

直前総まとめゼミ

5

## 健康診断の結果の通知

事業者は、**一般健康診断**、**特殊健康診断**及び**臨時の健康診断**を受けた労働者に対し、**遅滞なく**、その健康診断の結果を通知しなければならない。

Point▶

- 1 事業者は、異常の所見の有無にかかわらず、健康診断の結果を労働者に通知しなければならない。これに違反した場合は、50万円以下の罰金に処せられる。

6

## 保健指導等

事業者は、一般健康診断もしくは労働者の受診義務の例外に係る健康診断又は深夜業従事者に係る自発的健康診断の結果、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**。

## 13 面接指導, ストレスチェック

出題年  
平 21, 23, 25, 27

11 肢

## 1 面接指導の実施 (法 66 条の 8)

## 法 66 条の 8 第 1 項

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。）を行わなければならない。

## (1) 事業者が面接指導を実施する義務がある労働者

1 週間当たり 40 時間を超える部分の労働時間（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労働者**（※）

※：超過時間を算定する一定の期日前 1 月以内に面接指導を受けた労働者その他面接指導の必要がないと医師が認めたものは除かれる。

## (2) 面接指導の実施

面接指導は、前記(1)の要件に該当する**労働者からの申出により行われる**。また、事業者は、労働者から面接指導の実施の申出があったときは、遅滞なく、行うものとされている。

※：**産業医**は、要件に該当する労働者に対し、この申出を行うよう**勧奨**することができる。



**1** 面接指導の実施については、労働衛生指導医の意見に基づく都道府県労働局長の実施の指示の**規定は設けられていない**。

## &lt;通達等&gt;

- ① 派遣労働者に対する面接指導は、**派遣元事業者**に実施義務が課せられる。
- ② 面接指導に係る事業者の負担は次のとおり。

費用の負担	面接指導の時間中の賃金
事業者が負担すべきものである	労使協議して定めるべきものであるが、事業者が賃金を支払うことが望ましい

- ③ 産業医の選任義務のない常時 50 人未満の労働者を使用する事業場についても面接指導及びこれに準ずる措置の規定は適用されるため、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難な場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとされており、事業者は、面接指導及びこれに準ずる措置を実施することができる。

## 直前総まとめゼミ

## ＜面接指導に準ずる措置＞

次の(イ)又は(ロ)に該当する労働者（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）に対しては、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置を講ずるよう**努めなければならない**。

(イ) 長時間（時間外・休日労働時間が**1月当たり80時間**を超える場合）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

(ロ) (イ)に掲げるもののほか、事業場において定められた基準に該当する労働者

## 2 面接指導に関する措置

### (1) 結果の記録

事業者は、面接指導（事業者が指定した医師以外の医師の行う面接指導を含む。）の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを**5年間**保存しなければならない。

### (2) 医師からの意見聴取

事業者は、面接指導が行われた後（事業者が指定した医師以外の医師の行う面接指導にあつては、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**、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、医師の意見を聴かなければならない。

### (3) 面接指導実施後の措置

事業者は、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**もしくは**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。



- 1** 後述するストレスチェックに係る面接指導の実施後の措置についても、これと同様の規定が設けられている。

### 3 ストレスチェックの実施（法 66 条の 10）

#### 法 66 条の 10 第 1 項・2 項

- ① 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、**医師、保健師**その他の厚生労働省令で定める者（「医師等」という。）による**心理的な負担**の程度を把握するための検査を行わなければならない。
- ② 事業者は、前項の規定により行う検査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、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた**労働者の同意**を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。

#### (1) ストレスチェックの実施方法

事業者は、**常時使用する労働者**に対し、**1年以内ごとに1回**、定期的に、次の①～③に掲げる事項について、ストレスチェックを行わなければならない。

- ① 職場における当該労働者の**心理的な負担の原因**に関する項目
- ② 当該労働者の**心理的な負担**による**心身の自覚症状**に関する項目
- ③ 職場における他の労働者による当該労働者への**支援**に関する項目

#### <ストレスチェックの実施者>

①	医師
②	保健師
③	ストレスチェックを行うために必要な知識についての研修であって厚生労働大臣が定めるものを修了した <b>看護師又は精神保健福祉士</b>

※：ストレスチェックを受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して、直接の権限を持つ監督的地位にある者は、ストレスチェックの実施の事務に従事してはならない。

#### (2) ストレスチェックの結果の通知

事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対し、当該ストレスチェックを行った医師等から、**遅滞なく**、当該ストレスチェックの結果が通知されるようにしなければならない。

#### (3) ストレスチェックの結果の保存

事業者は、ストレスチェックを受けた労働者の**同意を得て**、当該ストレスチェックを行った医師等から当該労働者の検査の結果の提供を受けた場合には、当該検査の結果に基づき、当該結果の記録を作成して、これを**5年間**保存しなければならない。

※：ストレスチェックに係る労働者の検査の結果の事業者への提供に係る労働者の同意の取得は、**書面又は電磁的記録**によらなければならない。

## 直前総まとめゼミ

## (4) ストレスチェック実施の暫定措置

**常時 50 人未満**の労働者を使用する事業場（産業医の選任義務が課されていない事業場）においては、当分の間、ストレスチェックの実施義務は、**努力義務**とされている。

※：この場合、これらの小規模事業場が、ストレスチェック及び面接指導を実施するときは、産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）等を活用して取り組むことができる。

## 4 ストレスチェックに係る面接指導の実施

## (1) ストレスチェックに係る面接指導

事業者は、ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者であって、**心理的な負担**の程度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ものが**医師による面接指導**を受けることを希望する旨を**申し出たとき**は、当該申出をした労働者に対し、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を行わなければならない。

※：この場合において、事業者は、労働者が当該面接指導に係る申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。

## (2) ストレスチェックに係る面接指導の実施方法

労働者のストレスチェックに係る面接指導の申出は、当該要件に該当する労働者がストレスチェックの結果の通知を受けた後、遅滞なく、行うものとされている。また、事業者は、当該労働者から申出があったときは、遅滞なく、当該面接指導を行わなければならない。



**1** 「**ストレスチェックを行った医師等**（産業医ではない）」は、面接指導の要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう**勧奨**することができる。

## (3) ストレスチェックに係る面接指導の結果の記録

事業者は、ストレスチェックに係る面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを**5年間**保存しなければならない。

## (4) ストレスチェック及び面接指導の結果報告

**常時 50 人以上**の労働者を使用する事業者は、**1年以内ごとに1回**、定期的に、「**心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書**」を**所轄労働基準監督署長**に提出しなければならない。

## (5) 意見聴取

事業者は、ストレスチェックに係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、面接指導が行われた後、**遅滞なく**、医師からの意見を聴かななければならない。

# 14 / 派遣労働者への適用

出題年  
平 26, 27

6 肢

## 1 派遣労働者の安全衛生管理体制

### (1) 安全管理体制

派遣労働者の安全確保（安全管理者の選任，安全委員会の設置）の義務は，指揮命令権等を有する派遣先事業者のみに課されている。

#### Point

- 1 安全管理者の選任及び安全委員会の設置に係る事業場規模を算定する場合，派遣労働者の数は，派遣先の事業場についてのみカウントされる。
- 2 派遣先事業者は，安全に関する経験を有する派遣労働者を安全委員会の委員に指名することができる。ただし，派遣労働者を安全管理者として選任することはできない。

### (2) 衛生管理体制

派遣労働者の衛生管理体制（総括安全衛生管理者・衛生管理者・安全衛生推進者・衛生推進者・産業医の選任，安全衛生委員会・衛生委員会の設置）については，①職場における具体的な衛生管理は派遣先事業者が行い，②一般的健康管理は雇用主の派遣元事業者が行うこととされているため，派遣先事業者及び派遣元事業者のそれぞれに義務が課されている。

#### Point

- 1 総括安全衛生管理者等の選任及び衛生委員会等の設置に係る事業場規模を算定する場合，「派遣労働者の数」は，派遣先の事業場及び派遣元の事業場のそれぞれにカウントされる。
- 2 総括安全衛生管理者，安全衛生推進者及び安全衛生委員会は，安全管理体制のほか衛生管理体制にも属するため，これらの選任及び設置に係る義務は，派遣先事業者及び派遣元事業者のそれぞれに課されている。
- 3 派遣先事業者及び派遣元事業者は，衛生に関する経験を有する派遣労働者を衛生委員会等の委員に指名することができる。また，派遣労働者を衛生管理者として選任することは原則としてできないが，一定の要件に該当する者の場合は，自社の労働者以外の者（派遣労働者等）を選任することができる。

## 2 派遣労働者の安全衛生教育

### (1) 雇入れ時の安全衛生教育

派遣労働者に対する雇入れ時の安全衛生教育は，派遣前に行われていることが危険及び健康障害の防止上必要であるため，派遣元事業者のみに実施義務が課されている。