

令和2年6月16日

学校医各位
県立高校産業医各位

鎌倉市医師会会長 山口 泰
担当理事 木村 耕三

公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について
(情報提供)

神奈川県医師会を通じて日本医師会より通知がまいりましたのでお知らせいたします。
こちらは鎌倉市医師会HPにもアップロードしてありますので、ご確認ください。

神奈川県医師会

学校保健担当理事 川田 剛 裕
産業保健担当理事 池田 信 之

公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について
(情報提供)

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

標記の件につきまして、別添のとおり日本医師会 道永常任理事並びに松本常任理事の連名で通知がありました。

文部科学省では、「公立学校等における労働安全衛生管理等に対する調査」の令和元5月1日時点の結果を取りまとめ、都道府県教育委員会労働安全衛生主管課長あてに通知し、日本医師会にも都道府県医師会への周知方依頼がありました。

つきましては、貴会におかれましてもご了知いただくとともに、学校医並びに産業医の先生方にご周知くださいますようお願い申し上げます。

事務担当

保険医療学術課 堀金

TEL:045-241-7000/FAX045-241-1464

E-mail:t-horigane@kanagawa.med.or.jp

(健 I 81)
令和2年6月9日

都道府県医師会
学校保健担当理事 殿
産業保健担当理事 殿

日本医師会
常任理事 道永 麻里
常任理事 松本 吉郎
(公印省略)

公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について
(情報提供)

平素、本会学校保健事業並びに産業保健事業につきまして種々ご協力賜り、厚く御礼申し上げます。

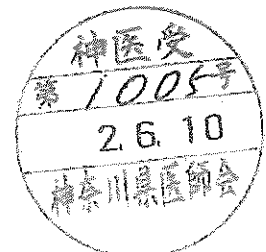
さて、文部科学省において「公立学校等における労働安全衛生管理等に対する調査」の令和元年5月1日時点の結果を取りまとめ、都道府県教育委員会労働安全衛生主管課長あてに通知した旨、文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課より本会に対し周知方依頼の連絡がありました。

内容は、公立の幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校並びに学校給食調理場の、①衛生管理者・衛生推進者・産業医及び健康管理医等の選任状況等、②衛生委員会の設置状況、③学校における面接指導体制の整備及びストレスチェックの実施状況、④学校給食調理場の状況、⑤労働安全衛生管理に関わる施策等の結果を踏まえ、一層の労働安全衛生管理体制の充実に努めるに求めています。

公立学校等の労働安全衛生管理体制の整備や学校における働き方改革に関し、特に産業医の選任については、今後も各都道府県教育委員会から各都道府県医師会に相談が寄せられることが増えることも想定されますので、教育委員会と医師会の連携がより重視されると考えるところです。

なお、本会としては学校における働き方改革に関しては、医療界と教育界の連携として都道府県医師会学校保健担当理事あてにお知らせしております(平成30年12月26日付(健 I 167)、平成31年4月10日付(健 I 29)および令和元年12月5日付(健 I 192)を参照)。

つきましては、別添の資料をお送りしますので、貴会でもご了知いただくとともに関係の都市区医師会の学校保健担当および産業保健担当理事を通じ、会員への周知方、よろしく願います。



事務連絡
令和2年5月29日

公益社団法人日本医師会 御中

文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課

公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について

平素より大変お世話になっております。

この度、標記調査について結果を取りまとめ、各都道府県教育委員会等に別添のとおり通知しましたので、内容を御了知の上、貴会会員方に対し本件につき周知くださいますようお願いいたします。

【本件連絡先】

文部科学省初等中等教育局
健康教育・食育課 企画調整係
電話 03-5253-4111(内線4950)



2 初健食第10号
令和2年5月29日

各都道府県教育委員会労働安全衛生主管課長 殿

文部科学省初等中等教育局健康教育・食育課長

平山直子

(印影印刷)

公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査について（結果）

標記調査について、別紙1のとおり結果を取りまとめましたのでお知らせします。

公立学校等における労働安全衛生対策については、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）（以下「答申」という。）を踏まえた学校における一層の労働安全衛生管理の充実等について（通知）」（平成31年3月29日付け30初健食第30号）等に基づく取組を進めていただいているところですが、今回の調査結果を踏まえ、一層の労働安全衛生管理の充実に努めていただくようお願いします。

労働安全衛生法に基づく管理体制の整備は、教職員が意欲と使命感を持って教育活動に専念できる適切な労働環境の確保に資するものであり、ひいては、学校教育活動全体の質の向上に寄与する観点から重要なものです。このため、衛生管理者、衛生推進者や産業医の未選任、衛生委員会や面接指導体制の未整備等は、労働安全衛生法等に違反するものであることに留意し、各地方公共団体においては、別紙2の留意点や、平成31年3月に作成・配布したリーフレット「公立学校における労働安全衛生管理体制の整備のために(第3版)」(http://www.mext.go.jp/a_menu/kenko/hoken/1324759.htm)の活用等による関係法令の周知徹底を図るとともに、産業医の選任や面接指導体制の整備充実、衛生管理者や衛生推進者の選任について既に資格を有している者（保健体育教諭や養護教諭等）の活用等を通じて速やかに公立学校等における労働安全衛生対策に万全を期していただくようお願いします。なお、教職員の保健管理に係る費用については、地方財政措置が講じられております。

また、文部科学省のホームページ(http://www.mext.go.jp/a_menu/kenko/hoken/1353639.htm)において、各都道府県における学校種ごとの整備率についても掲載しておりますので、労働安全衛生管理体制の整備にあたって参照くださるよう、お願い

します。

各都道府県教育委員会におかれては、それぞれ所管の学校及び域内の市町村教育委員会に対して、この旨を周知徹底されますようお願いいたします。

(添付資料)

別紙1：調査結果

別紙2：学校における労働安全衛生管理体制整備の際の留意点

別紙3：参照条文

(本件担当)

文部科学省初等中等教育局

健康教育・食育課 企画調整係

TEL：03-6734-4950

E-mail：kenshoku@mext.go.jp

公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査（概要）



1. 趣旨

学校等における教職員が教育活動に専念できる安全で適切な勤務環境を確保することは、教職員のためはもとより、学校教育活動全体の質の向上のためにも重要であることから、労働安全衛生法に基づく体制の整備状況等を公表することを通じて、教職員の労働安全衛生に関する取組を促すことを目的とするもの。

2. 調査基準日

令和元年5月1日時点

（ただしストレスチェックの実施状況については、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの1年間のうち、1回以上実施している学校数を計上。）

3. 調査対象

公立の幼稚園、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校及び特別支援学校並びに学校給食調理場（ただし認定こども園については調査対象外）

4. 調査項目

○衛生管理者の選任状況

- ①. 選任している学校数
- ②. 資格別衛生管理者数

○衛生推進者の選任状況

○産業医等の選任状況等

- ①. 産業医を選任している学校数
- ②. 産業医と学校医が同一の者である学校数
- ③. 法第13条の2に基づき、産業医の選任を要しない学校において、職員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等（以下、「健康管理医等」という。）に職員の健康管理等を行わせている学校数

○衛生委員会の設置状況

○学校における面接指導体制の整備状況

- ①. 体制を整備している学校数
- ②. 面接指導の実施者（産業医、学校医、その他）

○学校におけるストレスチェックの実施状況

- ①. ストレスチェックを実施している学校数
- ②. ストレスチェックの実施方法（委託している、産業医、学校医）
- ③. ストレスチェック実施後の集団ごとの分析を行わせている学校数
- ④. 集団ごとの分析を実施した場合、その結果の活用の有無

○学校給食調理場の状況

○労働安全衛生管理に関わる施策等

労働安全衛生管理体制の整備等の状況（公立学校）①



学校において整備することが法令上の義務として求められる主な安全衛生管理体制

< 1. 常時50人以上の職員を使用する学校 >

- ▶ 衛生管理者：衛生に係る技術的な事項を管理する者
- ▶ 産業医：労働者の健康管理等を行う者
- ▶ 衛生委員会：衛生に関する重要事項について調査審議する機関

< 2. 常時10人以上50人未満の職員を使用する学校 >

- ▶ 衛生推進者：衛生に係る業務を担当する者

1. 衛生管理者、衛生推進者の選任状況

法令上の義務について

- ▶ 常時50人以上の職員を使用している学校：衛生管理者を選任すること。
- ▶ 常時10人以上50人未満の職員を使用している学校：衛生推進者の選任すること。

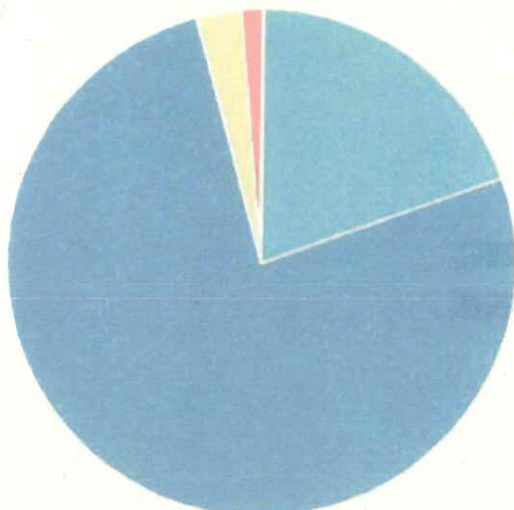
令和元年5月1日時点

	衛生管理者			衛生推進者		
	選任を要する 学校数	選任している 学校数	選任率 (%)	選任を要する 学校数	選任している 学校数	選任率 (%)
幼稚園	6	6	100.0%	822	679	82.6%
小学校	636	585	92.0%	17,508	16,383	93.6%
中学校	524	492	93.9%	8,495	7,857	92.5%
義務教育学校	30	29	96.7%	64	62	96.9%
高等学校	2,688	2,686	99.9%	871	833	95.6%
中等教育学校	24	24	100.0%	8	8	100.0%
特別支援学校	853	850	99.6%	195	169	86.7%
合計	4,761	4,672	98.1%	27,963	25,991	92.9%

(文部科学省調べ)

法令上の資格要件について

- ▶ 衛生管理者：衛生管理者免許取得者、医師、「保健体育」の中学・高等学校教諭、養護教諭等
- ▶ 衛生推進者：大学又は高等専門学校を卒業した者で、その後一年以上衛生の実務に従事した経験を有する者等



< 衛生管理者の所有資格状況 >

①. 衛生管理者免許取得者	19.5%
②. 「保健体育」の教諭又は養護教諭	76.1%
③. ①と②を両方満たす者	2.9%
④. その他	1.4%

労働安全衛生管理体制の整備等の状況（公立学校）②



2. 産業医、健康管理医等の選任状況

法令上の義務について

・常時50人以上の職員を使用している学校：産業医を選任すること。*1

法令上の努力義務について

・50人未満の職員を使用している学校：職員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等に職員の健康管理等を実施させること。

*1 全ての学校に必置となっている学校医に加えて、選任が必要。（学校医と兼任することも可能だが、産業医資格を有する者である必要がある。）令和元年5月1日時点において、学校医と兼任している産業医の割合は、65.6%

令和元年5月1日時点

	産業医			健康管理医等		
	選任を要する 学校数	選任している 学校数	選任事業場 率 (%)	学校数	選任している 学校数	選任率 (%)
幼稚園	6	6	100.0%	3,102	2,171	70.0%
小学校	636	508	79.9%	18,472	11,885	64.3%
中学校	524	446	85.1%	8,707	5,573	64.0%
義務教育学校	30	28	93.3%	64	43	67.2%
高等学校	2,688	2,554	95.0%	872	798	91.5%
中等教育学校	24	24	100.0%	8	8	100.0%
特別支援学校	853	802	94.0%	204	184	90.2%
合計	4,761	4,368	91.7%	31,429	20,662	65.7%

(文部科学省調べ)

3. 衛生委員会の開催状況

法令上の義務について

・常時50人以上の職員を使用している学校：衛生委員会を設置すること。

令和元年5月1日時点

	衛生委員会		
	設置を要する学校数	設置している学校数	設置率 (%)
幼稚園	6	6	100.0%
小学校	636	487	76.6%
中学校	524	431	82.3%
義務教育学校	30	28	93.3%
高等学校	2,688	2,554	95.0%
中等教育学校	24	24	100.0%
特別支援学校	853	800	93.8%
合計	4,761	4,330	90.9%

(文部科学省調べ)

労働安全衛生法に基づく健康の保持増進のための措置の状況①



事業場において法令上の義務として求められる健康の保持増進のための措置の例

<1. 全ての事業場>

▶ 長時間労働者への医師*1による面接指導の実施

*1 平成18年2月24日付け基発第0224003号厚生労働省労働基準局長通知において、面接指導を実施する医師としては、産業医、産業医の要件を備えた医師等労働者の健康管理等を行うのに必要な医学を有する医師が望ましいこととされている。
令和元年5月1日時点で、産業医の要件を備えた医師が長時間労働者への面接指導を実施している割合は、71.5%

<2. 常時50人以上の職員を使用する事業場>

▶ 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）の実施

1. 面接指導体制の整備状況

法令上の義務について

・全ての事業場：週40時間を超える労働時間が月80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者から申し出があった場合、医師による面接指導を実施すること

令和元年5月1日時点

	面接指導体制 (50人以上)			面接指導体制 (50人未満)		
	体制整備を要する 学校数	体制を整備している 学校数	整備率 (%)	体制整備を要する 学校数	体制を整備している 学校数	整備率 (%)
幼稚園	6	6	100.0%	3,102	2,600	83.8%
小学校	636	598	94.0%	18,472	13,838	74.9%
中学校	524	491	93.7%	8,707	6,438	73.9%
義務教育学校	30	29	96.7%	64	51	79.7%
高等学校	2,688	2,683	99.8%	872	855	98.1%
中等教育学校	24	23	95.8%	8	8	100.0%
特別支援学校	853	853	100.0%	204	199	97.5%
合計	4,761	4,683	98.4%	31,429	23,989	76.3%

(文部科学省調べ)

2. ストレスチェックテストの実施状況

平成30年度実績

	ストレスチェック (50人以上)								
	検査の実施を要する 学校数	検査の実施した 学校数	検査実施率 (%)	検査後の面接 指導体制を整備し ている学校数	体制整備率 (%)	検査後に集団 分析を実施して いる学校数	集団分析実施 率 (%)	集団分析を結 果を活用してい る学校数	分析結果活用 率 (%)
幼稚園	8	8	100.0%	8	100.0%	8	100.0%	7	87.5%
小学校	550	537	97.6%	503	93.7%	488	90.9%	351	71.9%
中学校	501	494	98.6%	471	95.3%	459	92.9%	361	78.6%
義務教育学校	27	25	92.6%	24	96.0%	24	96.0%	21	87.5%
高等学校	2,702	2,701	100.0%	2,698	99.9%	2,661	98.5%	2,434	91.5%
中等教育学校	24	24	100.0%	24	100.0%	24	100.0%	21	87.5%
特別支援学校	842	842	100.0%	842	100.0%	831	98.7%	767	92.3%
合計	4,654	4,631	99.5%	4,570	98.7%	4,495	97.1%	3,962	88.1%

(文部科学省調べ)

労働安全衛生法に基づく健康の保持増進のための措置の状況 2



法令上の義務について

- ・常時50人以上の職員を使用している事業場：ストレスチェックテストを実施すること
- ・全ての事業場：心理的負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると、ストレスチェックを実施した医師等が認めた者が申し出をした場合、医師による面接指導を実施すること

法令上の努力義務について

- ・常時50人未満の職員を使用している事業場：ストレスチェックテストを実施すること
- ・全ての事業場：事後の集団分析を実施すること
集団分析結果を勘案し、当該集団の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずること

平成30年度実績

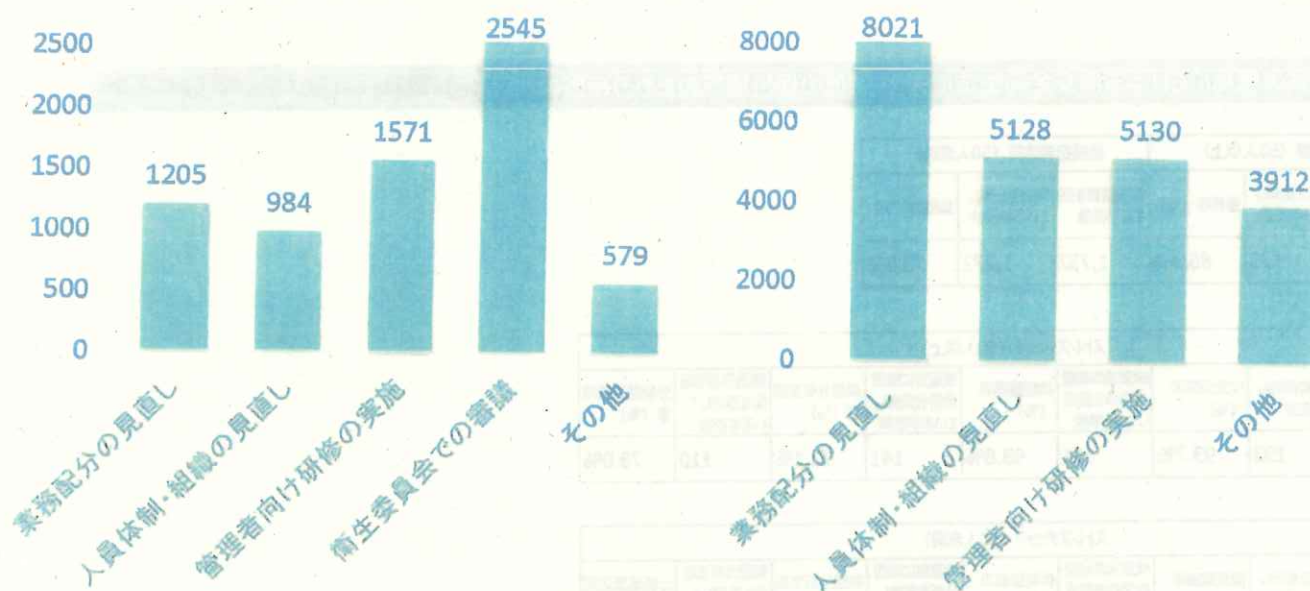
	ストレスチェック (50人未満)								
	検査の実施を受ける学校数	検査の実施した学校数	検査実施率 (%)	検査後の面接指導体を整備している学校数	体制整備率 (%)	検査後に集団分析を実施している学校数	集団分析実施率 (%)	集団分析の結果を活用している学校数	分析結果活用率 (%)
幼稚園	3,319	3,061	92.2%	2,536	82.8%	1,971	64.4%	1,414	71.7%
小学校	18,722	14,747	78.8%	12,891	87.4%	11,822	80.2%	9,017	76.3%
中学校	8,769	6,818	77.8%	5,904	86.6%	5,440	79.8%	4,120	75.7%
義務教育学校	54	43	79.6%	38	88.4%	29	67.4%	23	79.3%
高等学校	865	853	98.6%	847	99.3%	822	96.4%	690	83.9%
中等教育学校	7	7	100.0%	7	100.0%	6	85.7%	6	100.0%
特別支援学校	210	206	98.1%	202	98.1%	194	94.2%	159	82.0%
合計	31,946	25,735	80.6%	22,425	87.1%	20,284	78.8%	15,429	76.1%

<ストレスチェック実施後の集団分析の結果活用方法 (複数回答 (学校数)) >

(文部科学省調べ)

(50人以上の学校について)

(50人未満の学校について)



その他の活用方法例

- ・衛生委員会のみならず、職員会議で分析結果について教職員間で共有をし、改善案について議論をしている。
- ・健康管理医による教職員向けの健康講話を実施し、その中で分析結果にも触れることで教職員の意識改善につなげている。
- ・休憩室の設置や職場環境の改善につなげている。

学校給食調理場の状況



学校給食調理場において整備することが求められる主な安全衛生管理体制

< 1. 常時300人以上の職員を使用する事業場 >

▶ 総括安全衛生管理者：安全、衛生に関する業務を統括管理する者

< 2. 常時100人以上の職員を使用する事業場 >

▶ 安全委員会：安全に関する重要事項について調査審議する機関

< 3. 常時50人以上の職員を使用する事業場 >

▶ 安全管理者：安全に係る技術的な事項を管理する者

▶ 衛生管理者：衛生に係る技術的な事項を管理する者

▶ 産業医：労働者の健康管理等を行う者

▶ 衛生委員会：衛生に関する重要事項について調査審議する機関

< 4. 常時10人以上50人未満の職員を使用する学校 >

▶ 安全衛生推進者：衛生に係る業務を担当する者

1. 学校給食調理場における労働安全衛生管理体制の整備状況

総括安全衛生管理者			安全管理者			衛生管理者		
選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率 (%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率 (%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率 (%)
12	12	100.0%	196	159	81.1%	196	171	87.2%

安全衛生推進者			産業医			安全委員会			衛生委員会		
選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率 (%)	選任を要する事業場	選任している事業場	選任事業場率 (%)	設置を要する事業場	設置している事業場	設置事業場率 (%)	設置を要する事業場	設置している事業場	設置事業場率 (%)
830	605	72.9%	196	171	87.2%	67	63	94.0%	225	162	72.0%

2. 学校給食調理場における労働安全衛生法に基づく健康の保持増進のための措置の状況

面接指導体制 (50人以上)			面接指導体制 (50人未満)		
体制整備を要する学校数	体制を整備している学校数	整備率 (%)	体制整備を要する学校数	体制を整備している学校数	整備率 (%)
196	173	88.3%	1,737	1,272	73.2%

ストレスチェック (50人以上)								
検査の実施を要する学校数	検査の実施した学校数	検査実施率 (%)	検査後の面接指導体制を整備している学校数	体制整備率 (%)	検査後に集団分析を実施している学校数	集団分析実施率 (%)	集団分析の結果を活用している学校数	分析結果活用率 (%)
206	193	93.7%	181	93.8%	141	73.1%	110	78.0%

ストレスチェック (50人未満)								
検査の実施を要する学校数	検査の実施した学校数	検査実施率 (%)	検査後の面接指導体制を整備している学校数	体制整備率 (%)	検査後に集団分析を実施している学校数	集団分析実施率 (%)	集団分析の結果を活用している学校数	分析結果活用率 (%)
1,740	1,406	80.8%	1,226	87.2%	875	62.2%	642	73.4%

1 会議（研修会・校長会等）での趣旨徹底

取組例

- 域内市町村の教育長会議や校長会において、ストレスチェックの実施状況を報告し、趣旨を徹底
- 学校管理職を対象に、ストレスチェックの集団分析を活用した職場環境改善方策研修会を実施
- 衛生担当者会議を開催し、好事例や課題を衛生担当者と教育委員会で共有

2 通知等での趣旨徹底

取組例

- 長時間勤務等による健康障害防止対策について、県で定める要綱を管内県立学校に周知
- 公務災害の発生状況や安全衛生委員会の活動事例等について通知
- 毎月の衛生委員会開催状況を報告するよう依頼
- ストレスチェック実施のため、実施要綱とQAを作成し、趣旨を徹底
- 年度当初に人事異動等による衛生管理者等が変更される場合、当該学校に通知をし新たな者を選任

3 職員が衛生管理者等の資格を取得するための財政措置（講習会等への派遣等）

取組例

- 衛生管理者資格を取得のため、事前講習会や試験手数料を予算措置
- 衛生管理者等としての役割等に関する研修会を開催し、旅費を措置
- 給食センター所長が安全衛生推進者講習を受講するための費用を措置

4 手引き・パンフレット等の作成

取組例

- ストレスチェックの勧奨とセルフケアに関する窓口を記載した啓発紙を作成・配布
- 労安だよりを発行し、公務災害の発生状況やヒヤリハット事例等を周知
- 24時間体制の相談ダイヤルを設置し、全教職員に対して周知徹底を図るためのチラシを作成・配布
- メンタルヘルス研修会の実施状況等を周知するための資料を作成し、各県立学校に配布

5 労働基準監督機関等との連携（指導・助言、講習会への参加等）

取組例

- 人事委員会・労働基準監督署に教育委員会が主催の研修会等にて、労働安全衛生管理に関する講義を依頼
- （財）地方公務員安全衛生推進協会と共催で、管理職・衛生管理者等を対象とした研修会を開催
- 公立学校共済組合の「講師派遣事業」を活用し、臨床心理士からストレスチェックの活用方法等について研修を受講

6 その他

取組例

- 管下の学校に対し、公立学校共済組合HP上の「心のセルフチェック」に関する情報を提供
- メンタルヘルス相談窓口を業務委託により設置し、電話やメールによる相談を受け付け
- 学校管理職が、メンタルヘルスに問題を抱える教職員への対応方法等について精神科医に相談できる事業を実施
- 保健師による学校管理職を対象とした電話相談事業の実施
- 公立学校共済組合と連携し、精神科医・臨床心理士・教員OB等による各種相談窓口を開催
- 教育委員会に総括安全衛生委員会を設置し、教職員の健康管理等について総合的に調査・審議
- 管下の学校に対し、ストレスチェックの集団分析結果を送付し、衛生委員会等での活用を促進
- 校長会、教諭、養護教諭、事務職員、教育委員会等の代表からなる会議を開催し、多忙化解消に向けた取組を協議
- 長時間労働者に対する医師による面接指導の強化にあたり、産業医等への謝金を増額
- 教育委員会が個別に学校を訪問、職場改善についての好事例を収集し、HP上にて公開、研修会等で活用

学校における労働安全衛生管理体制整備の際の留意点

(1) 衛生管理者等の職務と有資格者を生かした体制づくり

●衛生管理者● 義務：常時 50 人以上の教職員を使用する学校

- 少なくとも週 1 回学校を巡視し、設備、作業方法、衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに教職員の健康障害を防止するため必要な措置を講ずる。

<職務の具体的事項の例>

- ・ 健康に異常のある者の発見及び処置
- ・ 作業環境の衛生上の調査、作業条件・施設等の衛生上の改善
- ・ 衛生教育、健康相談その他労働者の健康保持に必要な事項 等

衛生管理者は、対象となる学校規模に新たに達したなど選任すべき理由が生じた日から 14 日以内に選任しなければなりません。

また、学校においては、新たな免許取得の支援以外に、既に資格を有している者（保健体育教諭、養護教諭等）を活用することにより、速やかな体制の整備が可能となります。ただし、このことは衛生管理者を特定の職種（職員）に限定するものではありません。

●衛生推進者● 義務：常時 10 人以上 50 人未満の教職員を使用する学校

- 衛生管理者の選任を要する学校以外の学校のうち、教職員 10 人以上の学校では、衛生推進者を選任し、衛生に係る業務を担当させなければならない。

<職務の具体的事項の例>

- ・ 施設、設備等の点検及び使用状況の確認
- ・ 作業環境、作業方法の点検
- ・ 健康診断及び健康の保持増進のための措置
- ・ 衛生教育に関すること 等

衛生推進者は、対象となる学校規模に新たに達したなど選任すべき理由が生じた日から 14 日以内に選任しなければなりません。

衛生推進者は、安全衛生の実務経験や講習の受講等、業務を担当するために必要な能力を有すると認められる者のうちから選任することとされていますが、既に衛生管理者の資格を有している者（保健体育教諭、養護教諭等）を活用することにより、速やかな体制の整備が可能となります。ただし、このことは衛生推進者を特定の職種（職員）に限定するものではありません。

(2) 産業医の主な職務・資格要件と学校医との関係

●産業医● 義務：常時 50 人以上の教職員を使用する学校

- 健康診断・面接指導の実施、作業環境の維持管理等の教職員の健康管理等を行う。
 - 教職員の健康確保のため必要があるときは、学校の設置者に対し、教職員の健康管理等について必要な勧告を行うことができる。
 - 少なくとも月 1 回*学校を巡視し、作業方法、衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに教職員の健康障害を防止するため必要な措置を講ずる。
- * 学校の設置者から月 1 回以上、衛生管理者の巡視の結果等の所定の情報の提供を受け、学校の設置者から同意を得ているときは、少なくとも 2 月に 1 回

<産業医の主な資格要件>

- ・日本医師会の産業医学基礎研修又は産業医科大学の産業医学基本講座を修了した者
- ・労働衛生コンサルタント試験「保健衛生」区分の合格者

産業医は、対象となる学校規模に新たに達したなど選任すべき理由が生じた日から 14 日以内に選任しなければなりません。

なお、学校医と産業医では職務内容が重複する部分もあるため、産業医資格を持つ学校医の中から産業医を選任するという方策によれば比較的簡単に産業医の選任が可能であるといえます。ただし、このことは産業医を特定の職種の職員に限定するものではありません。

また、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（平成 30 年法律第 71 号）の施行に伴い、一定の時間を超えて労働させた労働者の氏名等の情報や健康診断実施後の措置の内容等に関する情報等を産業医等に対して提供しなければならないこととしたり（労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下同じ。）第 13 条第 4 項及び第 13 条の 2 第 2 項、労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下同じ。）第 14 条の 2 第 1 項及び第 2 項並びに第 15 条の 2 第 3 項）、産業医の勧告の内容等を衛生委員会等に報告しなければならないこととしたりする（労働安全衛生法第 13 条第 6 項、労働安全衛生規則第 14 条の 3 第 3 項及び第 4 項）など、産業医・産業保健機能の強化が図られていますので、これらを十分に踏まえた対応をお願いします。

<産業医の選任義務のない学校の教職員の健康管理について>

教育委員会等の学校の設置者は、産業医の選任義務のない教職員 49 人以下の学校については、教職員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や保健師に教職員の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければなりません。

この場合、各校ごとに医師を選任するのではなく、教育委員会で産業医の要件を備えた医師等を採用し、複数の公立学校の職員の健康管理を担当させる等の取組も有効です。

(3) 衛生委員会の主な審議事項・委員と学校におかれる既存の委員会との関係

●衛生委員会● 義務：常時50人以上の教職員を使用する学校

<調査審議事項の具体的な例>

- ①教職員の健康障害防止、健康保持増進のための対策
- ②長時間にわたる労働による教職員の健康障害の防止対策
- ③教職員の精神的健康の保持増進を図るための対策 等

<衛生委員会の主な委員>

- ・ 総括安全衛生管理者（選任義務のない事業場では事業の実施を統括管理する者等のうちから事業者が指名した者）
- ・ 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
- ・ 産業医のうちから事業者が指名した者

衛生委員会の設置・運営にあたっては、委員会を構成する委員を確保した上で、学校保健委員会等の既存の委員会との併用も考えられます。

(4) 面接指導体制の整備

●面接指導●

- 以下の2つの場合、教職員の申出を受けて、遅滞なく医師による面接指導を行う必要があり、その体制整備が求められている。
 - ・ 週 40 時間を超える労働が月 80 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる場合
 - ・ 心理的負担の程度が高く、面接指導を受ける必要があると、ストレスチェックを実施した医師等が認めた場合
- 上記に該当しない教職員でも、健康への配慮が必要な者については面接指導等を行うよう努める必要がある。

全ての学校で、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施するための以下のような体制整備が必要です。

- ①毎月1回以上、一定の期日を定めて客観的な方法等で正確に時間外・休日労働時間を算定。
- ②長時間労働者に対し、労働時間に関する情報を通知するとともに、申出を受けた場合に、医師による面接指導等を実施。
- ③医師による面接指導の結果を踏まえて、事後措置を実施。

このとき、産業医には労働時間や面接指導・事後措置等に係る情報を提供し、労働者への申し出の勧奨や健康管理が適切に行えるようにする必要があります。

※詳細については、厚生労働省HP等を確認すること。

なお、①・②については、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（平成30年法律第71号）の施行に伴い、学校は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法等により、教職員の労働時間の状況を把握することが必要になる（労働安全衛生法第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3）とともに、面接指導の対象となる教職員の要件が、週40時間を超える労働が月80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者に見直されました（労働安全衛生規則第52条の2第1項）。

※労働安全衛生法の改正内容については、厚生労働省HPのほか、「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等の施行について（通知）」（平成30年10月12日30初健食第23号）、「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の解釈等について（通知）」（平成31年2月12日30初健食第29号）を参照すること。また、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」との関係については、文部科学省が作成した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの運用に係るQ&A」を参照すること。

また、ストレスチェックの結果高ストレス者として選定され、面接指導を受ける必要があると医師等が認めた教職員から申し出があった場合にも、医師による面接指導を行う必要があります。

なお、これらの医師による面接指導については、原則として直接対面によって行うことが望ましいですが、「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（平成27年9月15日付け基発0915第5号）（https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/anzeneisei12/pdf/150918-2.pdf）に示す要件を満たしていれば、情報通信機器を用いて面接指導を実施することは可能です。

(5) 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）体制の整備

●ストレスチェック● 義務：全ての学校

(50人未満の教職員を使用する学校は当分の間努力義務)

- 医師等による労働者の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）を年に1度実施することが学校の設置者に義務付けられている。
※ 「平成28年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果に係る留意事項について」（平成30年3月5日付け29文科初第1533号初等中等教育局長通知）において、学校の規模にかかわらず、全ての学校において適切に実施されるよう依頼。
- ストレスチェックの結果、高ストレスであり医師による面接指導が必要と判断された労働者から申出があった場合には、学校の設置者は、医師による面接指導を実施しなければならない。
- その結果、学校の設置者は医師の意見を聴いた上で、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮等適切な就業上の措置を講じなければならない。
- 学校の設置者は、検査を行った医師等に、ストレスチェック結果を一定規模の集団ごとに集計・分析させ、必要に応じて、適切な措置を講じる。
※ ストレスチェックの集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置は努力義務であるが、職場環境におけるストレスの有無及びその原因を把握し、必要に応じて職場環境の改善を行うことの重要性に留意し、できるだけ実施することが望ましい。

公立学校共済組合では、匿名でいつでも何度でも利用できるセルフチェックを組合員向けに提供しています。さらに、教育委員会との契約により、法定のストレスチェックに対応した「心のセルフチェックシステム」を提供しています（平成30年度契約 529 教育委員会）。これは、国が推奨する「職業性ストレス簡易調査票」の57項目に教職員特有のストレス要因の質問項目を加えた設定となっています。どちらもWEBでの提供となっており、ストレスチェックの実施等に当たってはこうしたシステムの活用も考えられます。

ストレスチェックを適切に実施するためには、ストレスチェック制度に関する労働者の健康情報の保護が適切に行われることが極めて重要であり、労働者の同意なくストレスチェック結果が事業者提供されない仕組みとなっています。

小規模の学校でストレスチェックを実施する際には、人事担当者（昇進又は異動等に直接の権限を持つ監督的地位にある者を除く。）がストレスチェックの実施の事務（調査票の配布・回収、データ入力、面接指導対象者への勧奨など）に携わることも考えられますが、このとき当該職員には、労働安全衛生法第105条の規定に基づき秘密の保持義務が課されることから、その職員に情報管理の重要性を認識させ、情報が第三者に洩れることのないよう、細心の注意を払う必要があります。

また、集団ごとの集計・分析についても、その単位が少人数である場合には、当該集団の個々の教職員が特定され、当該教職員個人のストレスチェック結果を把握することが可能となるおそれがあることから、集計・分析の単位が10人を下回る場合には、対象となる全ての教職員の同意を取得しない限り、実施者である医師等から設置者に対し、集計・分析の結果を提供させない等の点にも留意する必要があります。

(6) 労働安全衛生管理の充実にあたって参考となる資料等

- ・厚生労働省 職場のあんぜんサイト (<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/index.html>)
→労働災害統計や災害事例、教材等を提供するポータルサイト。
- ・厚生労働省 パンフレット「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」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000484079.pdf>)
- ・厚生労働省 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 (<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)
→セルフチェックや各種パンフレット等のメンタルヘルス対策に関する情報を提供するポータルサイト。
- ・地方公務員災害補償基金 地方公共団体における労働安全衛生活動レポート (<http://www.chikousai.jp/boushi2/index.html>)
→各地方公共団体の労働安全衛生に対する取り組みを調査し、取りまとめたもの。

参照条文（令和2年5月現在）

◆労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）

（総括安全衛生管理者）

第十条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、総括安全衛生管理者を選任し、その者に安全管理者、衛生管理者又は第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者の指揮をさせるとともに、次の業務を統括管理させなければならない。

- 一 労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること。
- 二 労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること。
- 三 健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること。
- 四 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること。

五 前各号に掲げるもののほか、労働災害を防止するため必要な業務で、厚生労働省で定めるもの

- 2 総括安全衛生管理者は、当該事業場においてその事業の実施を統括管理する者をもって充てなければならない。
- 3 都道府県労働局長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、総括安全衛生管理者の業務の執行について事業者に勧告することができる。

（安全管理者）

第十一条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、安全管理者を選任し、その者に前条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち安全に係る技術的事項を管理させなければならない。

- 2 労働基準監督署長は、労働災害を防止するため必要があると認めるときは、事業者に対し、安全管理者の増員又は解任を命ずることができる。

（衛生管理者）

第十二条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、都道府県労働局長の免許を受けた者その他厚生労働省令で定める資格を有する者のうちから、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業場の業務の区分に応じて、衛生管理者を選任し、その者に第十条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するものを除く。）のうち衛生に係る技術的事項を管理させなければならない。

- 2 前条第二項の規定は、衛生管理者について準用する。

（安全衛生推進者等）

第十二条の二 事業者は、第十一条第一項の事業場及び前条第一項の事業場以外の事業場で、厚生労働省令で定める規模のものごとに、厚生労働省令で定めるところにより、安全衛生推進者（第十一条第一項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生推進者）を選任し、その者に第十条第一項各号の業務（第二十五条の二第二項の規定により技術的事項を管理する者を選任した場合においては、同条第一項各号の措置に該当するも

のを除くものとし、第十一条第一項の政令で定める業種以外の業種の事業場にあつては、衛生に係る業務に限る。)を担当させなければならない。

(産業医等)

第十三条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項(以下「労働者の健康管理等」という。)を行わせなければならない。

- 2 産業医は、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について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。
- 3 産業医は、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に基づいて、誠実にその職務を行わなければならない。
- 4 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。
- 5 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、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る。この場合において、事業者は、当該勧告を尊重しなければならない。
- 6 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。

第十三条の二 事業者は、前条第一項の事業場以外の事業場については、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その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

- 2 前条第四項の規定は、前項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者について準用する。この場合において、同条第四項中「提供しなければ」とあるのは、「提供するように努めなければ」と読み替えるものとする。

第十三条の三 事業者は、産業医又は前条第一項に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同項に規定する者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ずるよう努めなければならない。

(安全委員会)

第十七条 事業者は、政令で定める業種及び規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、安全委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の危険を防止するための基本となるべき対策に関すること。
 - 二 労働災害の原因及び再発防止対策で、安全に係るものに関すること。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、労働者の危険の防止に関する重要事項
- 2 安全委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員(以下「第一号の委員」という。)は、一人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
 - 二 安全管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
 - 3 安全委員会の議長は、第一号の委員がなるものとする。

- 4 事業者は、第一号の委員以外の委員の半数については、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときにおいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときにおいては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名しなければならない。
- 5 前二項の規定は、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合との間における労働協約に別段の定めがあるときは、その限度において適用しない。

(衛生委員会)

第十八条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

- 一 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。
 - 二 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。
 - 三 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。
 - 四 前三号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項
- 2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、一人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
 - 二 衛生管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 産業医のうちから事業者が指名した者
 - 四 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
 - 3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。
 - 4 前条第三項から第五項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十八条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

(安全衛生委員会)

第十九条 事業者は、第十七条及び前条の規定により安全委員会及び衛生委員会を設けなければならないときは、それぞれの委員会の設置に代えて、安全衛生委員会を設置することができる。

- 2 安全衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第一号の者である委員は、一人とする。
 - 一 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外の者で当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者
 - 二 安全管理者及び衛生管理者のうちから事業者が指名した者
 - 三 産業医のうちから事業者が指名した者
 - 四 当該事業場の労働者で、安全に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
 - 五 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者
- 3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを安全衛生委員会の委員として指名することができる。
- 4 第十七条第三項から第五項までの規定は、安全衛生委員会について準用する。この場合において、同条第三項及び第四項中「第一号の委員」とあるのは、「第十九条第二項第一号の者である委員」と読み替えるものとする。

(安全管理者等に対する教育等)

第十九条の二 事業者は、事業場における安全衛生の水準の向上を図るため、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、衛生推進者その他労働災害の防止のための業務に従事する者に対し、これらの者が従事する業務に関する能力の向上を図るための教育、講習等を行い、又はこれらを受ける機会を与えるように努めなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、前項の教育、講習等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。
- 3 厚生労働大臣は、前項の指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導等を行うことができる。

(面接指導等)

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

- 2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。
- 3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。
- 4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。
- 5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該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、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第六十六条の八の二 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（労働基準法第三十六条第十一項に規定する業務に従事する者（同法第四十一条各号に掲げる者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。）に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

- 2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「作業の転換」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与」と読み替えるものとする。

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならない。

第六十六条の八の四 事業者は、労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者

働者であつて、その健康管理時間（同項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。

- 2 第六十六条の八第二項から第五項までの規定は、前項の事業者及び労働者について準用する。この場合において、同条第五項中「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」とあるのは、「職務内容の変更、有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による有給休暇を除く。）の付与、健康管理時間（第六十六条の八の四第一項に規定する健康管理時間をいう。）が短縮されるための配慮等」と読み替えるものとする。

第六十六条の九 事業者は、第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項又は前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（心理的な負担の程度を把握するための検査等）

第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）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。

- 2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。
- 3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。
- 5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。
- 6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該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、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
- 7 厚生労働大臣は、前項の規定により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。
- 8 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。
- 9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第二項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。

第百二十条 次の各号のいずれかに該当する者は、五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第十条第一項、第十一条第一項、第十二条第一項、第十三条第一項、第十五条第一項、第三項若しくは第四項、第十五条の二第一項、第十六条第一項、第十七条第一項、第十八条第一項、第二十五条の二第二項（第三十条の三第五項において準用する場合を含む。）、第二十六条、第三十条第一項若しくは第四項、第三十条の二第一項若しくは第四項、第三十二条第一項から第六項まで、第三十三条第三項、第四十条第二項、第四十四条第五項、第四十四条の二第六項、第四十五条第一項若しくは第二項、第五十七条の四第一項、第五十九条第一項（同条第二項において準用する場合を含む。）、第六十一条第二項、第六十六条第一項から第三項まで、第六十六条の三、第六十六条の六、第六十六条の八の二第一項、第六十六条の八の四第一項、第八十七条第六項、第八十八条第一項から第四項まで、第一百一条第一項又は第一百三一条第一項の規定に違反した者
- 二 第十一条第二項（第十二条第二項及び第十五条の二第二項において準用する場合を含む。）、第五十七条の五第一項、第六十五条第五項、第六十六条第四項、第九十八条第二項又は第九十九条第二項の規定による命令又は指示に違反した者
- 三 第四十四条第四項又は第四十四条の二第五項の規定による表示をせず、又は虚偽の表示をした者
- 四 第九十一条第一項若しくは第二項、第九十四条第一項又は第九十六条第一項、第二項若しくは第四項の規定による立入り、検査、作業環境測定、収去若しくは検診を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して陳述をせず、若しくは虚偽の陳述をした者
- 五 第百条第一項又は第三項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は出頭しなかつた者
- 六 第一百三一条第三項の規定による帳簿の備付け若しくは保存をせず、又は同項の帳簿に虚偽の記載をした者

◆労働安全衛生法施行令（昭和四十七年政令第三百十八号）（抄）

（総括安全衛生管理者を選任すべき事業場）

第二条 労働安全衛生法（以下「法」という。）第十条第一項の政令で定める規模の事業場は、次の各号に掲げる業種の区分に応じ、常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する事業場とする。

- 一 林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業 百人
- 二 製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業 三百人
- 三 その他の業種 千人

（安全管理者を選任すべき事業場）

第三条 法第十一条第一項の政令で定める業種及び規模の事業場は、前条第一号又は第二号に掲げる業種の事業場で、常時五十人以上の労働者を使用するものとする。

（衛生管理者を選任すべき事業場）

第四条 法第十二条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

（産業医を選任すべき事業場）

第五条 法第十三条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

（安全委員会を設けるべき事業場）

第八条 法第十七条第一項の政令で定める業種及び規模の事業場は、次の各号に掲げる業種の区分に応じ、常時当該各号に掲げる数以上の労働者を使用する事業場とする。

- 一 林業、鉱業、建設業、製造業のうち木材・木製品製造業、化学工業、鉄鋼業、金属製品製造業及び輸送用機械器具製造業、運送業のうち道路貨物運送業及び港湾運送業、自動車整備業、機械修理業並びに清掃業 五十人
- 二 第二条第一号及び第二号に掲げる業種（前号に掲げる業種を除く。） 百人

（衛生委員会を設けるべき事業場）

第九条 法第十八条第一項の政令で定める規模の事業場は、常時五十人以上の労働者を使用する事業場とする。

◆労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）（抄）

（総括安全衛生管理者の選任）

第二条 法第十条第一項の規定による総括安全衛生管理者の選任は、総括安全衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に行なわなければならない。

2 事業者は、総括安全衛生管理者を選任したときは、遅滞なく、様式第三号による報告書を、当該事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長（以下「所轄労働基準監督署長」という。）に提出しなければならない。

（総括安全衛生管理者の代理者）

第三条 事業者は、総括安全衛生管理者が旅行、疾病、事故その他やむを得ない事由によつて職務を行なうことができないときは、代理者を選任しなければならない。

（総括安全衛生管理者が統括管理する業務）

第三条の二 法第十条第一項第五号の厚生労働省令で定める業務は、次のとおりとする。

一 安全衛生に関する方針の表明に関すること。

二 法第二十八条の二第一項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置に関すること。

三 安全衛生に関する計画の作成、実施、評価及び改善に関すること。

（安全管理者の選任）

第四条 法第十一条第一項の規定による安全管理者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

一 安全管理者を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。

二 その事業場に専属の者を選任すること。ただし、二人以上の安全管理者を選任する場合において、当該安全管理者の中に次条第二号に掲げる者がいるときは、当該者のうち一人については、この限りでない。

三 化学設備（労働安全衛生法施行令（以下「令」という。）第九条の三第一号に掲げる化学設備をいう。以下同じ。）のうち、発熱反応が行われる反応器等異常化学反応又はこれに類する異常な事態により爆発、火災等を生ずるおそれのあるもの（配管を除く。以下「特殊化学設備」という。）を設置する事業場であつて、当該事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「所轄都道府県労働局長」という。）が指定するもの（以下「指定事業場」という。）にあつては、当該都道府県労働局長が指定する生産施設の単位について、操業中、常時、法第十条第一項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な数の安全管理者を選任すること。

四 次の表の中欄に掲げる業種に応じて、常時同表の下欄に掲げる数以上の労働者を使用する事業場にあつては、その事業場全体について法第十条第一項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理する安全管理者のうち少なくとも一人を専任の安全管理者とすること。ただし、同表四の項の業種にあつては、過去三年間の労働災害による休業一日以上の死傷者数の合計が百人を超える事業場に限る。

一	建設業 有機化学工業製品製造業 石油製品製造業	三百人
二	無機化学工業製品製造業 化学肥料製造業 道路貨物運送業 港湾運送業	五百人
三	紙・パルプ製造業 鉄鋼業 造船業	千人
四	令第二条第一号及び第二号に掲げる業種（一の項から三の項までに掲げる業種を除く。）	二千人

2 第二条第二項及び第三条の規定は、安全管理者について準用する。

（安全管理者の資格）

第五条 法第十一条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。

一 次のいずれかに該当する者で、法第十条第一項各号の業務のうち安全に係る技術的事項を管理するのに必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了したもの

イ 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学を含む。以下同じ。）又は高等専門学校（旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校を含む。以下同じ。）における理科系統の正規の課程を修めて卒業した者（独立行政法人大学改革支援・学位授与機構（以下「大学改革支援・学位授与機構」という。）により学士の学位を授与された者（当該課程を修めた者に限る。）若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は当該課程を修めて同法による専門職大学の前期課程（以下「専門職大学前期課程」という。）を修了した者を含む。第十八条の四第一号において同じ。）で、その後二年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

ロ 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和十八年勅令第三十六号）による中等学校を含む。以下同じ。）又は中等教育学校において理科系統の正規の学科を修めて卒業した者で、その後四年以上産業安全の実務に従事した経験を有するもの

二 労働安全コンサルタント

三 前二号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者

（安全管理者の巡視及び権限の付与）

第六条 安全管理者は、作業場等を巡視し、設備、作業方法等に危険のおそれがあるときは、直ちに、その危険を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、安全管理者に対し、安全に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。

（衛生管理者の選任）

第七条 法第十二条第一項の規定による衛生管理者の選任は、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 衛生管理者を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。
- 二 その事業場に専属の者を選任すること。ただし、二人以上の衛生管理者を選任する場合において、当該衛生管理者の中に第十条第三号に掲げる者がいるときは、当該者のうち一人については、この限りでない。

三 次に掲げる業種の区分に応じ、それぞれに掲げる者のうちから選任すること。

イ 農林畜水産業、鉱業、建設業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、水道業、熱供給業、運送業、自動車整備業、機械修理業、医療業及び清掃業 第一種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は第十条各号に掲げる者

ロ その他の業種 第一種衛生管理者免許、第二種衛生管理者免許若しくは衛生工学衛生管理者免許を有する者又は第十条各号に掲げる者

四 次の表の上欄に掲げる事業場の規模に応じて、同表の下欄に掲げる数以上の衛生管理者を選任すること。

事業場の規模（常時使用する労働者数）	衛生管理者数
五十人以上二百人以下	一人
二百人を超え五百人以下	二人
五百人を超え千人以下	三人
千人を超え二千人以下	四人
二千人を超え三千人以下	五人
三千人を超える場合	六人

五 次に掲げる事業場にあつては、衛生管理者のうち少なくとも一人を専任の衛生管理者とすること。

イ 常時千人を超える労働者を使用する事業場

ロ 常時五百人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働又は労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）第十八条各号に掲げる業務に常時三十人以上の労働者を従事させるもの

六 常時五百人を超える労働者を使用する事業場で、坑内労働又は労働基準法施行規則第十八条第一号、第三号から第五号まで若しくは第九号に掲げる業務に常時三十人以上の労働者を従事させるものにあつては、衛生管理者のうち一人を衛生工学衛生管理者免許を受けた者のうちから選任すること。

2 第二条第二項及び第三条の規定は、衛生管理者について準用する。

（衛生管理者の選任の特例）

第八条 事業者は、前条第一項の規定により衛生管理者を選任することができないやむを得ない事由がある場合で、所轄都道府県労働局長の許可を受けたときは、同項の規定によらないことができる。

（共同の衛生管理者の選任）

第九条 都道府県労働局長は、必要であると認めるときは、地方労働審議会の議を経て、衛生管理者を選任することを要しない二以上の事業場で、同一の地域にあるものについて、

共同して衛生管理者を選任すべきことを勧告することができる。

(衛生管理者の資格)

第十条 法第十二条第一項の厚生労働省令で定める資格を有する者は、次のとおりとする。

- 一 医師
- 二 歯科医師
- 三 労働衛生コンサルタント
- 四 前三号に掲げる者のほか、厚生労働大臣の定める者

(衛生管理者の定期巡視及び権限の付与)

第十一条 衛生管理者は、少なくとも毎週一回作業場等を巡視し、設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。

2 事業者は、衛生管理者に対し、衛生に関する措置をなし得る権限を与えなければならない。

(衛生工学に関する事項の管理)

第十二条 事業者は、第七条第一項第六号の規定により選任した衛生管理者に、法第十条第一項各号の業務のうち衛生に係る技術的事項で衛生工学に関するものを管理させなければならない。

(安全衛生推進者等を選任すべき事業場)

第十二条の二 法第十二条の二の厚生労働省令で定める規模の事業場は、常時十人以上五十人未満の労働者を使用する事業場とする。

(安全衛生推進者等の選任)

第十二条の三 法第十二条の二の規定による安全衛生推進者又は衛生推進者（以下「安全衛生推進者等」という。）の選任は、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う講習を修了した者その他法第十条第一項各号の業務（衛生推進者にあつては、衛生に係る業務に限る。）を担当するため必要な能力を有すると認められる者のうちから、次に定めるところにより行わなければならない。

- 一 安全衛生推進者等を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。
- 二 その事業場に専属の者を選任すること。ただし、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタントその他厚生労働大臣が定める者のうちから選任するときは、この限りでない。

2 次に掲げる者は、前項の講習の講習科目（安全衛生推進者に係るものに限る。）のうち厚生労働大臣が定めるものの免除を受けることができる。

- 一 第五条各号に掲げる者
- 二 第十条各号に掲げる者

(安全衛生推進者等の氏名の周知)

第十二条の四 事業者は、安全衛生推進者等を選任したときは、当該安全衛生推進者等の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により関係労働者に周知させなければならない。

(産業医の選任等)

第十三条 法第十三条第一項の規定による産業医の選任は、次に定めるところにより行なわ

なければならない。

一 産業医を選任すべき事由が発生した日から十四日以内に選任すること。
二 次に掲げる者（イ及びロにあつては、事業場の運営について利害関係を有しない者を除く。）以外の者のうちから選任すること。

イ 事業者が法人の場合にあつては当該法人の代表者

ロ 事業者が法人でない場合にあつては事業を営む個人

ハ 事業場においてその事業の実施を統括管理する者

三 常時千人以上の労働者を使用する事業場又は次に掲げる業務に常時五百人以上の労働者を従事させる事業場にあつては、その事業場に専属の者を選任すること。

イ 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

ロ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務

ハ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務

ニ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務

ホ 異常気圧下における業務

ヘ さく岩機、鋳打機等の使用によつて、身体に著しい振動を与える業務

ト 重量物の取扱い等重激な業務

チ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務

リ 坑内における業務

ヌ 深夜業を含む業務

ル 水銀、砒素、黄りん、弗化水素酸、塩酸、硝酸、硫酸、青酸、か性アルカリ、石炭酸その他これらに準ずる有害物を取り扱う業務

ヲ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗化水素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務

ワ 病原体によつて汚染のおそれが著しい業務

カ その他厚生労働大臣が定める業務

四 常時三千人をこえる労働者を使用する事業場にあつては、二人以上の産業医を選任すること。

2 第二条第二項の規定は、産業医について準用する。ただし、学校保健安全法（昭和三十三年法律第五十六号）第二十三条（就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号。以下この項及び第四十四条の二第一項において「認定こども園法」という。）第二十七条において準用する場合を含む。）の規定により任命し、又は委嘱された学校医で、当該学校（同条において準用する場合にあつては、認定こども園法第二条第七項に規定する幼保連携型認定こども園）において産業医の職務を行うこととされたものについては、この限りでない。

3 第八条の規定は、産業医について準用する。この場合において、同条中「前条第一項」とあるのは、「第十三条第一項」と読み替えるものとする。

4 事業者は、産業医が辞任したとき又は産業医を解任したときは、遅滞なく、その旨及びその理由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。

（産業医及び産業歯科医の職務等）

第十四条 法第十三条第一項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

一 健康診断の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

二 法第六十六条の八第一項、第六十六条の八の二第一項及び第六十六条の八の四第一項

に規定する面接指導並びに法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること

- 三 法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査の実施並びに同条第三項に規定する面接指導の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。
 - 四 作業環境の維持管理に関すること。
 - 五 作業の管理に関すること。
 - 六 前各号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。
 - 七 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。
 - 八 衛生教育に関すること。
 - 九 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。
- 2 法第十三条第二項の厚生労働省令で定める要件を備えた者は、次のとおりとする。
- 一 法第十三条第一項に規定する労働者の健康管理等（以下「労働者の健康管理等」という。）を行うのに必要な医学に関する知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了した者
 - 二 産業医の養成等を行うことを目的とする医学の正規の課程を設置している産業医科大学その他の大学であつて厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であつて、その大学が行う実習を履修したもの
 - 三 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
 - 四 学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務する者に限る。）の職にあり、又はあつた者
 - 五 前各号に掲げる者のほか、厚生労働大臣が定める者
- 3 産業医は、第一項各号に掲げる事項について、総括安全衛生管理者に対して勧告し、又は衛生管理者に対して指導し、若しくは助言することができる。
- 4 事業者は、産業医が法第十三条第五項の規定による勧告をしたこと又は前項の規定による勧告、指導若しくは助言をしたことを理由として、産業医に対し、解任その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。
- 5 事業者は、令第二十二條第三項の業務に常時五十人以上の労働者を従事させる事業場については、第一項各号に掲げる事項のうち当該労働者の歯又はその支持組織に関する事項について、適時、歯科医師の意見を聴くようにしなければならない。
- 6 前項の事業場の労働者に対して法第六十六条第三項の健康診断を行なつた歯科医師は、当該事業場の事業者又は総括安全衛生管理者に対し、当該労働者の健康障害（歯又はその支持組織に関するものに限る。）を防止するため必要な事項を勧告することができる。
- 7 産業医は、労働者の健康管理等を行うために必要な医学に関する知識及び能力の維持向上に努めなければならない。

（産業医に対する情報の提供）

第十四条の二 法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

- 一 法第六十六条の五第一項、第六十六条の八第五項（法第六十六条の八の二第二項又は第六十六条の八の四第二項において読み替えて準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第六項の規定により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（これらの措置を講じない場合にあつては、その旨及びその理由）
- 二 第五十二条の二第一項、第五十二条の七の二第一項又は第五十二条七の四第一項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報

- 三 前二号に掲げるもののほか、労働者の業務に関する情報であつ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
- 2 法第十三条第四項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。
- 一 前項第一号に掲げる情報 法第六十六条の四、第六十六条の八第四項（法第六十六条の八の二第二項又は第六十六条の八の四第二項において準用する場合を含む。）又は第六十六条の十第五項の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取を行つた後、遅滞なく提供すること。
 - 二 前項第二号に掲げる情報 第五十二条の二第二項（第五十二条の七の二第二項において準用する場合を含む。）の規定により同号の超えた時間の算定を行つた後、速やかに提供すること。
 - 三 前項第三号に掲げる情報 産業医から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

（産業医による勧告等）

- 第十四条の三 産業医は、法第十三条第五項の勧告をしようとするときは、あらかじめ、当該勧告の内容について、事業者の意見を求めるものとする。
- 2 事業者は、法第十三条第五項の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。
- 一 当該勧告の内容
 - 二 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）
- 3 法第十三条第六項の規定による報告は、同条第五項の勧告を受けた後遅滞なく行うものとする。
- 4 法第十三条第六項の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げる事項とする。
- 一 当該勧告の内容
 - 二 当該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、その旨及びその理由）

（産業医に対する権限の付与等）

- 第十四条の四 事業者は、産業医に対し、第十四条第一項各号に掲げる事項をなし得る権限を与えなければならない。
- 2 前項の権限には、第十四条第一項各号に掲げる事項に係る次に掲げる事項に関する権限が含まれるものとする。
- 一 事業者又は総括安全衛生管理者に対して意見を述べること。
 - 二 第十四条第一項各号に掲げる事項を実施するために必要な情報を労働者から収集すること。
 - 三 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。

（産業医の定期巡視）

- 第十五条 産業医は、少なくとも毎月一回（産業医が、事業者から、毎月一回以上、次に掲げる情報の提供を受けている場合であつて、事業者の同意を得ているときは、少なくとも二月に一回）作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するため必要な措置を講じなければならない。
- 一 第十一条第一項の規定により衛生管理者が行う巡視の結果

- 二 前号に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であつて、衛生委員会又は安全衛生委員会における調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

(産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等)

第十五条の二 法第十三条の二第一項の厚生労働省令で定める者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師とする。

- 2 事業者は、法第十三条第一項の事業場以外の事業場について、法第十三条の二第一項に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たっては、労働者の健康管理等を行う同項に規定する医師の選任、国が法第十九条の三に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談その他の必要な援助の事業の利用等に努めるものとする。
- 3 第十四条の二第一項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の厚生労働省令で定める情報について、第十四条の二第二項の規定は法第十三条の二第二項において準用する法第十三条第四項の規定による情報の提供について、それぞれ準用する。

(安全委員会の付議事項)

第二十一条 法第十七条第一項第三号の労働者の危険の防止に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

- 一 安全に関する規程の作成に関すること。
- 二 法第二十八条の二第一項又は第五十七条の三第一項及び第二項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、安全に係るものに関すること。
- 三 安全衛生に関する計画（安全に係る部分に限る。）の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- 四 安全教育の実施計画の作成に関すること。
- 五 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は産業安全専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の危険の防止に関すること。

(衛生委員会の付議事項)

第二十二条 法第十八条第一項第四号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

- 一 衛生に関する規程の作成に関すること。
- 二 法第二十八条の二第一項又は第五十七条の三第一項及び第二項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。
- 三 安全衛生に関する計画（衛生に係る部分に限る。）の作成、実施、評価及び改善に関すること。
- 四 衛生教育の実施計画の作成に関すること。
- 五 法第五十七条の四第一項及び第五十七条の五第一項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
- 六 法第六十五条第一項又は第五項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- 七 定期に行われる健康診断、法第六十六条第四項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第六十六条の二の自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹

立に関すること。

八 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。

九 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること。

十 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

十一 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

(委員会の会議)

第二十三条 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を毎月一回以上開催するようにしなければならない。

2 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。

3 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によつて労働者に周知させなければならない。

一 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

二 書面を労働者に交付すること。

三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

4 事業者は、委員会の開催の都度、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。

一 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

二 前号に掲げるもののほか、委員会における議事で重要なもの

5 産業医は、衛生委員会又は安全衛生委員会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。

(関係労働者の意見の聴取)

第二十三条の二 委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項について、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。

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

3 事業者は、第一項の超えた時間の算定を行つたときは、速やかに、同項の超えた時間が一月当たり八十時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る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。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の三 法第六十六条の八の面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申

出により行うものとする。

- 2 前項の申出は、前条第二項の期日後、遅滞なく、行うものとする。
- 3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、法第六十六条の八の面接指導を行わなければならない。
- 4 産業医は、前条第一項の要件に該当する労働者に対して、第一項の申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第五十二条の四 医師は、法第六十六条の八の面接指導を行うに当たっては、前条第一項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該労働者の勤務の状況
- 二 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第五十二条の五 法第六十六条の八第二項ただし書の書面は、当該労働者の受けた法第六十六条の八の面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 実施年月日
- 二 当該労働者の氏名
- 三 法第六十六条の八の面接指導を行つた医師の氏名
- 四 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 五 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の六 事業者は、法第六十六条の八の面接指導（法第六十六条の八第二項ただし書の場合において当該労働者が受けたものを含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該法第六十六条の八の面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

- 2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び法第六十六条の八第四項の規定による医師の意見を記載したものでなければならない。

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の七 法第六十六条の八の面接指導の結果に基づく法第六十六条の八第四項の規定による医師からの意見聴取は、当該法第六十六条の八の面接指導が行われた後（同条第二項ただし書の場合にあつては、当該労働者が当該法第六十六条の八の面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

(法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間等)

第五十二条の七の二 法第六十六条の八の二第一項の厚生労働省令で定める時間は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とする。

- 2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から前条までの規定は、法第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の二第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行つた労働

者」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、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とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三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。

(法第六十六条の八の四第一項の厚生労働省令で定める時間等)

第五十二条の七の四 法第六十六条の八の四第一項の厚生労働省令で定める時間は、一週間当たりの健康管理時間（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第四十一条の二第一項第三号に規定する健康管理時間をいう。）が四十時間を超えた場合におけるその超えた時間について、一月当たり百時間とする。

2 第五十二条の二第二項、第五十二条の三第一項及び第五十二条の四から第五十二条の七までの規定は、法第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導について準用する。この場合において、第五十二条の二第二項中「前項」とあるのは「第五十二条の七の四第一項」と、第五十二条の三第一項中「前条第一項の要件に該当する労働者の申出により」とあるのは「前条第二項の期日後、遅滞なく、」と、第五十二条の四中「前条第一項の申出を行つた労働者」とあるのは「労働者」と読み替えるものとする。

(法第六十六条の九の必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、法第六十六条の八の面接指導の実施又は法第六十六条の八の面接指導に準ずる措置（第三項に該当する者にあつては、法第六十六条の八の四第一項に規定する面接指導の実施）とする。

2 労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者以外の労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、事業場において定められた当該必要な措置の実施に関する基準に該当する者に対して行うものとする。

3 労働基準法第四十一条の二第一項の規定により労働する労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

(心理的な負担の程度を把握するための検査の実施方法)

第五十二条の九 事業者は、常時使用する労働者に対し、一年以内ごとに一回、定期的に、次に掲げる事項について法第六十六条の十第一項に規定する心理的な負担の程度を把握するための検査（以下この節において「検査」という。）を行わなければならない。

- 一 職場における当該労働者の心理的な負担の原因に関する項目
- 二 当該労働者の心理的な負担による心身の自覚症状に関する項目
- 三 職場における他の労働者による当該労働者への支援に関する項目

(検査の実施者等)

第五十二条の十 法第六十六条の十第一項の厚生労働省令で定める者は、次に掲げる者（以下この節において「医師等」という。）とする。

- 一 医師
- 二 保健師
- 三 検査を行うために必要な知識についての研修であつて厚生労働大臣が定めるものを修了した歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師

- 2 検査を受ける労働者について解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者は、検査の実施の事務に従事してはならない。

(検査結果等の記録の作成等)

第五十二条の十一 事業者は、第五十二条の十三第二項に規定する場合を除き、検査を行つた医師等による当該検査の結果の記録の作成の事務及び当該検査の実施の事務に従事した者による当該記録の保存の事務が適切に行われるよう、必要な措置を講じなければならない。

(検査結果の通知)

第五十二条の十二 事業者は、検査を受けた労働者に対し、当該検査を行つた医師等から、遅滞なく、当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。

(労働者の同意の取得等)

第五十二条の十三 法第六十六条の十第二項後段の規定による労働者の同意の取得は、書面又は電磁的記録（電子的方式、磁気的方式その他人の知覚によつては認識することができない方式で作られる記録であつて、電子計算機による情報処理の用に供されるものをいう。以下同じ。）によらなければならない。

- 2 事業者は、前項の規定により検査を受けた労働者の同意を得て、当該検査を行つた医師等から当該労働者の検査の結果の提供を受けた場合には、当該検査の結果に基づき、当該検査の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

(検査結果の集団ごとの分析等)

第五十二条の十四 事業者は、検査を行つた場合は、当該検査を行つた医師等に、当該検査の結果を当該事業場の当該部署に所属する労働者の集団その他の一定規模の集団ごとに集計させ、その結果について分析させるよう努めなければならない。

- 2 事業者は、前項の分析の結果を勘案し、その必要があると認めるときは、当該集団の労働者の実情を考慮して、当該集団の労働者の心理的な負担を軽減するための適切な措置を講ずるよう努めなければならない。

(面接指導の対象となる労働者の要件)

第五十二条の十五 法第六十六条の十第三項の厚生労働省令で定める要件は、検査の結果、心理的な負担の程度が高い者であつて、同項に規定する面接指導（以下この節において「面接指導」という。）を受ける必要があると当該検査を行つた医師等が認めたものであることとする。

(面接指導の実施方法等)

第五十二条の十六 法第六十六条の十第三項の規定による申出（以下この条及び次条において「申出」という。）は、前条の要件に該当する労働者が検査の結果の通知を受けた後、遅滞なく行うものとする。

- 2 事業者は、前条の要件に該当する労働者から申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。
- 3 検査を行つた医師等は、前条の要件に該当する労働者に対して、申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第五十二条の十七 医師は、面接指導を行うに当たっては、申出を行った労働者に対し、第五十二条の九各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該労働者の勤務の状況
- 二 当該労働者の心理的な負担の状況
- 三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(面接指導結果の記録の作成)

第五十二条の十八 事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 実施年月日
- 二 当該労働者の氏名
- 三 面接指導を行った医師の氏名
- 四 法第六十六条の十第五項の規定による医師の意見

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の十九 面接指導の結果に基づく法第六十六条の十第五項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後、遅滞なく行わなければならない。

(検査及び面接指導結果の報告)

第五十二条の二十一 常時五十人以上の労働者を使用する事業者は、一年以内ごとに一回、定期的に、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書(様式第六号の二)を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

◆衛生管理者規程（昭和四十七年労働省告示第九十四号）（抄）

（衛生管理者の資格）

第一条 労働安全衛生規則（以下「安衛則」という。）第十条第四号の厚生労働大臣が定める者は、次のとおりとする。

- 一 教育職員免許法（昭和二十四年法律第百四十七号）第四条の規定に基づく保健体育若しくは保健の教科についての中学校教諭免許状若しくは高等学校教諭免許状又は養護教諭免許状を有する者で、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条の学校に在職するもの（常時勤務に服する者に限る。）
- 二 学校教育法による大学又は高等専門学校において保健体育に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務に服する者に限る。）

◆安全衛生推進者等の選任に関する基準（昭和六十三年労働省告示第八十号）（抄）

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）第十二条の三第一項に規定する労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第十条第一項各号の業務を担当するため必要な能力を有すると認められる者は、次のとおりとする。

- 一 学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）による大学（旧大学令（大正七年勅令第三百八十八号）による大学を含む。）又は高等専門学校（旧専門学校令（明治三十六年勅令第六十一号）による専門学校を含む。）を卒業した者（独立行政法人大学改革支援・学位授与機構により学士の学位を授与された者若しくはこれと同等以上の学力を有すると認められる者又は同法による専門職大学の前期課程を修了した者を含む。）で、その後一年以上安全衛生の実務（衛生推進者にあつては、衛生の実務。次号及び第三号において同じ。）に従事した経験を有するもの
- 二 学校教育法による高等学校（旧中等学校令（昭和十八年勅令第三十六号）による中等学校を含む。）又は中等教育学校を卒業した者（学校教育法施行規則（昭和二十二年文部省令第十一号）第百五十条に規定する者又はこれと同等以上の学力を有すると認められる者を含む。）で、その後三年以上安全衛生の実務に従事した経験を有するもの
- 三 五年以上安全衛生の実務に従事した経験を有する者
- 四 前三号に掲げる者と同等以上の能力を有すると認められる者