

## 3 2 労働者の安全と健康の確保、健康診断

※本文中の該当条文のみ表記の法令は、「労働安全衛生法」及び「労働安全衛生規則」である。

### 1 労働者の安全と健康の確保等

#### (1) 事業者の責務と労働者の遵守義務

事業者は、法律で定められた労働災害を防止するための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境をつくるとともに、労働条件を改善して職場における労働者の安全と健康を確保しなければならない。

また、労働者は、労働災害を防止するため必要な事項を守り、事業者等が行う労働災害の防止のための措置に協力するよう努めなければならない。 【法第3条、第4条】

【労働災害の考え方については「No.31 労働災害の考え方」参照】

#### (2) 安全衛生管理体制

事業者は、安全管理体制を確立しなければならない。

ア 総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者等を選任しなければならない（選任が必要な事業場は、業種・規模により法令で定められている）。

【法第10条～第12条の2】

イ 労働者が常時50人以上の職場においては、産業医を選任して労働者の健康管理等を行わせなければならない。 【法第13条】

なお、50人未満の職場においても可能な限り産業医を選任することが望ましく、産業医の選任ができない場合には、「地域産業保健センター」の産業保健サービスを利用することもできる。

ウ 作業主任者の選任

事業者は、高圧室内作業その他の労働災害を防止するための管理を必要とする作業について、一定の有資格者の中から作業区分に応じて作業主任者を選任し、その者に作業に従事する労働者の指揮その他の事項を行わせなければならない。 【法第14条】

エ 安全委員会・衛生委員会等

事業者は、労使で構成する安全委員会を設置して、労働者の危険を防止するための事項について、労働者が事業者へ意見を述べる機会を作らなければならない（設置しなければならない事業場は、業種・規模により法令で定められている）。 【法第17条】

また、全ての業種における労働者が常時50人以上の職場においては、労使及び産業医が参加する衛生委員会を設置して、労働者の健康障害の防止や健康の保持増進のための事項等について調査審議し、事業者へ意見を述べる機会を設けなければならない。 【法第18条】

なお、これら以外の事業場についても、安全または衛生に関する事項について調査審議し、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければならない。 【規則第23条の2】

安全委員会、衛生委員会等は、開催の都度、これらの委員会での意見、当該意見を踏まえて講じた措置の内容、これらの委員会における議事で重要なものを記録し、3年間保存しなければならない。

【規則第23条第4項】

☆「大阪府地域産業保健センター」

<https://osakas.johas.go.jp/sanpo-center/>

#### (3) 労働者の危険、健康障害等を防止するための措置

事業者は、労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講じなければならない。

また、労働者は、措置に応じた必要な事項を守らなければならない。 【法第20条～第26条】

ア 機械、器具、爆発性・発火性・引火性の物、電気、熱、その他のエネルギー等による危険の防止  
イ 掘削、採石、荷役、伐木等の作業方法から生じる危険の防止

- ウ 墜落するおそれのある場所、土砂等が崩壊するおそれのある場所等における危険の防止
- エ 原材料、ガス、蒸気、粉じん、酸素欠乏空気、病原体、放射線、高温、低温、超音波、騒音、振動、異常気圧、排気、排液等による健康障害の防止
- オ 計量器監視、精密工作等の作業による健康障害の防止
- カ 通路・床面・階段等の保全
- キ 換気、採光、照明、保温、防湿、休養、避難及び清潔に必要な措置その他労働者の健康、風紀及び生命の保持のため必要な措置
- ク 作業行動から生じる労働災害を防止するために必要な措置 等

#### (4) 労働者の就業に当たっての措置

事業者は、労働者の就業に当たり必要な教育及び有資格者の配置などの措置を行わなければならない。

【法第59条～第62条】

##### ア 安全衛生教育

(ア) 労働者を雇い入れ、または労働者の作業内容を変更した際の従事する業務に関する安全または衛生のための教育

(イ) 特定の危険・有害な業務に労働者を就かせるときの安全または衛生のための特別の教育

(ウ) 特定の業種で新たに職務に就くこととなった職長等への安全または衛生のための教育

(エ) その他の危険または有害業務に従事している者に対する教育

イ クレーンの運転等の特定の業務については、免許を受けた者または技能講習を修了した者等でない限りは就業させてはならない。

ウ 中高年齢者等の労働災害の防止に当たって特に配慮を必要とする労働者に対し、心身の状況に応じて適正な配置を行うよう努めなければならない。

#### (5) 健康の保持増進のための措置

##### ア 作業環境測定等

事業者は、有害な業務を行う屋内作業場等について、空気環境その他必要な作業環境の測定をし、その結果を記録するとともに、改善の必要がある場合は適切な措置を講じなければならない。

【法第65条、第65条の2】

イ 健康診断（下記2 健康診断に関する使用者の義務のとおり）

【法第66条】

#### (6) 快適な職場環境の形成のための措置

事業者は、快適な職場環境を形成するよう努めなければならない。

【法第71条の2】

また、厚生労働省では、「[事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針](#)

（平4.7.1労働省告示第59号）」を示している。

<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/07/dl/s0709-17m.pdf>

#### (7) 産業医・産業保健機能の強化

##### ア 産業医の活動環境の整備

(ア) 産業医は、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、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。

【法第13条第3項】

(イ) 事業者は、専門的立場から労働者の健康確保のため、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、産業医に対して次の情報を提供しなければならない。

【法第13条第4項、規則第14条の2】

- ・a 健康診断、b 長時間労働に対する面接指導、c ストレスチェックに基づく面接指導実施後のすでに講じた措置または講じようとする措置（措置を講じない場合はその旨、その理由）の内容に関する情報
- ・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、当該超えた時間に関する情報（高度プロフェSSIONAL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（該当者がいない場合はその旨）

・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

(ウ) 産業医は、必要と認めるときは、あらかじめ事業者の意見を求めた上で事業者に対し労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができ、事業者はその内容を尊重しなければならない。また、その記録を3年間保存しなければならない。

**【法第13条第5項、規則第14条の3】**

(エ) 事業者は、産業医から勧告を受けたときは、遅滞なく勧告の内容、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（措置を講じない場合にあつては、その旨・その理由）を衛生委員会等に報告しなければならない。

**【法第13条第6項】**

(オ) 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。

**【規則第23条第5項】**

(カ) 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書面の交付等の方法により労働者に周知させなければならない。

**【法第101条第2項】**

イ 健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い等

(ア) 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じるように努めなければならない。

**【法第13条の3】**

(イ) 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、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者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。

**【法第104条第1項】**

(ウ) 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労働者に周知させなければならない。

**【法第101条第2項】**

(エ) 厚生労働大臣は、事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

**【法第104条第3項】**

※近年の急速なデジタル技術の進展に伴い、産業医の職務を実施する際、選任されている事業場以外の場所から遠隔でその職務の一部を実施することが可能となった（ただし、遠隔実施する職務について、衛生委員会などで調査審議を行った上で労働者に周知していること、産業医に必要な情報が円滑に提供できる仕組みを構築していること、映像・音声の送受信が常時安定し相互の意見交換等が円滑に行えること、産業医が必要と認める場合には事業場において実地で作業環境等を確認できる仕組みを構築していることなどが条件）。

**【情報通信機器を用いた産業医の職務の一部実施に関する留意事項等について（令 3.3.31 基発 0331 第4号）】** <https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210401K0070.pdf>

#### (8) 長時間労働者に対する面接指導等

(ア) 事業者は、法第66条の8第1項又は第66条の8の2第1項の規定による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パソコンの使用時間の記録等客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握し、その記録を作成し、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。

**【法第66条の8の3、規則52条の7の3】**

(イ) 事業者は、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本人に対して、速やかに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（高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、管理監督者を含むすべての労働者）。

また、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、その労働時間に関する情報を、面接指導の案内と併せて通知しなければならない。

**【法第66条の8、法第66条の8の2、規則第52条の2第1項、規則第52条の7】**

(ウ) 事業者は、次の条件により労働者に対し、医師による面接指導を行わなければならない。

区分	条件	根拠規定
一般の労働者	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労働者が申し出た場合	【法第66条の8第1項、規則第52条の2第1項】
研究開発業務従事者	時間外・休日労働が1月当たり100時間を超える場合（申出は不要）	【法第66条の8の2、規則第52条の7の2】
高度プロフェッショナル制度対象労働者	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時間について、1月当たり100時間を超える者（申出は不要）	【法第66条の4の2、規則第52条の7の4】

※経過措置・・・建設業、製糖業・・・最大で令和6年3月31日まで適用を猶予

(エ) 事業者は、(ウ)により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者（長時間労働により疲労の蓄積が認められ、または健康上の不安を有している労働者）については、必要な措置（チェックリストを用いて疲労蓄積度等を把握の上、必要な者に対して面接指導を行うこと、産業医等から助言指導を受けることなど）を講じるように努めなければならない。

【法第66条の9、規則第52条の8】

※労働安全衛生規則に規定する医師による面接指導についても、従前の「原則として直接対面によって行うことが望ましい」との通達が改正され、「面接指導を行う医師が必要と認める場合には、直接対面によって行うことが望ましい」とされるにとどまり、情報通信機器を用いた面接指導の実施が促進された。

## 2 健康診断に関する使用者の義務

### (1) 実施義務

事業主には、業種・規模を問わず、健康診断の実施義務があり【法第66条第1～3項】、違反者には50万円以下の罰金が科される【法第120条】。また、労働者には受診義務がある【法第66条第5項】。

### (2) 心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック制度）

事業者は、労働者に対し、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者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【法第66条の10】。

※ストレスチェック制度は、年1回定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個々の労働者のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものも低減させるものであり、さらにその中でストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する取組である（常時使用する労働者が50人未満の事業場は、当分の間は努力義務）【規則第52条の9～19及び21】。

【[心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針](#)（平30.8.22最終改正 厚生労働省）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/000346613.pdf>

### (3) 健康診断結果の報告義務

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、または歯科医師による健康診断（定期のものに限る）を行ったときは、遅滞なく、定期健康診断結果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【法第100条、規則第52条】。

なお、特殊健康診断については、労働者数に関係なく、事業者に結果報告が義務づけられている【法第100条、有機溶剤中毒予防規則第30条の3など】。

#### (4) 健康診断結果の記録の作成及び健康診断の結果の通知

事業者は、雇入時健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断等を行ったときは、健康診断個人票を作成し、これを原則として5年間保存する必要がある。また、健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない【法第66条の3、第66条の6】。

#### (5) 健康診断の結果についての医師等からの意見聴取、健康診断実施後の措置

事業者は、健康診断の項目に異常の所見があった場合、医師等の意見を聴取し、必要があると認めるときは労働者の健康保持に必要な措置（就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数減等）を講じるほか、作業環境測定の実施、施設または設備の設置または整備、医師等の意見の衛生委員会等への報告その他の適切な措置を講じなければならない。また、一般定期健康診断の結果、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ては、保健指導を行うように努めなければならない【法第66条の4～9】。

#### (6) 二次健康診断関係

事業者は、健康診断における医師の診断の結果に基づき、二次健康診断の対象となる労働者を把握し、当該労働者に対して二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である【[健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針](#) 平29.4.14最終改正 厚生労働省】。

[https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/var/rev0/0123/9698/KE\\_20170419A.pdf](https://jsite.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/var/rev0/0123/9698/KE_20170419A.pdf)

なお、直近の一般健康診断等の結果、脳血管・心臓疾患に関連するいずれの項目についても異常の所見があると診断された労働者（既に脳血管・心臓疾患の症状を有すると認められる者を除く）は、二次健康診断等給付（二次健康診断及びその結果に基づき脳血管・心臓疾患の発生の予防を図るため面接により行われる医師又は保健師による保健指導）を請求することができ、社会復帰促進等事業として設置された病院もしくは診療所または都道府県労働局長の指定する病院もしくは診療所（健診給付病院等）において受給する。

また、二次健康診断を受けた労働者から受診後3か月以内に診断結果を証明する書面が提出された場合には、労働安全衛生法に基づき医師の意見を聴取しなければならない【労働者災害補償保険法第26条、第27条】。

☆ 「[二次健康診断等給付の請求手続](#)」（厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-1.html>

### 3 健康診断の費用等

#### (1) 健康診断の費用

法の規定により実施される健康診断の費用については、法で事業者健康診断の実施を義務づけている以上、当然、事業者が負担すべきものである【昭47.9.18 基発 第602号】。

#### (2) 健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払い

健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払いについては、労働者一般を対象とする一般健康診断は、一般的な健康の確保を図ることを目的として事業者健康診断の実施を義務付けたものであり、業務遂行との関連において行われるものではないので、その受診に要した時間については当然には事業者が負担すべきものではなく、労使の協議により定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい。

特殊健康診断は、事業の遂行にからんで当然実施されなければならない性格のものであり、それは所定労働時間内に行われることを原則とする。また、特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該健康診断が時間外に行われた場合には、割増賃金を支払わなければならない【昭47.9.18 基発第602号】。

#### 4 健康診断の種類

事業者が実施しなければならない健康診断には次のようなものがある。診断項目はそれぞれ異なる。

##### (1) 雇入時健康診断【規則第 43 条】

常時使用する労働者を雇い入れる場合に実施する。ただし、医師による健康診断を受けた後 3 か月を経過しない者を雇い入れた場合において、その者が健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、その健康診断の項目に相当する項目については省略することができる。

検査項目は、(2) の定期健康診断の一般項目から「喀痰検査」を除いたものとなる。

##### ◇ 一般健康診断を行うべき常時使用する短時間・有期雇用労働者とは

この場合における「常時使用する短時間・有期雇用労働者」は、次のア・イのいずれをも満たす者であり、必要な健康診断を実施しなければならない【平 31. 1. 30 基発 0130 第 1 号】。

ア 無期雇用労働者であること（有期雇用労働者であっても、その契約期間が 1 年以上である者、更新により 1 年以上「使用されることが予定されている」または「引き続き使用されている」場合も該当）

イ その者の 1 週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の 4 分の 3 以上であること

（イに該当しない場合であっても、アに該当し、1 週間の労働時間数が当該事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の 1 週間の所定労働時間数の概ね 2 分の 1 以上である者に対しても一般健康診断を実施することが望ましい）

##### (2) 定期健康診断【規則第 44 条】

常時使用する労働者に対して、1 年以内ごとに 1 回、定期に実施する。

定期健康診断の検査項目（一般項目）は、則第 44 条第 1 項に次のとおり規定されている。

ア 既往歴及び業務歴の調査

イ 自覚症状及び他覚症状の有無の検査

ウ 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査

エ 胸部エックス線検査及び喀痰検査（エックス線検査で病変の発見されない場合等は省略可）

オ 血圧測定

カ 貧血検査

キ 肝機能検査

ク 血中脂質検査

ケ 血糖検査

コ 尿検査

サ 心電図検査

※40 歳未満の場合、腹囲、貧血検査、肝機能検査、血中脂質検査、血糖検査、心電図検査を省略できるが、35 歳の者については、一定の者を除き、血中脂質検査以外は省略できない。

##### (3) 特定業務従事者の健康診断【規則第 45 条】

規則第 13 条第 1 項第 3 号に掲げる特定業務（坑内労働、深夜業等の業務）に常時従事する労働者に対して、当該業務への配置換えの際及び 6 か月以内ごとに 1 回、定期に実施する。

検査項目は（2）の一般項目と同じ。ただし、胸部エックス線検査及び喀痰検査については、1 年以内ごとに 1 回、定期に実施すれば足りる。

##### (4) 海外派遣労働者の健康診断【規則第 45 条の 2】

労働者を 6 か月以上海外に派遣する場合及び 6 か月以上海外に派遣した労働者を国内で業務に就かせる場合に実施する。

##### (5) 給食従業員の検便【規則第 47 条】

事業に附属する食堂または炊事場における給食の業務に従事する労働者に対して、その雇入れの際

またはその業務への配置換えの際、検便による健康診断を実施する（配置換え後は、定期的に行う必要はない）。

## （6）特殊健康診断

### ア 歯科医師による健康診断【規則第 48 条】

労働安全衛生法施行令第 22 条第 3 項の業務（塩酸、硝酸、硫酸、亜硫酸、弗化水素、黄りんその他歯またはその支持組織に有害な物のガス、蒸気または粉塵を発散する場所における業務）に常時従事する労働者に対して、その雇入れの際、当該業務への配置換えの際及び当該業務に就いた後 6 か月以内ごとに 1 回、定期的に歯科医師による健康診断を実施する。

### イ 特定有害業務従事者に対する健康診断【法第 66 条第 2 項】

労働安全衛生法施行令第 22 条第 1 項に定める有害業務に常時従事する労働者に対し、それぞれの業務の区分に応じ、下記のとおり特別の項目についての健康診断を実施する。

区分	頻度
四アルキル鉛等業務	3 か月以内ごとに 1 回
放射線業務	6 か月以内ごとに 1 回
高圧室内業務	
潜水業務	
有機溶剤製造取扱等業務	
石綿等取扱業務	
一定の特定化学物質製造取扱業務	6 か月ごとに 1 回
鉛業務	（一部 1 年以内ごとに 1 回）

### ウ 有害業務従事後の健康診断【法第 66 条第 2 項】

一定の有害業務（※）に常時従事したことのある労働者で、現に使用している者に対し、従事した業務の区分に応じ、6 月以内ごとに 1 回（一定の項目については 1 年以内ごとに 1 回）、定期的に医師による特別の項目についての健康診断を実施する。

※製造等禁止物質や製造許可物質の一部、ベンゼン等の有害物の製造・取扱業務

## （7）情報機器作業員に対する健康診断【令元 7.12 基発 0712 第 3 号】

厚生労働省は「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン」を策定し、事業者が講ずべき措置等を示すとともに、その中で情報機器作業員に対して行うべき健康診断（配置前及び定期）を定めている。※

## （8）その他の健康診断

### ア 臨時健康診断【法第 66 条第 4 項】

都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるとき（事業場において、特定の職業性疾病が多発した場合や有害物の大量漏えいがあった場合等）は、労働衛生指導医の意見に基づき、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。

### イ 労働者指定医師による健康診断【法第 66 条第 5 項】

労働者が事業者の指定した医師または歯科医師の行う健康診断を希望しない場合で、他の医師または歯科医師の行う健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出したときは、事業者の行う健康診断を受けなくてもよい。

### ウ 自発的健康診断【法第 66 条の 2、規則第 50 条の 2～4】

深夜業に従事する者であって、常時使用され、自ら健康診断を受けた日前 6 か月間を平均して 1 月当たり 4 回以上深夜業に従事した場合は、自ら受けた健康診断の結果を証明する書面を、受診後 3 か月以内に提出することができる。

※なお、健康診断の結果、病歴その他健康に関する情報等については、以下の個人情報保護に関する法令・ガイドライン等に基づき、適正に取り扱うこと。

☆「[個人情報保護に関する法律についてのガイドライン（通則編）](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/210101_guidlines01.pdf)」（平成28年11月個人情報保護委員会 令和3年1月一部改正）

[https://www.ppc.go.jp/files/pdf/210101\\_guidlines01.pdf](https://www.ppc.go.jp/files/pdf/210101_guidlines01.pdf)

☆「[雇用管理分野における個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf)」（平成29年5月29日）

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000167762.pdf>

☆「[安全衛生関係リーフレット等一覧](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/gyousei/anzen/index.html)」（厚生労働省ホームページ）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/gyousei/anzen/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/gyousei/anzen/index.html)

☆「[情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン](https://www.mhlw.go.jp/content/000539604.pdf)」（令元.7.12 基発0712第3号 厚生労働省ホームページ）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000539604.pdf>

#### （9）感染症への対策について

事業主は、労働契約法第5条に定める労働者に対して安全配慮義務を負うとともに、労働安全衛生法第3条第1項において、「職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とされている。

感染症法の対象となる感染症の拡大防止対策については、令和2年1月以降、国内で新型コロナウイルス感染症が急拡大した際に、厚生労働省が職場におけるチェックリストを作成するなど、事業主に対し、職場の安全衛生管理を行うよう要請しており、労働者の生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、具体的には手指消毒やアクリル板の設置、ソーシャル・ディスタンスのほか、テレワークや時差出勤の促進など、必要な配慮を行うことが求められる。

また、従業員が感染症に感染した場合には、都道府県知事による就業制限がかけられた労働者に就業を命じてはならない。

さらに、学校や保育関連施設、介護関連施設等が感染症の影響で休業となった場合に、介護や保育等のため仕事を休まざるを得ない労働者に対しては、有給の特別休暇制度を設けるなどの配慮が求められる。