

精神科産業医として知っておくべき 働き方改革関連法における 産業医・産業保健機能の改正について



渡辺 洋一郎

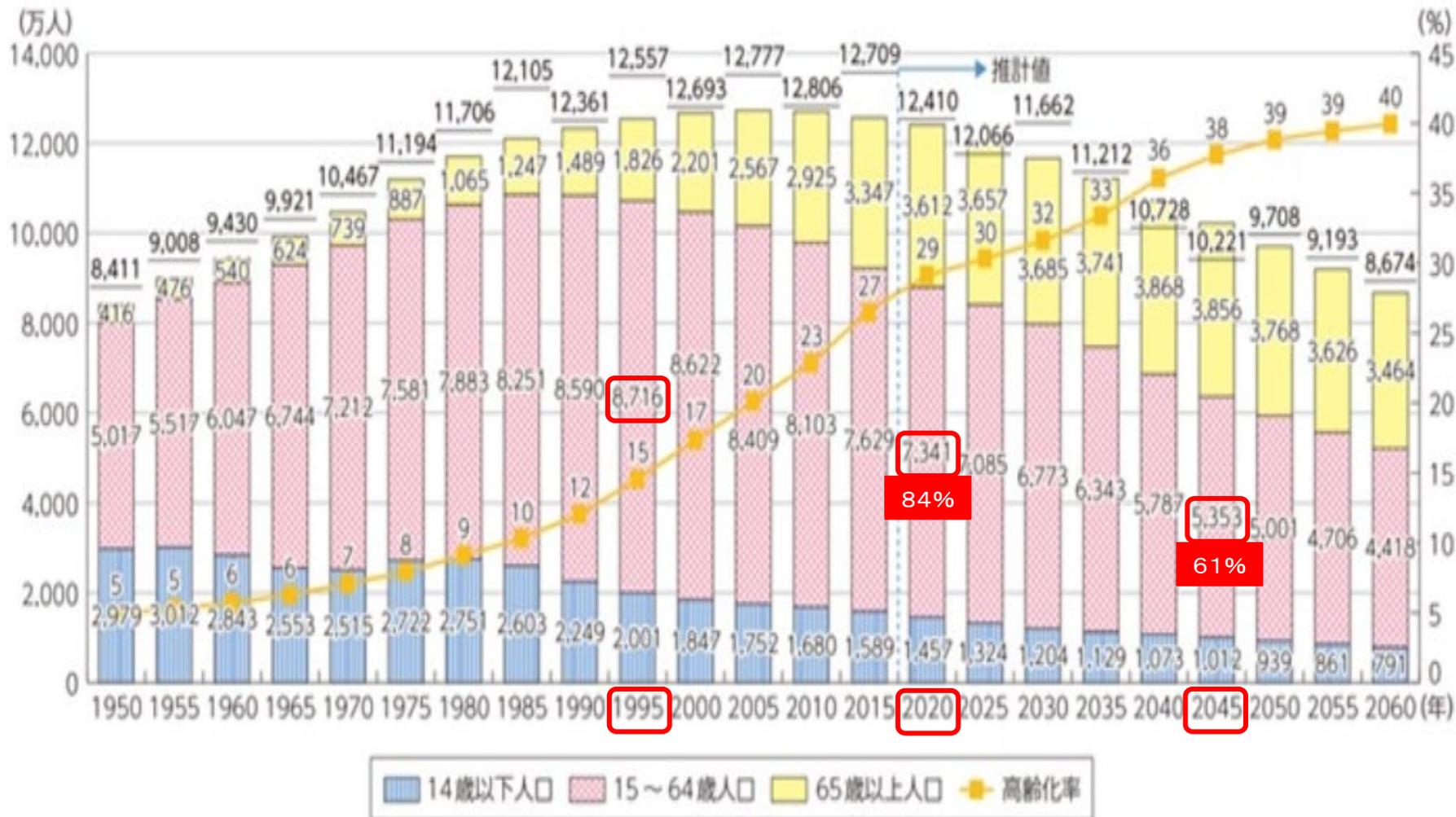
一般社団法人日本精神科産業医協会共同代表

◆本発表に関連して開示すべき利益相反に該当する項目はありません。

働き方改革の背景(1)

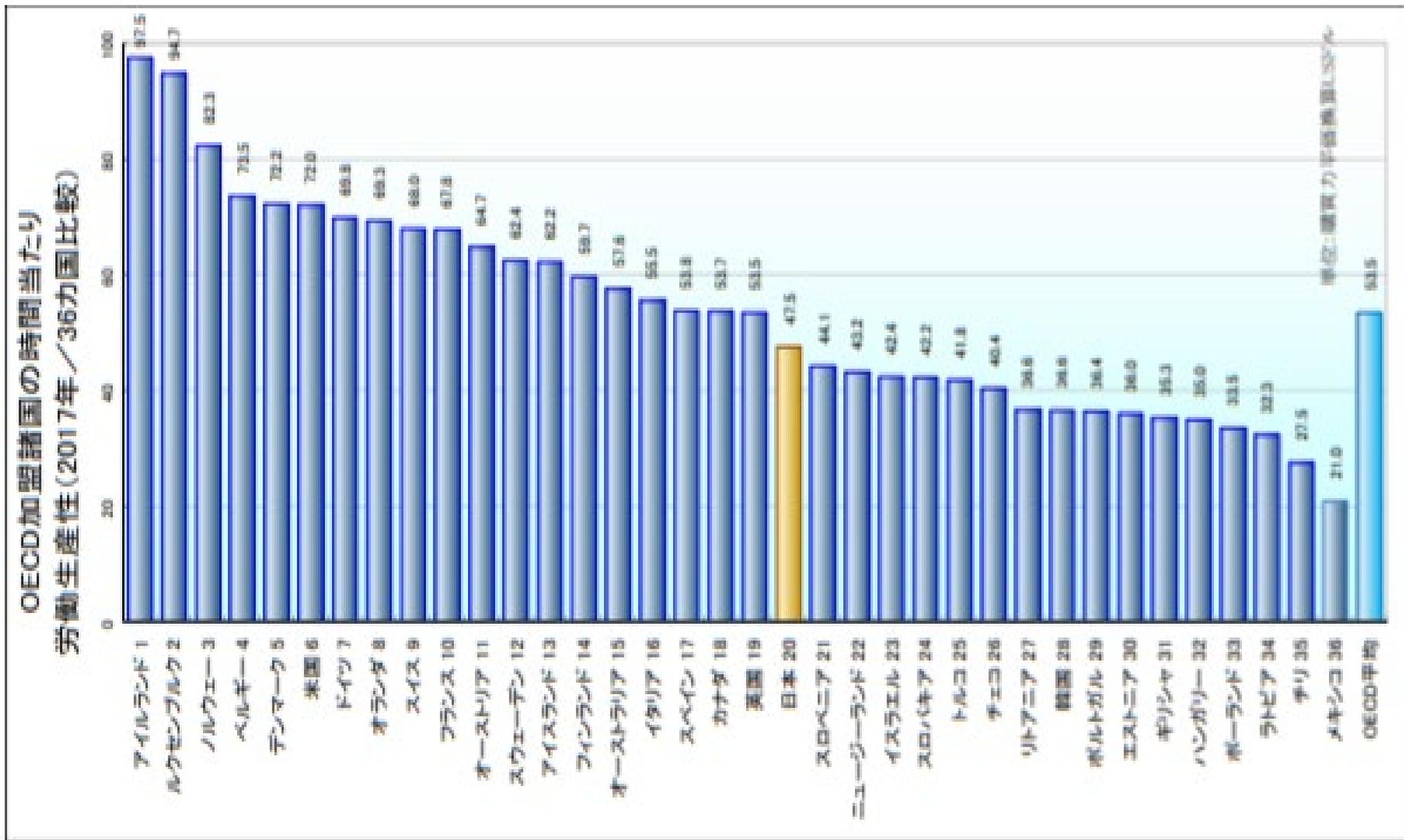
● 少子高齢化 ⇒ 労働人口の減少

(1995年100% → 2020年84% → 2045年61%)



働き方改革の背景(2)

●時間あたり労働生産性 ⇒ 先進国の中で最下位



働き方改革の背景(3)

●国連による勧告

2013/5/24付 日本経済新聞

「日本は過労死対策を」 国連委員会が政府に初勧告

人権を保障する多国間条約の履行状況を審査する国連の社会権規約委員会が日本政府に対し、長時間労働や過労死の実態に懸念を示したうえで、防止対策の強化を求める勧告をしていたことが23日、分かった。

外務省によると、国連の関連委員会が過労死問題に踏み込んだ勧告を日本に出すのは初めて。法的拘束力はないが、対策の実施状況について定期的な報告を求められる。

●勧告（2013/5/17付）

「多くの労働者が非常に長時間の労働に従事し、過労死が発生し続けている」と指摘し、「長時間労働を防ぐ措置を強化し、労働時間の制限に従わない事業者らに対し予防効果のある制裁を適用する」よう強く求めている。

働き方改革実行計画

平成29年3月28日
働き方改革実現会議決定

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
(コンセンサスに基づくスピードと実行)
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
(フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
(基本的考え方)
(同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
(法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
(法改正の方向性)
(時間外労働の上限規制)
(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
(勤務間インターバル制度)
(法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
(現行制度の適用除外等の取扱)
(事前に予測できない災害その他事項の取扱)
(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
(企業本社への監督指導等の強化)
(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性の力強い教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)

働き方改革 メンタルヘルス関連

パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策

- 労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。
 - ✓ 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。
 - ✓ 過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す

障害者等の希望や能力を活かした就労支援

- 2018年4月より法定雇用率を引上げ。
- 障害者の実習での受入れ支援、障害者雇用のノウハウを付与する研修の受講、知見ある企業OB等の派遣を進める。
- 発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育機関、関係行政機関と企業が連携する体制を構築。
- 障害者の在宅就業等を促進。仲介事業のモデル、優良仲介事業見える化を支援。
- 障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具を普及。

- 病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人と多数を占める。自分の仕事に期待してくれる人々がいることは、職場に自分の存在意義を確認できる、いわば居場所があると感じさせ、病と闘う励みにもなる。病を患った方々が、生きがいを感じながら働ける社会を目指す。
- 治療と仕事の両立に向けて、会社の意識改革と受入れ体制の整備を図るとともに、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。
- あわせて、労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化を図る。

働き方改革と産業保健機能

働き方改革実行計画7. (3)

【労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化】

- 治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。
- 過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化する。
- 産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から働く方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。

働き方改革関連法案と 産業医・産業保健機能

<https://www.mhlw.go.jp/content/000497962.pdf>

事業主・産業医・その他産業保健関係者の皆様へ

働き方改革関連法により
2019年4月1日から

「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

Part1 産業医・産業保健機能の強化

Chapter1 産業医の活動環境の整備

Section1 産業医の独立性・中立性の強化

Point1 産業医の独立性・中立性の強化	1
Point2 産業医の知識・能力の維持向上	1
Point3 産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告	1

Section2 産業医への権限・情報提供の充実・強化

Point1 産業医の権限の具体化	2
Point2 産業医等に対する労働者の健康管理等に必要情報の提供	2
Point3 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、 産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の記録・保存	3

Section3 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化

Point1 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告	3
Point2 産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め	4
Point3 安全委員会、衛生委員会等の意見等の記録・保存	4

Chapter2 健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い

Point1 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	4
Point2 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い	5
Point3 産業医等の業務の内容等の周知	5

Part2 長時間労働者に対する面接指導等

Point1 労働時間の状況の把握	6
Point2 労働者への労働時間に関する情報の通知	8
Point3 医師による面接指導の対象となる労働者の要件	8
Point4 研究開発業務従事者に対する医師による面接指導	9
Point5 高度プロフェSSIONAL制度対象労働者に対する医師による面接指導	10
Point6 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	11



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

働き方改革関連法案 産業医・産業保健機能(1)

A. 産業医・産業保健機能の強化

1. 産業医の活動環境の整備

(1) 産業医の独立性・中立性の強化

- 1) 産業医の独立性・中立性の強化
- 2) 産業医の知識・能力の維持向上
- 3) 産業医の辞任・解任時の衛生委員会等への報告

(2) 産業医への権限・情報提供の充実・強化

- 1) 産業医の権限の具体化
- 2) 産業医等に対する労働者の健康管理等に必要な情報の提供
- 3) 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, 産業医から勧告を受けたときの勧告の内容等の記録・保存

(3) 産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化

- 1) 産業医の勧告を受けたときの衛生委員会等への報告
- 2) 産業医による衛生委員会等に対する調査審議の求め
- 3) 安全委員会, 衛生委員会等の意見等の記録・保存

2. 健康相談の体制整備, 健康情報の適正な取扱い

- 1) 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
- 2) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い
- 3) 産業医等の業務の内容等の周知

B.長時間労働者に対する面接指導等

- 1) 労働時間の状況の把握
- 2) 労働者への労働時間に関する情報の通知
- 3) 医師による面接指導の対象となる労働者の要件
- 4) 研究開発業務従事者に対する医師による面接指導
- 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
- 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

産業医業務などの周知

産業医を選任した事業者は、その事業場における

- ・産業医の業務の具体的な内容,
- ・産業医に対する健康相談の申出の方法,
- ・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、労働者に周知させなければならない。

ア 掲示 イ 書面での交付 ウ 内容を常時確認できる機器の設置

※ 労働者数50人未満の事業場の事業者は、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を有する医師又は保健師についてこれらの事項を、以下のアからウまでの方法により、周知するよう努めなければなりません。

産業医への情報提供

事業者は産業医に対して、以下のアからウまでの情報を提供しなければならない。

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

上記の 既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報
(措置を講じない場合は、その旨・その理由)

イ. 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の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報

(高度プロフェッショナル制度対象労働者については、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超えた時間(健康管理時間の超過時間))

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もの

産業医の勧告

- 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。
- 事業者は、勧告を受けたときは、次に掲げる事項を記録し、これを三年間保存しなければならない。
 1. 当該勧告の内容
 2. 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)

(改正前)

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務

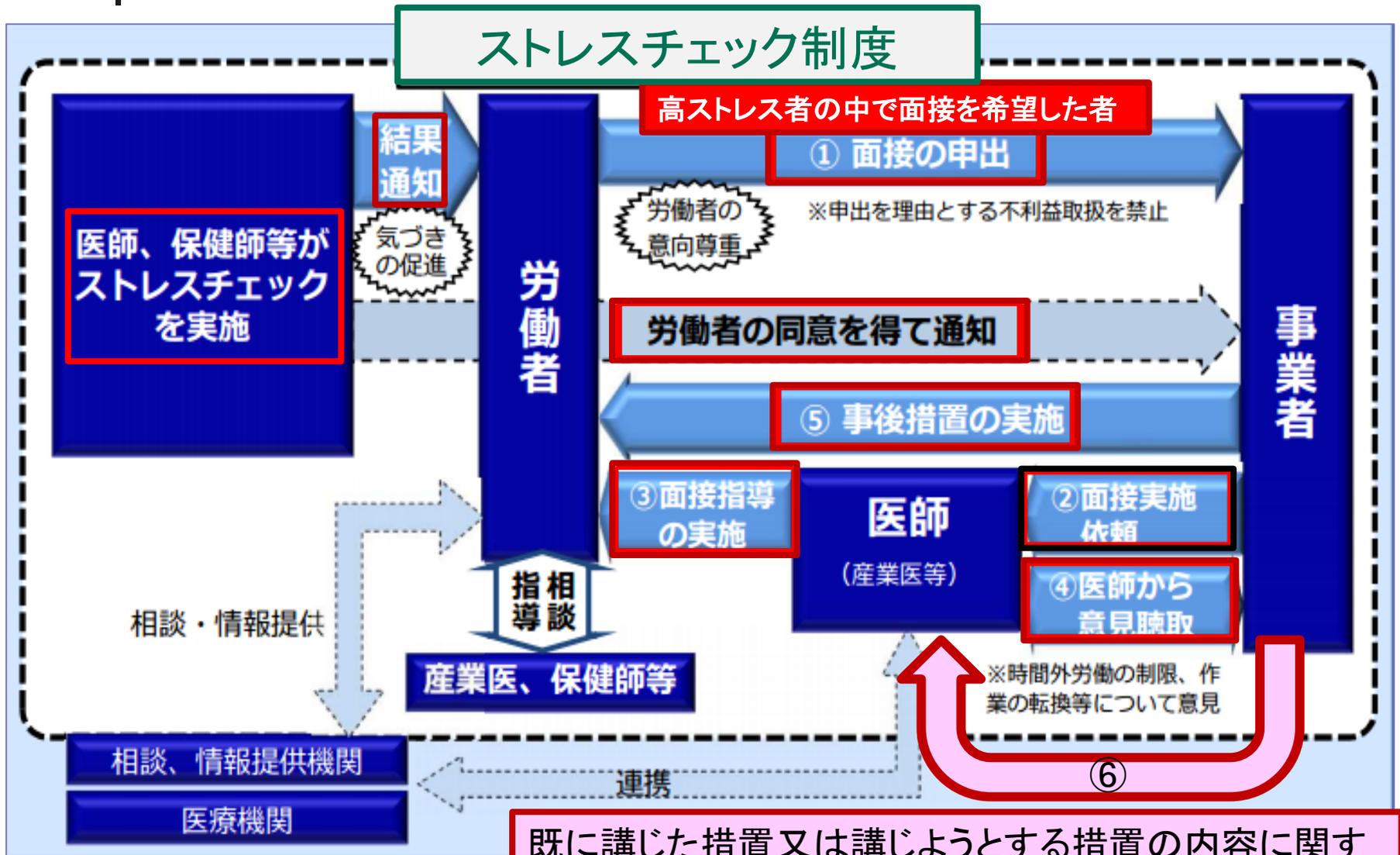


(改正後)

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告する。

勧告の内容、講じた措置(講じない場合はその旨とその理由)の保存

ストレスチェック制度の流れ



既に講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報(措置を講じない場合は、その旨・その理由)
日本精神科産業医協会

時間外労働の 上限規制

上限規制の施行 2019年4月1日
* 中小企業 2020年4月1日

時間外労働の上限規制が
大企業：2019年4月から 中小企業：2020年4月から
導入されます。

時間外労働の上限規制 わかりやすい解説

2019年4月施行
※中小企業への適用は2020年4月

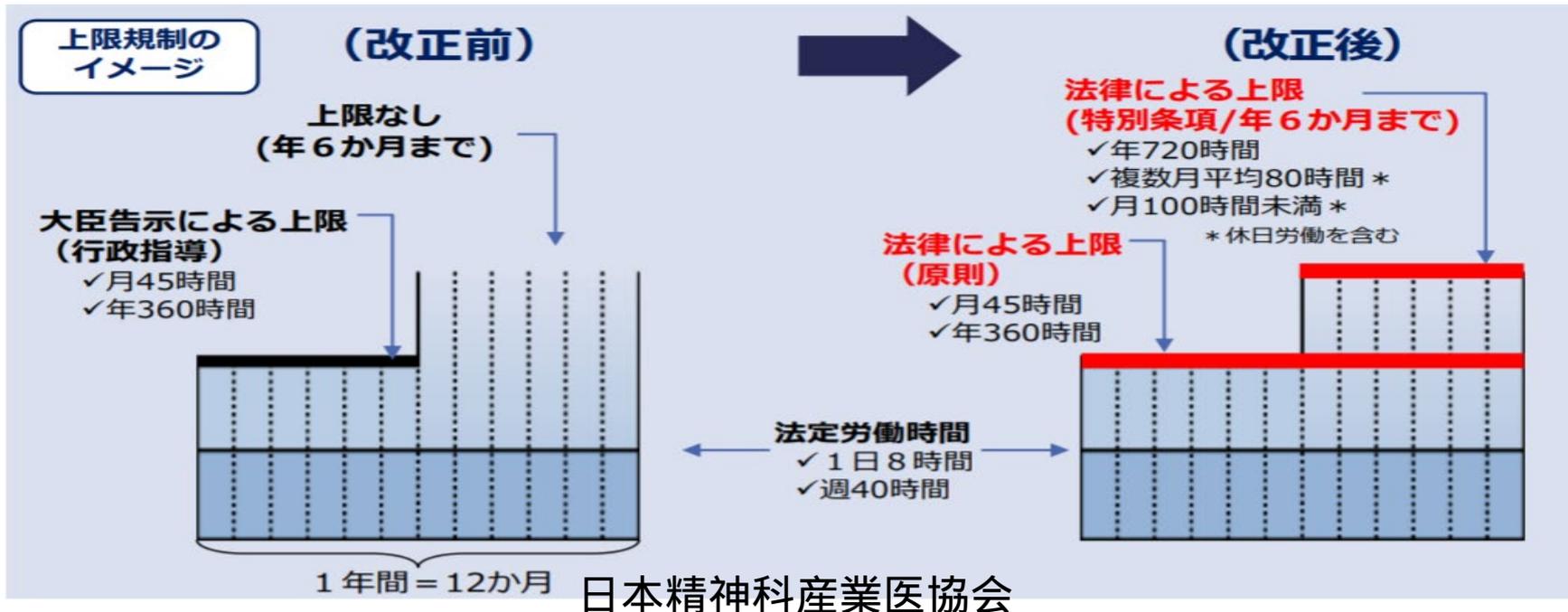
厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

働き方改革関連法解説（労働基準法／時間外労働の上限規制関係）

©2019.04

時間外労働時間の上限

- ☑法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**
- ☑**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守る
 - ① 時間外労働が**年720時間以内**
 - ② 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
 - ③ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て**1月当たり80時間以内**
 - ④ 時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**
- ☑上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）



臨時的特別な事情とは

- 限度時間(月45時間・年360時間)を超える時間外労働を行わせることができるのは,

通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限る。

- * 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、**できる限り具体的に**定めなければならない。
「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、**恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。**

(臨時的に必要な場合の例)

- ・ 予算、決算業務・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙・納期のひっ迫
- ・ 大規模なクレームへの対応・機械のトラブルへの対応

労働時間の把握方法

- 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らない。

労働時間の適正な把握 のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf>

労働時間の把握の対象者

●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、

- 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

を含めた全ての労働者です。

面接指導対象者

- 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。

- * 従来は100時間超 ⇒ 80時間超

- * 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、
申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。

- 高度プロフェッショナル制度対象者

- 健康管理時間1月100時間超*

- 研究開発業務従事者

- 時間外・休日労働時間が1月100時間*

* 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

長時間労働面接指導の要件

各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件

①高度プロフェッショナル制度

健康管理時間

健康管理時間によらず、健康確保措置を労使委員会で協議
(高度プロフェッショナル制度導入時の義務)

努力義務
要申出

義務(罰則付き)
申出なし

100H

②研究開発業務

労働時間の状況(※)

80H

義務
要申出

義務(罰則付き)
申出なし

③一般労働者

45H

労働時間の状況(※)

健康確保措置を
労使で協定

義務
要申出

上限

④管理監督者

労働時間の状況(※)

義務
要申出

⑤裁量労働制

労働時間の状況(※)

労働時間によらず、
健康確保措置を労使委員会で協議
(裁量労働制導入時の義務)

健康確保措置を
労使で協定

義務
要申出

面接指導については、
みなし労働時間ではなく、
実労働時間でカウントする。

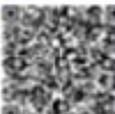
(※)労働者の健康管理に着目した労働時間の状況

相談窓口

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

<p>労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> 
<p>都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）</p>	<p>正規雇用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）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</p> 

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

<p>働き方改革 推進支援センター</p>	<p>働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html</p> 
<p>産業保健総合支援 センター</p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。</p> <p>▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</p> 

障害者雇用 法定雇用率

**平成30年4月1日から
障害者の法定雇用率が引き上げになります**

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります（障害者雇用率制度）。この法定雇用率が、平成30年4月1日から以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	平成30年4月1日以降
民間企業	2.0% ⇒	2.2%
国、地方公共団体等	2.3% ⇒	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.2% ⇒	2.4%

<2018年3月まで>

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{身体障害者・知的障害者である労働者の数} + \text{身体障害者・知的障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

<2018年4月から>

$$\text{実雇用率} = \frac{\text{身体障害者・知的障害者・精神障害者である労働者の数} + \text{身体障害者・知的障害者・精神障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5}$$

障害者雇用 合理的配慮

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正（平成28年4月1日施行）

Point 2

合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

<募集・採用時>

- ◆ 視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆ 聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

<採用後>

- ◆ 肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆ 知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆ 精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

パワハラ防止法

●「パワハラ防止対策関連法（ハラスメント規制法・パワハラ防止法）」制定

パワーハラスメント**防止措置**が事業主の義務

【施行】 2020年6月1日から

* 中小企業については2022年3月31までを「努力義務期間」とし
2022年4月1日から本格的に施行となる予定

●職場における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
 - ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、
 - ③ 労働者の就業環境が害されるものであり、
- ①～③までの要素を全て満たすものをいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しません。

パワハラ防止対策関連法

【事業主の義務】

●事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

●相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

●職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと(注1)
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと(注1)
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること(注2)

(注1) 事実確認ができた場合 (注2) 事実確認ができなかった場合も同様

●そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー(注3)を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること
(注3) 性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

最後に

働き方改革の推進



事業者，管理職，労働者のメンタルヘルス支援ニーズの増大



精神科産業医としての対応スキルの強化が必要



ご清聴ありがとうございました

渡辺 洋一郎