

労働安全衛生法の改正について

厚生労働省
安全衛生部労働衛生課
主任中央労働衛生専門官 毛利 正

労働安全衛生法の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）が6月19日に第186国会で成立し6月25日に公布されました。本稿では、その主な内容について説明します。

1. 改正は7項目

改正法の内容は7項目に亘っており、図1のとおりです。

図1 改正法の7項目

1. 化学物質のリスクアセスメントの実施
2. ストレスチェック及び面接指導の実施
3. 受動喫煙防止措置の努力義務
4. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応
5. 第88条第1項に基づく届出の廃止
6. 電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定
7. 外国に立地する検査機関の登録

改正法が今回成立するまでの経緯として、2のストレスチェック、3の受動喫煙防止措置、6の電動ファン付き呼吸用保護具の3つを内容とする旧法案を平成23年12月に第179回（臨時）国会に提出しましたが、審議されることなく24年11月の衆議院解散に伴い廃案となりました。

今般の改正法には、25年2月に策定された第12次労働災害防止計画で制度的な課題

とされているものを盛り込み、前回法案に盛り込まれていたストレスチェックや受動喫煙防止措置についても、労働政策審議会や与党での議論等も踏まえ一部見直しを行った上で盛り込んでいます。

以下では、主な改正事項について改正の内容を説明します。

2. 化学物質管理のリスクアセスメントの実施

＜改正の背景＞

産業現場では非常に多くの種類の化学物質が使用されていますが、化学物質を製造し、又は取り扱う業務のうち、特に労働者への危険又は健康障害を生じるおそれの高いものは、安衛法に基づく化学物質等に関する個別の規則（以下「特別規則」という。）により、個別具体的な措置を講じることが事業者には義務付けられています。

一方、特別規則の規制対象となっている化学物質やその製造・取扱の業務に限らず、化学物質は使用量や作業方法によっては人に対して危険を及ぼし、健康障害を起こし得るものがあるため、安衛法第28条の2に基づき、全ての化学物質について新たに採用する場合などにリスクアセスメントを実施することが事業者の努力義務とされています。

しかし、平成24年に問題となった印刷事業場において洗浄作業等に従事する労働者が集団で胆管がんを発症した事案は、特別

規則の対象となっていない化学物質に長期間にわたり高濃度でばく露したことが原因で発症した蓋然性が高いと結論づけられており、当該事業場ではこの物質を採用した際にリスクアセスメントが適切に実施されていませんでした。また、この事案以外にも、化学物質に起因する健康障害が発生した事案のうち、リスクアセスメントが未実施又は不適切であったものが少なくありません。

＜改正の内容＞

こうした状況を踏まえ、事業者に対し、人に対する一定の危険性・有害性が確認された化学物質について、リスクアセスメントを実施しなければならないこととしました。

①事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、安衛法第57条第1項に規定する表示義務の対象物及び通知対象物（労働安全衛生法施行令第18条及び別表第9に掲げる640物質）による危険性又は有害性等の調査（リスクアセスメント）を行わなければならないこと。（第57条の3第1項）

「省令で定めるところ」は、リスクアセスメントの実施時期（化学物質を新規に採用するとき、作業方法を変更した時等）等について定めることを予定しています。

②事業者は、リスクアセスメントの結果に基づいて、安衛法又は安衛法に基づく政省令の規定による措置を講ずるほか、労働者の危険又は健康障害を防止するための必要な措置を講ずるように努めなければならないこと。（第57条の3第2項）

リスクアセスメントの結果に基づく措置は、法令の規定がある場合はその義務の措置を講じなければならず、法令の規定がない場合は結果を踏まえて事業者の判断で必要な措置を講ずるよう努めなければなりま

せん。

③厚生労働大臣は、①及び②による措置に関して、そ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こと。（第57条の3第3項）

施行は平成28年6月までの間で政令で定める日となっています。

3. ストレスチェック及び面接指導の実施 ＜改正の背景＞

近年、職業生活で強いストレスを感じている労働者の割合は高い状況で推移しており、過去1年間でメンタルヘルス不調で1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場割合は8.1%となっています。また、精神障害の労災認定件数が平成25年は436件と2年連続で400件を超え、このうち自殺（未遂を含む。）は63件となっており、職場でのメンタルヘルス対策を推進することがますます必要となっています。

＜改正の内容＞

こうした状況を踏まえ、事業者は、労働者に対しストレスチェックを実施し、その結果及び労働者の申出により面接指導を実施することとし、医師の意見を聴いて必要に応じ就業上の措置を講じなければならないこととしました。

①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「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（ストレスチェック）を行わなければならないこと。（第66条の10第1項）

産業医を選任しなければならない事業場（常時50人以上の労働者を使用する事業場）以外の事業場については、当分の間、ストレスチェック実施を努力義務とする。（附則第4条関係）

検査の対象は常時使用する労働者で、検査の頻度は1年ごとに1回とすることを想定しています。検査項目は、「職業性ストレス簡易調査票」(57項目による検査)を参考とし、今後標準的な項目を示す予定です。

ストレスチェックを実施する医師等の範囲は、今後省令で定める予定ですが、医師、保健師のほか、一定の研修を受けた看護師、精神保健福祉士を含める予定です。

なお、ストレスチェックの実施が努力義務となる事業場に対しては、産業保健総合支援センター(全国47か所)による産業保健活動の支援を行っていきます。詳しくは、以下のホームページをご覧ください。

<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

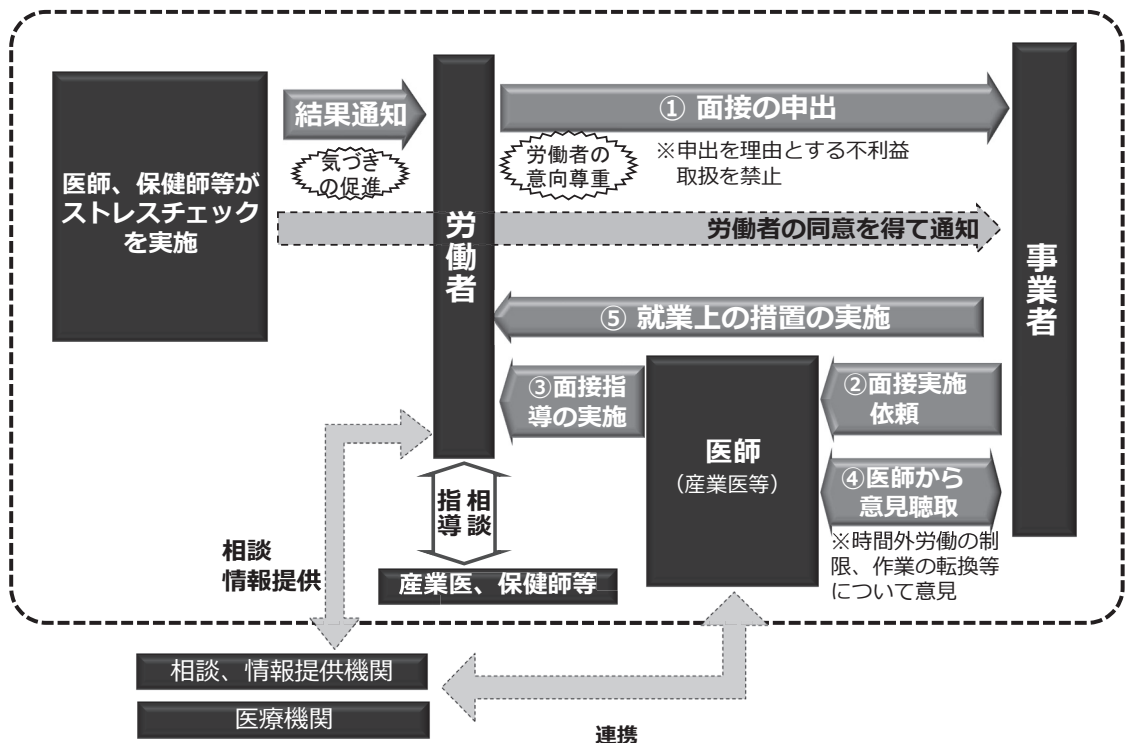
- ②事業者は、ストレスチェックを受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならないこと。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならないこと。(第66条の10第2項)
- ③事業者は、②による通知を受けた労働者であって、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならないこと。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こと。(第66条の10第3項)

「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」は、ストレスチェックの結果高ストレスと判定された者などを含める予定です。面接指導を申し出たことをもって労働者にとって不利益な取り扱いを行うことは、合理的な理由がなく不適切であることから、これを禁止としています。

- ④事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、③の面接指導の結果を記録しておかなければならないこと。(第66条の10第4項)
- ⑤事業者は、③の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ければならないこと。(第66条の10第5項)
- ⑥事業者は、⑤の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こと。(第66条の10第6項)
- ⑦厚生労働大臣は、⑥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こと。(第66条の10第7項)

以上の③から⑥のストレスチェックの流れは図2のとおりです。

図2 ストレスチェックの流れ



⑧ストレスチェック又は面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないこと。(第104条関係)

ストレスチェックは労働者のストレスの状況という機微な情報を扱うものであるため、ストレスチェック及び面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないこととしています(罰則あり)。

なお、一般健康診断には労働者に受診義務がありますが、既にメンタルヘルス不調で治療を受けている者にとっては、ストレスチェックを受けなければならないこと自体が精神的負担を与えるとの指摘があること等から、労働者がストレスチェックを受ける義務の規定を設けていません。

施行は平成27年12月までの間で政令で定める日となっています。

4. 受動喫煙防止措置の努力義務

＜改正の背景＞

事業者による全面禁煙・空間分煙の取組率は、平成24年が61.4%と着実に進んでいる一方で、従業員数が50人未満の小規模事業場においては、従業員数が50人以上の事業場と比して取組が進んでいない状況にあり、職場における受動喫煙防止対策を引き続き促進する必要があります。

＜改正の内容＞

平成24年の労働者健康状況調査において、事業場における受動喫煙防止対策の取組の問題点として、「受動喫煙に対する喫煙者の理解が得られない」、「顧客に喫煙をやめさせるのが困難である」等が挙げられており、受動喫煙防止対策の必要性について、さらなる周知啓発が必要な状況となっています。また、労働政策審議会において労使を交えた議論を行う中で、受動喫煙防

止対策を義務化するよりも、努力義務とした上で助成金等による援助により、対策が遅れている事業者等を支援していく方が適当という意見がありました。

このような状況を踏まえ、今回の改正法では努力義務とした上で、国による援助を定め事業者の受動喫煙防止対策の自主的な取組を促進していくこととしました。

①事業者は、労働者の受動喫煙（室内又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。以下同じ。）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。こと。（第68条の2）

②国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進その他の必要な援助に努めるものとする。こと。（第71条第1項）

施行は平成27年6月までの間で政令で定める日となっています。

すでに国の支援策としては、中小企業事業主が喫煙室を設置する場合、費用の2分の1の助成（上限200万円）を受けることができます。平成26年7月1日からは、宿泊業・飲食業の事業者に対する換気措置等への助成も行うよう助成対象を拡大しています。このほか、相談支援やたばこ煙濃度の測定機器の貸し出しも行っておりますので、詳しくは、以下のホームページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/jigyousya/kitsuenboushi/>

5. 重大な労働災害を繰り返す企業への対応

<改正の背景>

同様の重大な労働災害が同一企業の複数の事業場で繰り返し発生する事案が散見されており、このような事案については、企業全体での改善が必要であり、実際に重大な労働災害が発生した事業場に是正を図らせるだけでは、十分に労働災害の再発防止を図ることが困難です。

労働災害が発生した場合の現在の安衛法に基づく国の対応としては、労働災害の原因となった個別の法令違反に対する是正勧告・司法処分や総合的な改善が必要と認められた事業場に対する都道府県労働局長による安全衛生改善計画の作成指示が行われていますが、これらはいずれも個別の事案や個別の事業場ごとに対応する仕組みとなっています。このため、同様の重大な労働災害が同一企業の複数の事業場で繰り返される事態を未然に防止するため企業単位で改善を図らせる新たな仕組みを設けることが必要です。

<改正の内容>

こうした状況を踏まえ、厚生労働大臣が企業単位での改善計画を作成させ、改善を図らせる（計画作成指示等に従わない企業に対しては大臣が勧告する。それにも従わない企業については、名称を公表する。）仕組みを創設することとしました。具体的な内容は、以下のとおりです。

厚生労働大臣は、重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの（以下「重大な労働災害」という。死亡災害等を想定。）が発生した場合において、重大な労働災害の再発を防止するため必要がある場合として厚生労働省令で定める場合に該当すると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、その事業場の安全又は衛生に関する改善計画（以下「特別安全衛生改善計画」という。）を作成し、これを厚生労

働大臣に提出すべきことを指示することができること。(第78条第1項関係)

特別安全衛生改善計画の対象としては、今後省令等で定めることとしていますが、例えば、法令に違反し、3年間に同一企業の複数の事業場で同様の災害が発生した場合などを想定しています。

また、指示された企業が特別安全衛生改善計画の作成指示に従わない場合、計画を守っていない場合などに厚生労働大臣が必要な措置をとるべきことを勧告し、勧告に従わない場合はその旨を公表することができる規定も設けています。

施行は平成27年6月までの間で政令で定める日となっています。

6. 第88条第1項に基づく届出の廃止

＜改正の背景・内容＞

法第88条第1項の届出については、年間約12,000件の届出がありますが、届出された計画に法違反が認められる事例はほぼ生じていないこと、また、職場における安全衛生の確保に係る意識が成熟し、リスクアセスメントの実施などの取組が進んできていることから、事前に計画を届出させて確認を行う必要性がなくなっています。こうした状況を踏まえ、安衛法第88条第1項の規定による建設物又は機械等の設置等の計画の届出義務を廃止することとしました。

なお、法第88条第1項の届出を廃止した後も、危険性・有害性が高い機械等や大規模な建設業の仕事を行う場合等については、引き続き、現行の法第88条第2項から第4項までの規定により、事前の届出が必要です。

施行は平成26年12月までの間で政令で定める日となっています。

7. 電動ファン付き呼吸用保護具の型式検定

＜改正の背景＞

電動ファン付き呼吸用保護具は、ずい道の建設の作業のうちコンクリートを吹き付ける場所における作業、吹き付けられた石綿の除去の作業、インジウム化合物を製造し又は取り扱う作業（作業環境測定の結果で濃度が一定以上のもの）等の作業での使用が義務付けられていますが、適正な電動ファン付き呼吸用保護具を使用してもらう必要があるため、構造規格を定め、型式検定及び譲渡時の制限の対象とすることとしました。

＜改正の内容＞

こうした状況を踏まえ、電動ファン付き呼吸用保護具を型式検定及び譲渡の制限の対象となる器具に追加します。

施行は平成26年12月までの間で政令で定める日となっています。

8. 施行に向けて

今般の改正法に盛り込まれた内容は、いずれも、労働者の安全と健康を確保するため重要なものであり、今後政令・省令などで詳細を定めていくものも多くなっています。施行までの間に、労使や専門家の意見を良く聴いた上で、現場に混乱を来すことのないよう、具体的な制度設計に努めていきたいと考えています。

改正法の情報は、以下の厚生労働省のホームページをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/an-eihou/