

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(安全配慮義務【労働契約法第5条】)。

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」参照】

(2) 安全衛生管理体制

事業者は、総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者の選任、安全委員会・衛生委員会の設置、産業医の選任など安全衛生管理体制の整備を図ること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ができる。

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、全ての業種において労働者が常時50人以上の職場では、労使及び産業医が参加する衛生委員会を設置して、労働者の健康障がい等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】

さらに、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、毎月1回以上開催するようにしなければならない、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1項、第4項】

なお、安全委員会及び衛生委員会のいずれも設置する義務のある事業者は、それぞれの設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。【法第19条】

☆「大阪府の地域産業保健センター」

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

(3) 労働者の危険、健康障がい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がい防止するための重要な規制として、それぞれの危害に対応した規制基準（労働災害防止のための必要な措置）を設定し、事業者、労働者、請負関係者、機械等貸与者などに対し、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ければ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

事業者は、作業環境の管理、作業の管理、健康の管理といわゆる「労働衛生の三管理」にかかわる措置を行わなければならない。

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その他の事業場で、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、同法施行令第21条】

なお、事務所において事務作業に従事する従業員の安全かつ健康的な就労を可能にする職場環境の整備について「事務所衛生基準規則」が定められており、2か月に一度、事務所における照度、温度、相対湿度、気流、浮遊粉じん量、一酸化炭素濃度、二酸化炭素濃度等の環境測定を行うこととされているほか、便房・便器の数、休養所や更衣室の設置等についての基準が定められている。

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】

☆ 「事務所衛生基準規則」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=74089000&dataType=0&pageNo=1

（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)】を示すとともに、同指針に関する取扱要領を示している【平4.7.1 基発第392号】。

☆ 「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)」
(厚生労働省ホームページ)

<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】

- ・健康診断・長時間労働に対する医師の面接指導・ストレスチェックの実施後、それらの結果に基づき、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(高度プロフェッショナル制度適用者については、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)、作業環境、深夜業の回数等)
- ・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、事業者はその勧告内容を尊重するとともに、勧告内容を衛生委員会等に報告しなければならない。また、衛生委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の記録を3年間保存しなければならない。

【法第13条第5項、第6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、規則第14条の3第3項、第4項】

(オ) 事業者は、産業医に対し、労働者の健康管理等のため、次の権限を与えなければならない。

- a 事業者又は統括安全衛生管理者に対して意見を述べること
- b 必要な情報を労働者から収集すること
- c 労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合において、労働者に対して必要な措置をとるべきことを指示すること

【規則第14条の4】

(カ) 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】

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
書面の交付や作業場への掲示等、労働者が常時内容を確認できる状態によって周知させなけ
ばならない。**【法第 101 条第 2 項、規則第 98 条の 2】**

(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、規則第 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適用者を除き、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
者に対して、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、第 66 条の 8 の 2、規則第 52 条の 2 第 1 項、第 3 項、第 52 条の 7 の 2】

(ウ) 事業者は、**【過重労働による健康障害防止のための総合対策について(平 18. 3. 17 基発第 0317008
号、最終改正 令 2. 4. 1 基発 0401 第 11 号、雇均発 0401 第 4 号)】**を踏まえ、次表の条件により
労働者に対し医師による面接指導を行い、その結果を 5 年間保存するとともに、面接結果に基づ
いて必要と思われる措置について医師の意見を聴かなければならない。その結果、必要と認めら
れる場合には、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、当該医師の意見を衛生委員会等へ報告その他適切な措置
を講じなければならない。

区 分	条 件	根拠規定
一般の労働者(管理監督者を含む)	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。罰則あり)	【法第 66 条の 8 の 2、規則第 52 条の 7 の 2】
	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】
高度プロフェッショナル制度適用者	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。罰則あり)	【法第 66 条の 8 の 4、規則第 52 条の 7 の 4】

(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も、健康への配慮が必要な
者については、必要な措置(保健師による保健指導、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】**

(オ) 面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と
連携をしつつ対応を図ること。なお、メンタルヘルス不調に関しては、面接指導の結果、労働者に
対し不利益な取扱いをしてはならない。

【面接指導の詳細については「No.33」参照】

2 健康診断に関する使用者の義務

(1) 実施義務

事業者には、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て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を低減させるためのものであり、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みである（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 27. 4. 15 公示第 1 号 厚生労働省 最終改正 平 30. 8. 22）

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K180827K0010.pdf>

☆ [【労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針](#)（平成 30 年 9 月 7 日 労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い指針公示第 1 号、令 4. 3. 31 一部改正 基発 0331 第 82 号 厚生労働省）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000922318.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、深夜業の回数減少等）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）二次健康診断給付

ア 二次健康診断

過労死の原因となる脳血管と心臓の状態を把握するために必要な検査で、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（血圧、血中脂質、血糖、肥満度（BMI））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、一次健診から 3 か月以上経過している者、労災保険の特別加入者を除く）は、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、ア 空腹時血中脂質検査、イ 空腹時血糖値検査、ウ ヘモグロビ

ンA1c 検査、エ 負荷心電図検査または胸部超音波検査、オ 頸部超音波検査などを1年度内に1回、費用負担なしで受けることができる。

二次健康診断の受診は任意であるが、事業者は、健康診断における医師の診断結果に基づき、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とされている【[「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8.10.1 公示第1号 厚生労働省 最終改正 平29.4.14】。

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/kouji/K170417K0020.pdf>

なお、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、労働安全衛生法の規定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](#)】。

イ 特定保健指導

二次健康診断の結果に基づき、脳・心臓疾患の発症の予防を図るため、医師または保健師の面接により行われる保健指導（栄養指導、運動指導、生活指導）であり、1年度内に1回、費用負担なしで受けることができる。

なお、二次健康診断の結果、脳・心臓疾患の症状を有していると診断された場合は、特定保健指導は実施されない。

☆ 「[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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyousei/rou sai/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付けている以上、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。

ただし、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り、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（深夜業、有機溶剤等有害業務従事者にあつては 6 か月以上）「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（赤血球数、血色素量）

キ 肝機能検査

ク 血中脂質検査

ケ 血糖検査

コ 尿検査（糖、蛋白）

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、心電図検査は省略できるが、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に実施する（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、フッ化水素、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。なお、歯科健康診断の結果は遅滞なく所轄労働基準監督署長に報告しなければならない【令 4. 4. 28 基発 0428 第 1 号】。

☆「[労働安全衛生法に基づく歯科医師による健康診断を実施しましょう](https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/content/contents/kensin-21012505.pdf)」（厚生労働省ホームページ）
<https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/content/contents/kensin-21012505.pdf>

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 項に定める下記の有害業務に常時従事する労働者に対しては、それぞれの業務の区分に応じ、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	原則 6 か月以内ごとに 1 回
放射線業務	
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	
鉛業務	

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）情報機器作業に対する健康診断【令 3. 12. 1 基発 1201 第 7 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。

☆「[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 一部改正 令 3. 12. 1 基発 1201 第 7 号）」（厚生労働省ホームページ）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000539604.pdf>

（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とされている。

☆「[個人情報の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/personalinfo/legal/guidelines_tsusoku/)」（平成 28 年 11 月個人情報保護委員会 令和 5 年 12 月一部改正）

https://www.ppc.go.jp/personalinfo/legal/guidelines_tsusoku/

☆「[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>

5 受動喫煙について

受動喫煙防止の基本的な方針は、「多数の者が利用する公共的な空間については、原則として全面禁煙であるべきである。一方で、全面禁煙が極めて困難な場合等においては、当面、施設の態様や利用者のニーズに応じた適切な受動喫煙防止対策を進めることとする」【平 22. 2. 25 健発 0225 第 2 号】である。

一方で、健康増進法第 25 条においては、「学校、体育館、病院、劇場、観覧場、集会場、展示場、百貨店、事務所、官公庁施設、飲食店その他の多数の者が利用する施設を管理する者は、これらを利用する者について、受動喫煙（室内またはこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう）を防止するために必要な措置を講ずるよう努めなければならない」と規定されるとともに、労働安全衛生法第 68 条の 2 では「使用者は、労働者の受動喫煙を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする」と規定されており、使用者の受動喫煙防止措置は努力義務にとどまっている。

判例では、使用者は労働契約法第 5 条の「安全配慮義務」を負うが、その義務の内容は、危険の態様、程度、被害結果の状況等に応じて具体的状況に従って決すべきとした上で、肺がん等のリスクは受動喫煙の暴露時間や暴露量を無視して一概には論じえず、当時（平成 7～8 年頃）は喫煙に寛容な社会的認識が残っており、喫煙者と非喫煙者の双方の立場を尊重することが重要と考えられていたこと、さらに、当時の行政が示した分煙対策は段階的に進めていくことが予定されていたことについて、安全配慮義務の内容を検討する際に斟酌すべきであるとして、配属期間のほとんどにおいて安全配慮義務違反は認められないとしたが、平成 8 年の 2 か月間については、提出された診断書の指摘事項を踏まえ、健康状態の悪化を招かないよう速やかに必要な措置（喫煙場所の移動、自席での喫煙の禁止の徹底等）を講ずべきであったとし、一部慰謝料の支払いを認めたもの【江戸川区職員（受動喫煙）事件 東京地判 平 16. 7. 12】がある。

また、平成 18 年 10 月 19 日には札幌簡易裁判所において、受動喫煙によりたばこ由来の可能性が高い化学物質過敏症を患った労働者からの会社に対する損害賠償の調停が成立した事案もあるが、肺がんなどは職場以外でも生活習慣や様々な要因が考えられるため、受動喫煙と健康被害との因果関係の立証が難しい場合も多い。

6 個人事業者等の健康管理の基本的な考え方

労働安全衛生法は原則として雇用された労働者が法の保護対象であるが、近年の働き方の多様化を受け、厚生労働省では令和 5 年 7 月 31 日にフリーランスや個人事業主も同法の適用対象とする方針を示し、令和 6 年 5 月 28 日に「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」が策定された。

労働者と同じ場所で就業する者や、労働者とは異なる場所で就業する場合であっても、労働者が行う作業と類似の作業を行う者については、労働者であるか否かにかかわらず、労働者と同じ安全衛生水準を享受すべきである。

個人事業者等として事業を行う上では、自らの心身の健康に配慮することが重要である。個人事業者等は、各種支援を活用しつつ自らで健康管理を行うことが基本であるが、同時に注文者等による注文条件等が個人事業者等の心身の健康に影響を及ぼす可能性もあることから、その影響の程度に応じて、注文者等が必要な措置を講じることが重要である。

(1) 個人事業者等の健康管理の基本的な考え方

(個人事業者等)

個人事業者等として事業を行う上では、自らの心身の健康に配慮することが重要であり、各種支援を活用しつつ自らで健康管理を行うことが基本である。

(注文者等)

注文を受けて仕事を行う場合、注文者等による注文条件等が個人事業者等の心身の健康に影響を及ぼす可能性もあることから、個人事業者等が健康を適切に管理するためには、注文者等が必要な措置を講じることが同時に重要になる。個人事業者等が健康に就業することは、当該個人事業者等と継続的に業務を行う注文者等にとっては、事業継続の観点からも望ましい。

(業種・職種別団体や仲介業者等)

個人事業者等や注文者等の取り組みを広く定着させていくために、団体等には、個人事業者等および注文者等がこれらの取り組みを円滑に実施することができるよう、必要な支援を行うことが期待される。

(2) 健康管理のために実施する事項

ア 個人事業者等

- 健康管理に関する意識の向上
- 定期的な健康診断の受診による健康管理
- メンタルヘルス不調の予防
- 情報機器作業における労働衛生管理
- 注文者等が実施する健康障害防止措置への協力
- 危険有害業務による健康障害リスクの理解
- 長時間の就業による健康障害の防止
- 腰痛の防止
- 適切な作業環境の確保

イ 注文者等

- 長時間の就業による健康障害の防止
- 安全衛生教育や健康診断に関する情報の提供、受講・受診機会の提供等
- 健康診断の受診に要する費用の配慮
- 作業場所を特定する場合における適切な作業環境の確保
- メンタルヘルス不調の予防

☆ 「[個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの策定について](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40367.html)」(厚労省 HP)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40367.html

☆ 「[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