

多湖・岩田・田村法律事務所

弁護士・ニューヨーク州弁護士 田村裕一郎 弁護士 染谷裕大

## 連載 第10回 医療機関と働き方改革法③

働き方改革法3回目の今回は、労働者の健康確保の観点から、法改正が行われた安衛法について取り上げます。医療機関については、長時間労働によって医師や看護師などの労働者が健康を害するリスクが高いため、改正後の安衛法に従った健康管理を行う必要性が極めて高い業種といえます。

そこで、改正後の安衛法の内容について説明したうえで、法改正に対応した書式を取り上げます。

### 1 労働者の健康確保のための法改正

#### (1) 医師による面接指導

現行法においては、休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合に、その超えた時間（以下、週40時間超労働時間）が1カ月あたり100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる労働者に関しては、労働者からの申し出がある場合には、使用者は、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<sup>1)</sup>。

今回の法改正によって、①医師による面接指導の要件が厳しくなり（週40時間超労働時間が、前述の1カ月100時間超から1カ月80時間超に変更）、また、②一部の労働者については、（労働者の申し出の有無にかかわらず）医師による面接指導を行うことが使用者に義務づけられました（詳細は別表のとおり）。

なお、前述の①に関しては、週40時間超労働時間が1カ月80時間を超えた労働者には、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とされています<sup>2)</sup>。

#### 別表 法改正後の医師による面接指導

対象労働者	週40時間超労働時間	労働者からの申出	医師による面接指導
常時使用する労働者	1カ月80時間超	○	確実に実施 <sup>3)</sup>
新たな技術、商品または役務の研究開発に係る業務に従事する労働者	1カ月100時間超	— (申出の有無にかかわらず)	確実に実施 <sup>4)</sup>
高度プロフェッショナル制度の対象労働者	(※健康管理時間 <sup>5)</sup> 1カ月100時間超 <sup>6)</sup>	—	確実に実施 <sup>7)</sup>

1) 改正前の安衛法66条の8第1項、改正前の安衛規則52条の2第1項。

2) 改正後の安衛規則52条の2第3項。

また、前述の②に関しては、これに違反して使用者が医師による面接指導を行わなかった場合には、罰則（50万円以下の罰金）が科されます。

## (2) 産業医の権限強化等

産業医は、健康診断の実施、医師による面接指導の実施、作業環境の維持管理、健康教育、衛生教育、労働者の健康障害の原因の調査および再発防止のための措置等を職務とします<sup>8)</sup>。

労働者の健康確保という観点から、今回の法改正では産業医の権限強化を目的として、産業医を選任した使用者については、⑦使用者の情報提供義務や④産業医による勧告の実効性確保のための規定などが定められました。

まず、前述の⑦について、使用者は産業医に対し、次の情報を提供しなければならないとされました<sup>9)</sup>。

- ・健康診断実施後の措置等の内容に関する情報（措置等を講じない場合は、その旨およびその理由）
- ・週40時間超労働時間が1カ月80時間を

超えた労働者の氏名および当該超えた時間に関する情報

- ・その他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

次に、前述の④については、産業医は使用者に対して、労働者の健康管理について必要な勧告を行うことができる場所、今回の法改正によって、使用者は産業医による勧告を尊重しなければならないことや、勧告を受けた場合には、衛生委員会または安全衛生委員会に報告をしなければならないこととされました<sup>10)</sup>。

このような法改正を踏まえ、今後は労働者の健康管理に関して、産業医の関与が高まることとなります。

## (3) 労働時間把握義務

厚生労働省のガイドラインにおいて、労働日ごとの労働時間の把握は使用者の責務とされていますが、労働時間把握義務については法律上の明文規定はありませんでした。

今回の法改正によって、使用者は、労働者の「労働時間の状況を把握しなければな

3) 改正後の安衛法66条の8、改正後の安衛規則52条の2第1項。

4) 改正後の安衛法66条の8の2第1項、改正後の安衛規則52条の7の2。

5) 高度プロフェッショナル制度の対象労働者については、労働時間規制が適用されないため、健康管理時間（当該労働者が、「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（改正後の労基法41条の2第1項第3号））によって、医師による面接指導の要否が判断されます。

6) 本稿の執筆時点において、高度プロフェッショナル制度の対象労働者に関する安衛規則は整備されていないため、「1カ月100時間超」という規制は、あくまで予定です。

7) 改正後の安衛法66条の8の4第1項。

8) 改正前の安衛規則14条。なお、産業医の選任義務があるのは、常時50人以上の労働者を使用する事業場です（改正前の安衛法13条1項、安衛法施行令5条）。

9) 改正後の安衛法13条4項、改正後の安衛規則14条の2第1項。

10) 改正後の安衛法13条5項、同条6項。

らない」と法律上明記されましたので<sup>11)</sup>、今後、より一層、労働時間の状況把握の必要性が高まるものといえます。

#### (4) 使用者に生じるリスク

前述のとおり、今回の法改正によって、使用者は、これまで以上に労働者の健康管理に努めなければなりません。

使用者が改正後の安衛法に従った健康管理を行っておらず、結果として労働者が健康を害した場合、使用者が法律上行うべき健康管理を怠ったことを理由に安全配慮義務違反が認められ、使用者の民事責任が肯定される可能性が高いと考えられます。

## 2 書式

今回は、使用者が改正法に従った対応をするための書式として、産業医に対する労働時間に関する情報提供書を取り上げます。

#### (1) 書面による情報提供

前述のとおり、今回の法改正によって、使用者には産業医に対する情報提供義務が課されました。そして、施行通達<sup>12)</sup>によれば、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とされています。

そこで、本書式（117ページ）のように、労働時間に関する情報提供書に必要事項を記載し、これを産業医に提出することが考

えられます。

#### (2) 情報提供の時期

施行通達では、週40時間超労働時間が月80時間を超えた労働者の氏名および当該超えた時間に関する情報については、「当該超えた時間の算定を行った後、速やかに提供すること」とされており、「速やかに」とは「おおむね2週間以内」をいうものとされています。

そのため、例えば、毎月末日締めで週40時間超労働時間を算定する場合には、翌月中旬ごろまでに情報提供をすべきこととなります。

#### (3) 週40時間超労働時間数

本書式は、あくまで改正後の安衛法に基づく使用者の義務を果たすための書式です。もっとも、労働者の健康確保を図るという観点からは、例えば、週40時間超労働時間が月80時間を超えていない場合であっても、週40時間超労働時間が急激に増加した労働者については情報提供の対象とすることも有益と考えます。

#### (4) その他の情報

産業医に対して情報提供を行った場合、産業医から、特定の労働者に対して追加での情報提供の依頼がなされる可能性があります。前述のとおり、改正後の安衛法においても、「その他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」

11) 改正後の安衛法66条の8の3。なお、改正後の安衛規則52条の7の3第1項では、「労働時間の状況」の把握は「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」によるものとしています。

12) 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法の施行等について」（平成30年9月7日基発0907号第2号）（以下、「施行通達」）。

については、使用者は情報提供義務を負うとされています。

そこで、本書式では、その他の必要な情

報があれば、産業医に対して情報提供する旨を明記しています（3段落目）。

### 産業医に対する労働時間に関する情報提供書

●年●月●日

産業医 ●●先生<sup>13)</sup>  
(●●病院所属)

医療法人●●  
理事長●●

当法人における●年●月分（●年●月●日～●年●月●日の稼働分）の職員の労働時間を算定したところ、一部の職員について、休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働した時間（以下、「週40時間超労働時間」といいます）が、月80時間を超えておりました。

したがって、安衛法13条4項に基づき<sup>14)</sup>、下記のとおり、週40時間超労働時間が月80時間を超える職員についての労働時間に関する情報をご提供いたします。

なお、下記の職員に関し、その他の必要な情報がありましたら、ご提供いたしますので、ご連絡下さい。

#### 記

職 員				●年●月分の週40時間超労働時間 (80時間を超えた時間)
氏 名	職 種	所 属	年 齢	
●●	●	●	●	●時間/月 <sup>15)</sup> (●時間超)
●●	●	●	●	●時間/月 (●時間超)
●●	●	●	●	●時間/月 (●時間超)
●●	●	●	●	●時間/月 (●時間超)

以 上

#### 次回以降の予定

2月1日号 メンタルヘルス  
3月1日号 降格・減給  
4月1日号 退職勧奨

- 13) 本書式は、施設外の医師を産業医として選任していることを想定しています。もっとも、産業医を選任している医療機関の依頼先は、施設外の（施設管理者以外の）医師が17.1%、施設内の医師が64.7%であり（平成30年3月付け「産業保健委員会答申」（日本医師会産業保健委員会）参照）、施設内の医師を産業医として選任しているケースが多いようです。そのため、もし、施設内の医師を産業医として選任している場合については、記載内容を修正する必要があります。
- 14) 労働者の健康確保の観点から、週40時間超労働時間が月80時間を超えない場合でも、情報提供を行う場合には「安衛法13条4項に基づき」との文言を削除し、（3行目の）「月80時間を超えておりました」との文言を修正することなどが考えられます。
- 15) 例えば、ある労働者の1カ月の週40時間超労働時間が月90時間ということであれば、「90時間/月（10時間超）」と記載することが考えられます。