

「働き方改革における労働安全衛生法等の改正について」

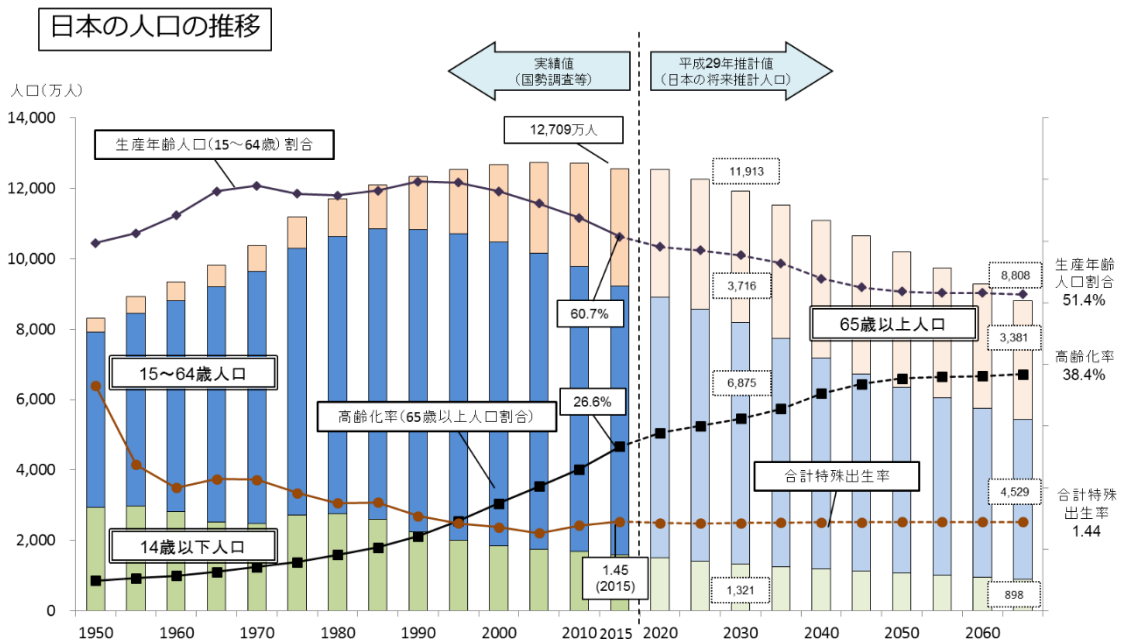
株式会社日立製作所ひたちなか総合病院水戸健康管理センタ 中谷 敦

令和元年 7 月 25 日、筑波メディカルセンター病院ヘリポート棟 4 階中会議室において、第 10 回つくば市医師会産業医講習会が行われました。本稿では、発表内容を踏まえて、働き方改革における労働安全衛生法等の改正について、報告いたします。

1 総論：働き方改革の背景と目的

(ア) 「少子高齢化」

図 1 に示すとおり、日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065 年には総人口が 9,000 万人を割り込み、高齢化（65 歳以上）率は 38% 台の水準になると推計されている。一方、生産年齢人口（15 歳から 64 歳まで）は実数および比率を見ても減少の一途をたどることが予想される。このままでは、将来の経済規模の縮小や生活水準の低下を招き、経済の持続可能性を危うくする。



(イ) 「一億総活躍社会」

一方、日本には多くのポテンシャルを秘めている**女性**や、元気で意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている**高齢者**などがたくさんおられる。こうした**潜在力**を活かし、少子高齢化という日本の構造的問題に立ち向かうべく内閣により平成 28 年 6 月 2 日 閣議決定で示されたあるべき日本の姿が「一億総活躍社会」である。一億総活躍社会実現のために、内閣は 3 つの目標を新・3 本の矢として掲げ、それぞれに具体的数値目標をおいた。

1 : 「希望を生み出す強い経済」に対して「GDP600 兆円」

2 : 「夢をつむぐ子育て支援」に対して「希望出生率 1.8」

3:「安心につながる社会保障」に対して「介護離職ゼロ」

(ウ)一億総活躍社会を阻む「障壁」

しかし、実現のためには、2つの障壁があるとされた。それが、日本の抱える「生産性」の問題と、「働き方」の問題である。具体的に以下3つが挙げられている。

- 正規・非正規の不合理な処遇の差
- 長時間労働
- 単線型の日本のキャリアパス

(エ)「働き方改革実行計画」

この、働き方の問題を解決すべく、[平成29年3月28日](#)「働き方改革実行計画」が閣議決定した。計画内容は以下の通りである。

1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
2. 賃金引き上げと労働生産性向上
3. 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
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
5. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
6. 病気の治療と仕事の両立
7. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
8. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
9. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備
10. 高齢者の就業促進
11. 外国人材の受入れ

(オ)長時間労働→過労死

以上より、長時間労働は働き方の一億総活躍社会を阻む「障壁」であり、ひいては少子高齢化対策の障壁でもあると捉えられることがわかる。

長時間労働が問題と考えられるのは、主には職業性メンタル不調の原因となり、「過労死」の原因ともなりえるからである。

この問題に対処するために、労働時間を規制する「**労働基準法**」と職業性疾病予防のために従業員の健康診断を規程する「**労働安全衛生法**」が改定された。

2 「労働基準法」改訂の要旨

目的：長時間労働の是正

内容：罰則付き時間外労働の上限規制の導入など。本稿では、特に重要（全事業所に適応される）と思われる、「**時間外労働の上限規制**」と、「**年次有給休暇の時季指定**」について述べる

(ア)時間外労働の上限規制（図1）

- ① 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、**月45**

時間、かつ、年 360 時間とする。

- ② 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定（36 協定）を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年 720 時間とする。かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限として以下を満たす
- ③ 2 か月、3 か月、4 か月、5 か月、6 か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80 時間以内
- ④ 単月では、休日労働を含んで 100 時間未満
- ⑤ 原則を上回る特例の適用は、年 6 回を上限

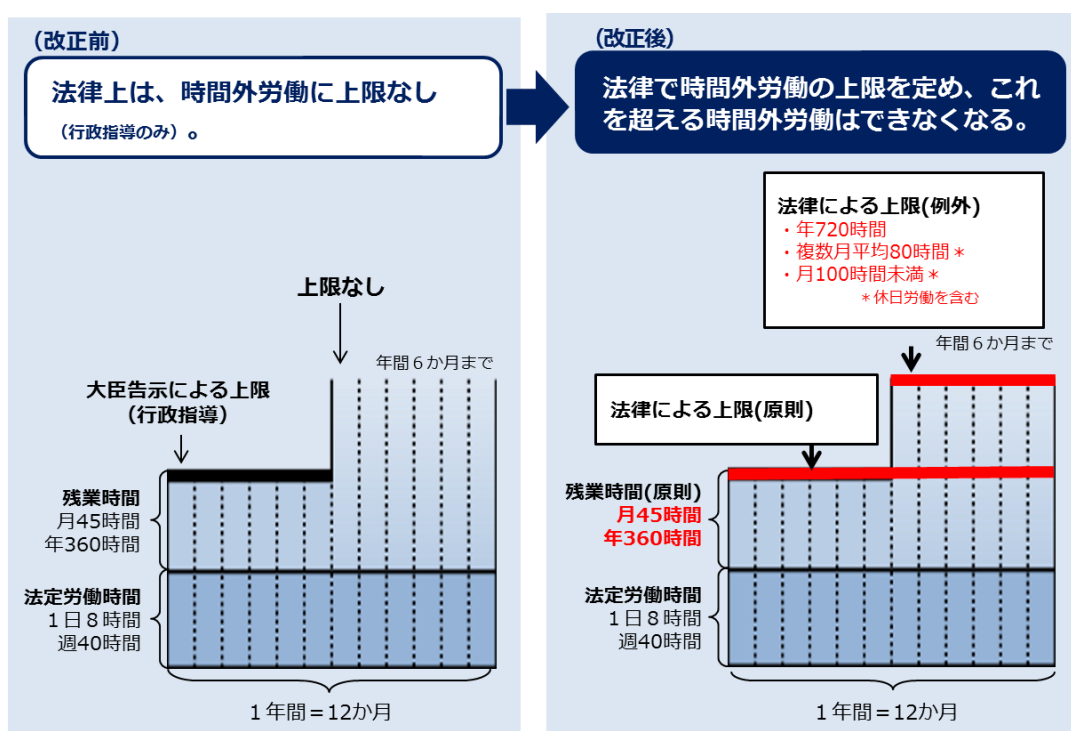


図 1 時間外労働の上限規制（厚労省作成資料より）

<健康福祉確保措置>

限度時間を超える労働者に対してとるべき健康福祉確保措置について、あらかじめ36協定で定め、労基署提出書類にも明記する必要がある、国は、あらかじめ以下9項目を例示している。

- (1) 医師による面接指導
- (2) 深夜業の回数制限
- (3) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- (4) 代償休日・特別な休暇の付与
- (5) 健康診断
- (6) 連続休暇の取得

- (7)心とからだの相談窓口の設置
- (8)配置転換
- (9)産業医等による助言・指導や保健指導
- (10)その他

(イ) 年次有給休暇の時季指定義務

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

平成29年就労条件総合調査では我が国の年休取得率：49.4%と報告があり、労働者から使用者に対して希望申出がしにくいという状況がありました。そこで年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。

- (イ)対象者：対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者
 - (ロ)労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える
 - (ハ)労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除することができる
- (ニ)時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない→労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成

3 「労働安全衛生法」改正の要旨

(ア)法改正の目的

- ① 長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、
- ② 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、
- ③ 産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、
- ④ 産業医等が産業医学の専門的立場から労働者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ため、産業保健機能の強

化を図ることを目的とする。図2に概要を示す

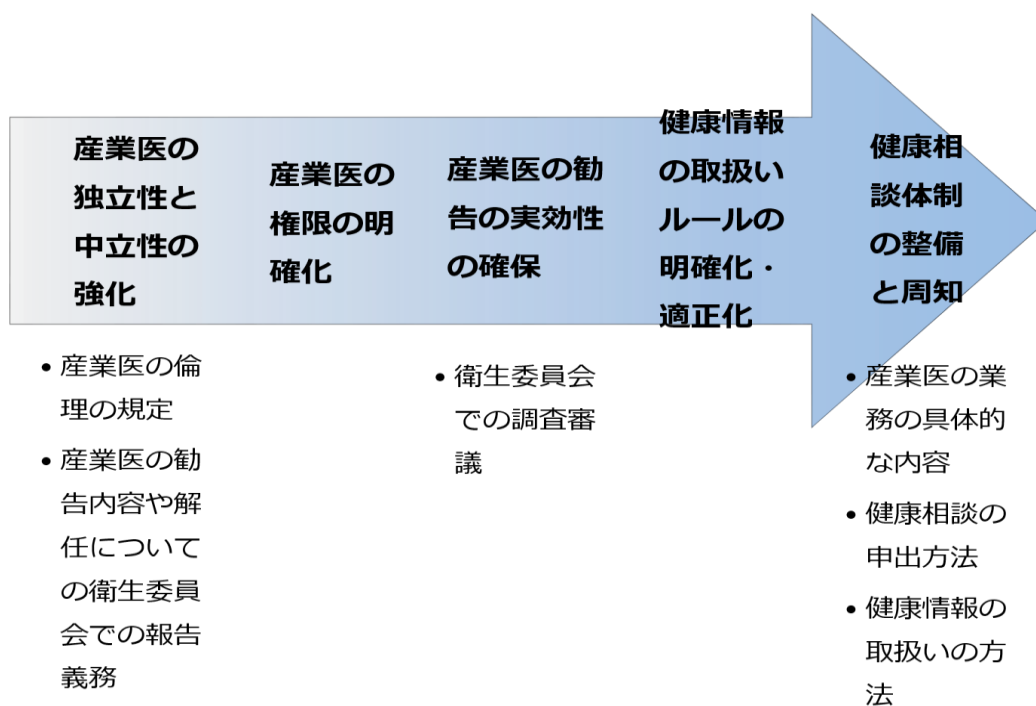


図2 安衛法改正概要（筆者作成）

いかに有意義な「面接指導」が行えるか、ということが主眼となった改訂である。つまり、国は「面接指導」を、過労死を防ぐ大きな抑止力として考えていることがわかる。

(イ)「言い放し」はゆるされない！：産業保健機能の強化
産業保健機能の強化の全体像を図3に示す。

(ウ) 面接指導対象者

これまでは、時間外労働者の面接指導は、100 時間超かつ本人希望、だったが、今回の法改正で、基本的には 80 時間超かつ本人希望と厳しくなっている。ただし、新技術・新商品等の研究開発業務、および高度プロフェッショナル制度に該当する労働者は、時間外労働の上限規制が適応されない代わりに、100 時間超の場合本人の希望が無くても、面接指導を行わなければならないことが、罰則付きで規程されている。

高度プロフェッショナル制度の対象となる者は以下の通りである。

① 条件

年収 1075 万円以上の要件かつ、労使委員会の決議と本人同意が得られる者

② 対象業務

(1) 従事する労働時間に関し使用者から具体的な指示を受けない業務

(2) 具体的な対象業務

ア 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

イ 資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

ウ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

エ 顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

オ 新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

4 おわりに

(ア) これまでの産業医活動が通用しなくなる可能性

とかく長時間労働対策だけに目がいきがちではあるが、働き方改革実行計画には、テレワーク（在宅勤務）や、両立支援としての労働時間柔軟化などが含まれている。これまで産業医が復職面談をする際などは、「自身の手段で安全に出勤できること」や「一日所定労働時間すなわち 8 時間働けること」などが前提となっていた。しかし、働き方改革が進めば、産業医自身が新たな基準で活動を行う必要がでてくる。

(イ) 「言い放しは許されなくなる」、これは事業所にとってはもちろんだが、産業医にとっても当てはまる。これまで以上に責任をもった発言が求められることになる。