

10 安全衛生

1. 健康診断の実施（労働安全衛生法第66条）

事業主は、労働者に対し、労働安全衛生法の定めるところにより健康診断を実施しなければなりません。パートタイム・有期雇用労働者についても、次の2つの要件を満たす者には一般健康診断を実施することが必要です。

- (1) 期間の定めのない労働契約により雇用される者、または期間の定めのある労働契約により雇用される者であって、契約期間が1年以上（特定業務に従事する場合は6か月以上）である者、契約更新により1年以上雇用されることとが予定されている者・雇用されている者
- (2) 1週間の所定労働時間が同じ事業所において同種の業務に従事する通常の労働者に比べて4分の3以上である者（所定労働時間が通常の労働者の4分の3未満であっても概ね2分の1以上であれば一般健康診断を実施することが望ましいものとされています。）

実施しなければならない主な健康診断

- ① 常時雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対する雇入時健康診断、定期健康診断（1年以内ごとに1回）
- ② 深夜業等に常時従事するパートタイム・有期雇用労働者に対する健康診断（配置転換時及び6か月以内ごとに1回の定期健康診断）
- ③ 一定の有害業務に常時従事するパートタイム・有期雇用労働者に対する特殊健康診断
- ④ その他必要な健康診断

健康診断で何らかの異常が見つかった者については、健康保持のために必要な措置について医師等の意見を聴き、労働者の実情を考慮した上で適切な措置を講じなければなりません。また、長時間労働者については、労働者からの申出があれば、医師による面接指導を行う必要があります。対象となる労働者の要件については、時間外・休日労働時間が1月あたり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者となっています（同法第66条の8第1項、労働安全衛生規則第52条の2）。

2. ストレスチェック制度（労働安全衛生法第66条の10）

パートタイム・有期雇用労働者であっても、一般定期健康診断の対象者には、ストレスチェックの実施が事業者に義務付けられています。（50人未満の事業場は当分の間努力義務。）ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合にも、医師による面接指導を行わなければなりません。

※ 制度の詳細は厚生労働省公式インターネットサイトをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>

3. 長時間労働者等に対する医師による面接指導

- ① 時間外労働が月 80 時間を超え疲労の蓄積が認められる長時間労働者について、使用者は、本人の申出により、医師の面接指導を実施しなければなりません（安衛法第66条の8、安衛則52条の2第1項）。使用者は、時間外労働が月 80 時間を超えた労働者に対し、その超えた時間についての通知を行わなければなりません（安衛則52条の2第3項）。この通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すものであり、労働時間に関する情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望ましいとされています（平30.12.28基発1228第16号）。
- ② 新技術・新商品・新役務の研究開発業務従事者については、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えたものに対して、当該労働者の申出なしに面接指導を行わなければなりません（安衛法第66条の8の2、安衛則第52条の7の2）。時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた場合に、事業者は、対象労働者に対して、労働時間に関する情報を、面接指導の案内と併せて通知する必要があります（安衛則第52条の7の2第2項）。
また、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えない場合であっても、当該超えた時間が80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められた場合には、上記の安衛法第66条の8第1項の規定により、面接指導の対象となるため、当該労働者から面接指導の申出があれば、事業者は、面接指導を行わなければなりません（平30.12.28基発1228第16号）。
- ③ 高度プロフェッショナル制度の適用対象者について、週40時間超えの健康管理時間が月100時間を超えた場合、使用者は医師による面接指導を実施しなければなりません（安衛法第66条の8の4）。
- ④ また、①から③に該当しなくても、事業者は、長時間にわたる労働により疲労の蓄積が認められ又は労働者自身が健康に不安を感じた労働者であって申出を行った労働者及び事業場で定めた基準に該当する労働者に対して、面接指導に準ずる措置等必要な措置を行うよう努めなければなりません（安衛法第66条の9）。

4. 高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン

近年、高齢者が、短時間労働者や有期契約労働者として稼働する例も増えています。しかし、労働災害のうち60歳以上の労働者が占める割合は1/4以上（2019年は27%）で、労働災害発生率は、若年層に比べ高齢層で高いことから、厚生労働省は、令和2年3月16日に、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）（令和2年3月16日付け基安発0316第1号）を策定しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10178.html