されました。

なお、やむを得ず客観的な方法により把握が難しい場合に、労働者の自己申告による把握がありますが、次のア～オの措置をすべ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。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. 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。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。さらに、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のこと、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。

(2) 労働者への労働時間に関する情報の通知

事業者は、(1)に基づき、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（時間外・休日労働時間数）を通知（面接の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望ましい。）しなければなりません。

(3) 医師による面接指導の対象となる労働者の要件の変更

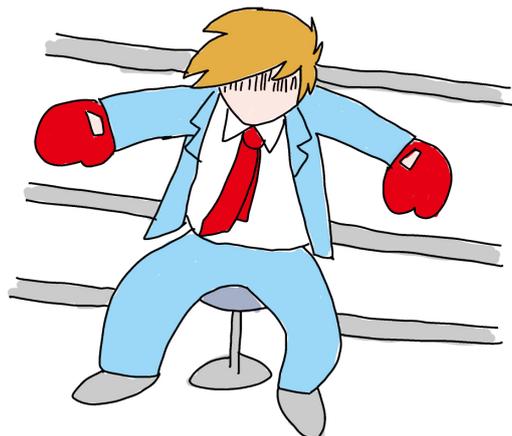
面接指導の対象となる労働者の要件が、「従来は時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」が対象でしたが、この「100時間」が「80時間」に変更となり、対象者の要件が拡大されました。なお、面接指導を行うに当たっては、当該要件に該当する労働者の申出により行うという内容に変更はありません。

(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（新設）

（大企業は2019年4月1日以降、中小企業（建設業・製糖業を除く。）は2020年4月1日以降に締結した36協定から適用。）

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、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ます。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、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とされています。また、当該労働者は、面接指導を受けなければならないものとされるとともに、事業者は、面接指導の結果を記録しておかななければならないものとされました。

さらに、事業者は、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りません。また、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りません。



2 産業医・産業保健機能の強化

改正事項

(1) 産業医の職務の追加

事業者は、「研究開発業務」に従事する労働者について、面接指導を行わなければならないとされたことから、<表1 産業医の職務>に加えて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が追加されました。（前ページ1（4）の内容です）

(2) 産業医の独立性・中立性の強化

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が明確化されました。

(3) 産業医の権限の具体化

産業医が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が明確化されました。

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。

その方法としては、次の2つの例が示されています。

①対面により労働者から必要な情報を収集する方法（産業医が作業場等を巡回する際などに収集）。

②文書により情報を収集する方法（事業者から提供された労働時間に関する情報、労働者の業務に関する情報等を勘案して選定した労働者を対象に、職場や業務の情報に関するアンケート調査の実施）など。

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。

緊急の必要がある場合の例として、次の2つが示されています。

①保護具を使用せずに、有害な化学物質を取り扱うことにより、労働災害が発生する危険のある場合。

②熱中症等の徴候があり、健康を確保するため緊急の措置が必要と考えられる場合。

(4) 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

産業医の身分の安定性の担保及び、その職務遂行の独立性・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りません。

但し、産業医の辞任や解任の理由が産業医自身の健康上の問題であるなど、その産業医にとって機微な内容のものである場合は、産業医の意向を確認したうえで、「一身上の都合により」、「契約期間満了により」などとしても差し支えないとされています。

※「遅滞なく」とは、おおむね1月以内をいいます。

(5) 産業医等に対する健康管理等に必要な情報の提供

産業医又は、歯科医師（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、産業医等を選任した事業者は、産業医等に対し、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医等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、次のアからウまでの情報を決められた時期に提供しなければならないことが規定されました。

ア ①健康診断、②長時間労働者に対する面接指導、③ストレスチェック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は、その旨及びその理由。）

⇒①～③の結果についての医師又は、歯科医師からの意見聴取を行った後は、遅滞なく提供する。

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（管理監督者等やみなし労働時間制が適用される労働者を含む）の氏名及び当該超えた時間に関する情報。

⇒超えた時間の算定を行った後、速やかに（※）提供する。超えた労働者がいない場合には、該当者がいないという情報を産業医へ提供する。

ウ 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①～⑤の事項。

①労働者の作業環境、②労働時間、③作業態様、④作業負荷の状況、⑤深夜業等の回数・時間数など

⇒産業医からこれらの情報の提供を求められた後は、速やかに（※）提供する。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いことに加えて、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とされています。

※「速やかに」とは、おおむね2週間以内をいいます。

※常時使用する労働者数が50人未満の事業場では、産業医の選任義務はありませんが、医師又は保健師に労働者の健康管理等の全部または一部を行わせるように努めなければならないとされています。

(6) 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

産業医が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されました。また、勧告を受けた事業者は、勧告の内容及び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りません。

(7) 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告

事業者は、産業医の勧告を受けたときは、その後遅滞なく、勧告の内容及び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りません。

（８）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

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に努めなければなりません。

<事業者による体制の整備その他必要な措置とは>

- ①産業医による健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等を含む。）、産業医の業務の具体的な内容、事業場における労働者の心身の状態に関する情報の取扱方法を、労働者に周知させる必要があります。
- ②労働者数50人未満の事業場で、医師又は保健師を選任した事業者は、労働者に周知させるように努めなければなりません。
- ③保健指導、面接指導、健康相談等は、プライバシーを確保できる場所で実施できるよう配慮するとともに、その結果については、「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べき措置に関する指針」に基づき事業場ごとに策定された「取扱規程」により、適切に取り扱う必要があります。（詳細は、「特集1」でご紹介したとおりです。）

（９）産業医等の業務の内容等の周知

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（事業場において遂行している業務）、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りません。

- 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。（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む。）

なお、業務の内容については、6ページの<表1 産業医の職務>と対比できるようにしておくことが適当とされています。

（10）労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

事業者は、医師等による健康診断、医師による面接指導・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ますが、こうした労働者の心身の状態に関する情報には、個人情報保護に関する法律に定められている「要配慮個人情報」に該当する機微な情報が多く含まれています。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、「労働者の心身の状態に関する情報の適切な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針」に基づき労働者の健康の確保に必要な範囲内で当該情報を収集し、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りません。（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、この限りではありません。）なお、指針の詳細は、「特集1」でご紹介したとおりです。

（11）安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存

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りません。なお、記録は上記内容が具体的に記載された議事録であれば、議事録を保存することでも構いません。

（12）産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め

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になりました。なお、産業医が調査審議を発議するときには、発議の趣旨等を説明する必要がありますことから産業医は衛生委員会等へ出席する必要があります。

おわりに

今回の特集記事では、労働安全衛生法の改正事項のうち、企業の労務管理上、重要と思われる事項についてご紹介しました。今回の改正は、大企業だけではなく、産業医の選任義務のない50人未満の事業場にも、労務管理上の対策が求められる内容となっていますが、冒頭にも言及しましたようにその内容については「働き方改革関連法」の中でもあまりスポットライトが当てられておらず、知らなかったという企業の労務管理担当者様も多く見受けられます。従業員への定期健康診断の実施については、企業に実施が義務付けられているため、どの企業様でも健康情報の取扱いに関する規程の整備が喫緊の課題となります。また、長時間労働者への面接指導の実施等、産業医の職務をきちんと行ってくれる産業医の選任及び産業医との連携が、今後一層求められる時代になったといえると思います。少し前までは、形式的に健康診断を実施している、企業の意向に沿った職務しか行わない産業医を選任しているという状態でも支障がなかったかもしれません。しかし、今回の法改正をきっかけに、今後は、従業員の健康管理も企業の労務管理上重要な課題であるという認識を今一度持っていただき、従業員が健康でその能力を存分に発揮し、仕事の生産性を向上させることができる職場環境作りには是非とも鋭意取り組んでいただければ幸いです。また弊所がその一助となれば幸いに存じます。

トピックス「同一労働同一賃金」の厚労省ガイドラインのご紹介

「働き方改革」の名の下、昨今の労働行政の動きはまさに激動といったものであり、今春から施行された法改正だけでも「時間外労働の上限規制の導入」、「年次有給休暇の確実な取得（取得促進の義務化）」、「フレックスタイム制の拡充」、「高度プロフェッショナル制度の創設」、「産業医・産業保健機能の強化」、「勤務間インターバル制度の導入促進（努力義務）」といったものが挙げられます。そして、大企業については来春(2020/4/1)、中小企業については再来年の春(2021/4/1)から施行される、いわゆる「同一労働同一賃金」関連法案は、戦後の我が国の労働行政史上に残る大改革をもたらすものになると言えるでしょう。しかしながら、我が国における「同一労働同一賃金」とは、ヨーロッパ諸国の基準となっている「同一価値労働同一賃金」といった本来的なものではなく、もっと外

形的なレベルでの議論であり、有り体に言うと「正社員」と「非正規社員」の賃金処遇等の垣根を取り払うというレベルなのですが、それにしても産業界にとっては大きな変革が求められ、右往左往するような事態なのですが、行政からの現時点での指針はまだまだ不明瞭な部分も多く、弊所としても、それ以上の内容をお伝え出来ないのが実状です。とはいえ、昨年(12月28日)に「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」が策定され、今後の考え方のひとつの羅針盤といえる内容が公表されていますので、その概要を示した厚労省のリーフレットを掲載させていただきます。少なくともこのレベルのご認識と心づもりをして載いてはどうかと思います。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要① (短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

- このガイドラインは、**正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示した**もの。
- 基本給、昇給、ボーナス（賞与）、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載。
- このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。このため、**各社の労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。**

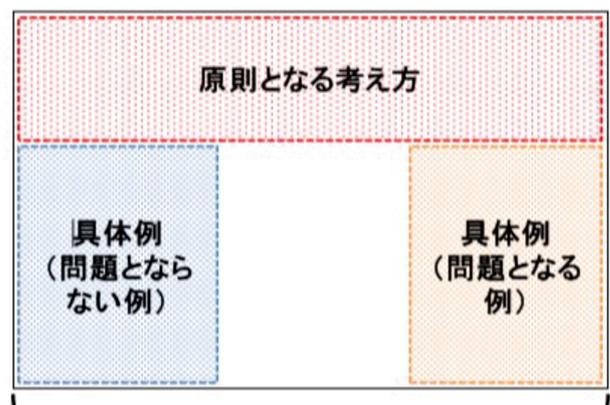
(詳しくはこちら) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



⚠ 不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意。

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえない。**
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められる。**
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められる。**

ガイドラインの構造



裁判で争い得る法律整備

上記の内容で留意すべき点は、⚠の「不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意」という囲みの中の一番上の項目です。非正規社員の待遇改善にあたっては、当然そのための資金確保が必要となる訳であり、その原資を捻出するためには、正規社員の賃金等をはじめとする処遇の見直しを考慮するというのが現実的な対策であると

考えられますが、そうした方法について釘を刺したものと云えます。そう簡単には他の解決策を見つけることは難しいと思われるため、正社員の同意を求めるといった火中の栗を拾うがごとの対応が現実的には必要のように思えます。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要②
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（1）

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めたと上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければならない。

② 賞与

- ボーナス（賞与）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行わなければならない。

⚠️ <正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならない。

⚠️ <定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、パートタイム・有期雇用労働法が適用される。有期雇用労働者が定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断される。したがって、定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではない。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（2）

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

ということで、ガイドラインが伝えている主旨は理解できるものの、具体的・現実的な対応としては、かなりの労力や手間暇が求められるものと言え、皆様方のお役に

立つべく、弊所でも賃金規程の内容の吟味等に取り組みつつあります。

3つの輪は、「三方善」をイメージしています。
弊所、お客様、それぞれの関わる人々。
三方の善いところが少しずつ関わって一つになり、
社会に貢献できる力となって、
喜びが広がっていくことを祈念しています。



社会保険労務士法人

大手前総合労務管理事務所

<http://ootemae.co.jp>

〒540-0037大阪府中央区内平野町2丁目1番9号シグナスビル5階
TEL 06-6947-0280 FAX 06-6910-2398 E-mail info@ootemae.co.jp