改正　労働安全衛生法
Ｑ＆Ａ集

平成２６年９月１日

厚生労働省　労働基準局　安全衛生部

【目　次】

総　論……1
Ｑ１　改正法にはどのような内容が盛り込まれているのでしょうか？ …… 1
Ｑ２　改正法の施行はいつですか？ …… 1
Ｑ３　政省令等はいつ制定されますか？ …… 1
Ｑ４　改正法では、施行後５年を経過した場合の検討規定が置かれていますが、具体的にどのような見直しが行われる予定なのでしょうか？ …… 1
化学物質管理の在り方の見直し……2
（リスクアセスメント）……2
Ｑ１　「有害性又は危険性等の調査（リスクアセスメント）」とは、具体的に何をすれば良いのでしょうか？ …… 2
Ｑ２　リスクアセスメント義務化の対象となる化学物質はどのようなものですか？ …… 2
Ｑ３　リスクアセスメントの結果を踏まえた措置については、どのような義務がかかるのでしょうか？ …… 2
Ｑ４　リスクアセスメントの結果を保存等しておく必要がありますか？ …… 3
Ｑ５　リスクアセスメントを実施する上での支援策などはありますか？ …… 3
Ｑ６　法第 57 条の３第１項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？ …… 3
Ｑ７　法第 57 条の３第３項では指針を定めることとされていますが、その内容は具体的にはどのようなものとなるのでしょうか？　現行の「化学物質による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」から内容は変わりますか？ …… 3
（ラベル表示）……4
Ｑ８　これまで表示事項とされていた化学物質の「成分」が削除されているのはなぜですか？　また、今後は「成分」を記載してはならない、ということでしょうか？ …… 4
Ｑ９　労働政策審議会の建議にラベル表示義務対象物質の拡大が盛り込まれたと聞いていますが、いつ実施するのでしょうか？ …… 4
Ｑ10　「成分」はいつから削除して良いのでしょうか？　また、それまでは引き続き「成分」を記載する必要がありますか？ …… 4
ストレスチェック制度の創設……5
（全般）……5
Ｑ１　ストレスチェック制度により、労働者がうつ病か否かが事業者に把握されてしまうのでしょうか？ …… 5
Ｑ２　ストレスチェックの結果を解雇の理由に使うなど、事業者が悪用するおそれはないのでしょうか？ …… 5
（ストレスチェック）……5
Ｑ３　全ての事業場が対象となるのでしょうか？ …… 5
Ｑ４　従業員数 50 人未満の事業場について努力義務とされているのはなぜですか？ …… 5
Ｑ５　店舗の従業員数は 50 人未満なのですが、法人全体で従業員数 50 人を超える場合には義務とな

るのでしょうか？ 6
Ｑ６　全ての労働者が対象となるのでしょうか？ 6
Ｑ７　健康診断とは異なり、労働者にストレスチェックを受ける義務が規定されていませんが、労働者は受けなくても問題ないのでしょうか？ 6
Ｑ８　事業者は、希望する労働者にだけストレスチェックを実施すれば良いのでしょうか？ 7
Ｑ９　ストレスチェックはどれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？健康診断と同様に、年に１回実施すれば良いのでしょうか？ 7
Ｑ10　ストレスチェックを実施することができるのは、医師、保健師以外にどのような職種となるのでしょうか？ 7
Ｑ11　健康診断のように、ストレスチェックの実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？ . 7
Ｑ12　「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）」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？面談形式で行うものですか？ 7
Ｑ13　ストレスチェックの具体的な項目は決まっているのでしょうか？これまで、９項目という話も聞いたことがありますが、最低限盛り込まなければならない項目はあるのでしょうか？また、具体的な項目はいつ頃決まるのでしょうか？ 7
Ｑ14　「職業性ストレス簡易調査票」の 57 項目を実施していれば、十分なのでしょうか？また、現在 57 項目のほかにも独自に項目を追加して（例えば 100 項目）ストレスチェックを実施している企業は、新制度に基づくストレスチェックとして、これまで通り実施することができるのでしょうか？ 8
Ｑ15　ストレスチェックの実施により、労働者のメンタルヘルス不調の予防に資するという根拠はあるのでしょうか？ 8
Ｑ16　現在、健康診断と併せてストレスチェックを実施しているのですが、今後も、健康診断と一緒に実施することは可能ですか？また、今後は、ストレスチェックの結果を事業者が把握することはできなくなるのでしょうか？ 8
Ｑ17　新制度の施行後は、例えば、健康診断の医師の問診の場面で労働者のメンタルヘルス不調等の情報を把握した場合、事業者にそれを伝えることはできなくなるのでしょうか？ 9
Ｑ18　産業医がストレスチェックを実施することは可能ですか？ 9
Ｑ19　外部機関にストレスチェックの実施を委託した場合、ストレスチェックを実施したその機関の医師等は、産業医に結果を提供しても問題ないのでしょうか？ 9
Ｑ20　ストレスチェックの結果について、職場の集団的なストレスの分析に用いるため、個人の結果がわからないように加工して事業者に提供することもできないのでしょうか？ 9
Ｑ21　事業者は、ストレスチェックの結果は保存しなくて良いのでしょうか？ 10
Ｑ22　健康診断のように、事業者は、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？ 10
Ｑ23　法第 66 条第１項の「健康診断」から「第 66 条の 10 第１項の検査」（＝ストレスチェック）が除かれているのはなぜですか？ 10
（面接指導）.....10
Ｑ24　法第 66 条の 10 第３項の「面接指導」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？ 10
Ｑ25　医師以外が面接指導を実施することはできないのでしょうか？ 10
Ｑ26　面接指導の結果は、労働者の同意なく事業者が把握しても構わないのですか？ 11

Q27　事業者は、面接指導の申出を理由として不利益な取扱いをしてはならないこととされていますが、「不利益な取扱い」とは具体的にどのようなものを指すのでしょうか？ 11
Q28　面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴くことになっていますが、意見を聴くのは面接指導を実施した医師でなければならないのでしょうか？ 11
（省令事項等） 11
Q29　法第 66 条の 10 第１項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？ 11
Q30　法第 66 条の 10 第２項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？ 11
Q31　法第 66 条の 10 第３項の「厚生労働省令で定める要件」及び「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？ 11
Q32　法第 66 条の 10 第４項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？ 12
Q33　法第 66 条の 10 第５項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？ 12
Q34　法第 66 条の 10 第７項の指針は、具体的に何を定めるのでしょうか？ 12
Q35　法第 66 条の 10 第９項でストレスチェックに関する医師等の研修の実施に努める旨が規定されていますが、研修の予定はどのようになっていますか？ 12
Q36　なぜ、労働者にストレスチェックを受ける義務は課されなかったのでしょうか？ 12
受動喫煙防止対策の推進 13
Q１　これまでは、快適な職場環境の形成のための措置として、指針の中で喫煙対策が盛り込まれていましたが、今回受動喫煙防止対策が努力義務として規定された意義は何でしょうか？ 13
Q２　今回の改正法で、受動喫煙防止対策が義務ではなく努力義務として規定されたのはなぜですか？ 13
Q３　「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」について、具体的にどのような措置を行っていれば努力義務を果たしたことになるのでしょうか？ 13
Q４　例えば、飲食店で喫煙席と禁煙席に分ける対策や開放型の喫煙コーナーによる分煙も「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」として認められるのでしょうか？ 13
Q５　努力義務に基づいて労働基準監督署ではどのような指導を行う予定なのでしょうか？ 14
Q６　法第 71 条では、国が「受動喫煙の防止のための設備の設置の促進」などの援助に努めると規定されていますが、具体的に、厚生労働省ではどのような援助を行う予定なのでしょうか？　14
Q７　今回の改正法は、禁煙自体を推進していくものなのでしょうか？ 14
Q８　将来的に、受動喫煙防止対策を義務化する予定はあるのでしょうか？ 14
重大な労働災害を繰り返す企業への対応 15
Q１　この制度は、どのような契機で創設されることになったのでしょうか？ 15
Q２　新たな制度が創設されることで、現行の安全衛生改善計画制度の運用は変わるのでしょうか？ 15
Q３　法第 78 条第１項の「重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの」とは、具体的に何ですか？ 15

Ｑ４　「重大な労働災害を繰り返す企業」について、過去の実績に照らすと、新制度の対象となる企業はどれくらいあるのでしょうか？また、そのうちどの程度が公表される見込みですか？ .. 15
Ｑ５　法第 78 条第１項の「厚生労働省令で定める場合」とは、具体的にどのような場合ですか？ 15
Ｑ６　企業単位の場合、計画の作成に当たって、どのように労働組合・労働者代表の意見を聴けば良いのでしょうか？ 16
Ｑ７　法第 78 条第１項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何ですか？ 16
Ｑ８　法第 78 条第４項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何ですか？ 16
Ｑ９　法第 78 条第５項の「重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置」について、具体的にどのような内容の勧告がなされるのでしょうか？ 16
Ｑ10　法第 78 条第６項に基づく公表では、具体的にどのような事項が公表されるのでしょうか？ 16
外国検査・検定機関制度 17
Ｑ１　対象となる検査・検定にはどのようなものがあるのでしょうか？ 17
Ｑ２　外国の検査・検定機関の承認を受けていれば、国内で改めて検査・検定を受ける必要がなくなるというような、相互承認を行うものなのですか？ 17
Ｑ３　新制度の対象となる国はどこですか？ 17
Ｑ４　外国の検査・検定機関が、日本の登録を受けているかどうかは、どのように確認すれば良いのでしょうか？ 17
Ｑ５　外国の検査・検定機関は、その国の規格に従って検査・検定を行うのでしょうか？ 17
Ｑ６　指定外国検査機関制度は、引き続き利用できるのでしょうか？ 17
Ｑ７　海外でずさんな検査・検定が行われるおそれはないのでしょうか？適正な検査・検定を実施しているか否かをどのようにチェックするのでしょうか？ 18
Ｑ８　海外の登録機関で検査・検定を受けて輸入されてきた機械等に問題があった場合に、それが使われて事故が起こることを防ぐためのチェック機能はあるのでしょうか？ 18
法第 88 条第１項の届出の廃止 19
Ｑ１　なぜ、届出を廃止してしまうのですか？ 19
Ｑ２　届出を廃止した場合、届出対象の工事等の安全性はどのように担保していくのでしょうか？ 19
Ｑ３　現行の制度では、工事開始の 30 日前までに届出をすることとなっていますが、具体的に、いつまで届出をする必要があるのでしょうか？例えば、施行日が 12 月 1 日になると仮定して、以下の場合はどうでしょうか？ 19
Ｑ４　施行日前に届出がなされている法第 88 条第１項の計画に係る工事の開始の差止命令又は計画変更命令（同条第７項に基づくもの）については、命令に違反した場合の罰則も含め、施行後はどのような取扱いになるのでしょうか？例えば、以下の場合はどうでしょうか？ 20
電動ファン付き呼吸用保護具 21
Ｑ１　そもそも、今回譲渡制限・型式検定の対象とされた「電動ファン付き呼吸用保護具」とは何ですか？ 21
Ｑ２　どのような規格が定められる予定ですか？　日本工業規格（JIS）と異なる規格とする予定はありますか？ 21
Ｑ３　今、現場で使用されている、又はすでに市場で流通している電動ファン付き呼吸用保護具は、施行と同時に使用できなくなるのでしょうか？ 21

Ｑ４　市場に流通している電動ファン付き呼吸用保護具が、検定に合格したものかどうかはどこで確認できますか？ 21

総　論

Ｑ１　改正法にはどのような内容が盛り込まれているのでしょうか？

Ａ１　以下の７つの改正事項が盛り込まれています。

①　化学物質管理の在り方の見直し（リスクアセスメントの義務付け等）

②　ストレスチェック制度の創設（ストレスチェック及び面接指導の義務付け等）

③　受動喫煙防止のための事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置の努力義務化

④　重大な労働災害を繰り返す企業に対し大臣が計画作成指示、勧告、公表を行う制度の創設

⑤　外国に立地する機関も検査・検定機関として登録ができるような仕組みを整備

⑥　規模の大きい工場等で建設物、機械等の設置等を行う場合の事前届出を廃止

⑦　電動ファン付き呼吸用保護具を譲渡制限・型式検定の対象に追加

Ｑ２　改正法の施行はいつですか？

Ａ２　具体的な施行日は政令で定めることとしていますが、Ａ１の改正事項ごとに、以下のとおりとなっています。

①　　⇒　平成 28 年６月までに施行される予定

②　　⇒　平成 27 年 12 月までに施行される予定

③④⑤　⇒　平成 27 年６月までに施行される予定

⑥⑦　　⇒　平成 26 年 12 月までに施行される予定

Ｑ３　政省令等はいつ制定されますか？

Ａ３　政省令等については、今後、労働政策審議会安全衛生分科会や各種専門検討会などで労使や専門家などのご意見を聴きながら策定していくことになります。そのため、現時点では具体的な改正時期は未定ですが、施行までに周知期間を十分にとることができるよう検討を進めていきたいと考えています。

Ｑ４　改正法では、施行後５年を経過した場合の検討規定が置かれていますが、具体的にどのような見直しが行われる予定なのでしょうか？

Ａ４　新制度の施行状況や今後の労働災害の発生状況等を踏まえつつ、労働政策審議会安全衛生分科会において、労使等のご意見を聴きながら検討をしていきたいと考えています。

化学物質管理の在り方の見直し

（リスクアセスメント）

Ｑ１　「有害性又は危険性等の調査（リスクアセスメント）」とは、具体的に何をすれば良いのでしょうか？

Ａ１　リスクアセスメントとは、化学物質を取り扱う際に生ずるおそれのある負傷・疾病の重篤度と発生の可能性を調査し、労働災害が発生するリスクの大きさを評価するものです。

具体的には、化学物質を取り扱う事業者が、①安全データシート（ＳＤＳ）等を通じて、その化学物質にどのような危険性・有害性があるかを確認し、②各事業場でのその化学物質の使用量や取扱方法によってどのような労働災害が発生するおそれがあるのかを調査し、③発生した場合の負傷・疾病の重篤度や発生する可能性の度合を評価するもので、その評価結果を踏まえて、労働者の化学物質へのばく露防止のために必要な措置を検討することになります。これまで、労働安全衛生法第 28 条の 2 の規定により努力義務とされていたものが、新たに義務とされるものです。

事業者は、リスクアセスメントの結果を踏まえ、法令に定められた事項を実施するほか、リスクが高いと評価されたものから優先的に、化学物質による労働災害防止のための措置を講ずることが努力義務とされています。

改正法によるリスクアセスメントの具体的な実施手順等については、これまでのものと大きく変わるものではありませんが、追って指針等によりお示しする予定です。

Ｑ２　リスクアセスメント義務化の対象となる化学物質はどのようなものですか？

Ａ２　一定の危険性・有害性が明らかになっている化学物質として、ＳＤＳ交付義務の対象とされている物質がリスクアセスメント義務化の対象となります（※）。平成 26 年 7 月現在の対象物質一覧につきましては、パンフレット「化管法・安衛法におけるラベル表示・SDS 提供制度」の 41～45 頁に掲載しておりますので、こちらをご参照ください。

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/130813-01.html

（※）改正法では、リスクアセスメント義務化の対象となる化学物質として、ラベル表示義務対象物質（＝第 57 条第１項の政令で定める物）とＳＤＳ交付義務対象物質の両方が規定されていますが、ラベル表示義務対象物質は、ＳＤＳ交付義務対象物質の中に全て含まれていますので、実質的にリスクアセスメントが義務化されるのはＳＤＳ交付義務対象物質であるとお考えください。

Ｑ３　リスクアセスメントの結果を踏まえた措置については、どのような義務がかかるのでしょうか？

Ａ３　リスクアセスメントの対象とした化学物質及び業務について、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生規則や特定化学物質障害予防規則等の特別規則に講ずべき措置が定められている場合、当該措置を講じることはこれまでどおり義務となります。一方、

リスクアセスメントの対象とした化学物質及び業務について、法令に規定がない場合は、リスクアセスメントの結果を踏まえ、リスクが高いと評価されたものから優先的に、各事業者の判断により必要な措置を講じることが努力義務となります。

Ｑ４　リスクアセスメントの結果を保存等しておく必要がありますか？

Ａ４　リスクアセスメントは、その結果を踏まえて労働災害防止のための措置を講じていただくためのものであることから、結果を記録すること自体を省令等で規定することは想定していませんが、その化学物質を取り扱う作業のリスクを労働者にも周知させるため、例えばその結果を事業場に備え付ける等により労働者に周知することについては、今後省令等で規定する予定です。

Ｑ５　リスクアセスメントを実施する上での支援策などはありますか？

Ａ５　厚生労働省では、ラベル表示や安全データシート（ＳＤＳ）、化学物質のリスクアセスメントなど化学物質管理全般について相談いただける相談窓口を設けています。
（平成 26 年度委託先　テクノヒル株式会社／
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000046255.html）
　また、化学物質について詳しくない方でも簡易にリスクアセスメントが実施できるよう、ＳＤＳの危険有害性情報や化学物質の使用量、作業内容等を入力することでリスクアセスメントを行うことができる支援ツールである「化学物質リスク簡易評価法」（コントロール・バンディング）を用意しています。こちらは「職場のあんぜんサイト」に掲載（下記ＵＲＬ）しておりますので、ご活用ください。なお、この支援ツールついては、今後、より使いやすく改良していく予定です。
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/ras/user/anzen/kag/ras_start.html

（省令事項等）

Ｑ６　法第 57 条の３第１項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

Ａ６　リスクアセスメントを実施するタイミング等について定める予定です。具体的には、新規に化学物質を採用する際や作業手順を変更する時など、従来の労働安全衛生法第 28 条の 2 に基づくリスクアセスメントの実施時期を基本に、今後省令で定めることを想定しています。

Ｑ７　法第 57 条の３第３項では指針を定めることとされていますが、その内容は具体的にはどのようなものとなるのでしょうか？　現行の「化学物質による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」から内容は変わりますか？

Ａ７　現行の「化学物質による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」を基本に、リスクアセスメントの具体的な実施方法等について定める予定です。

（ラベル表示）

Ｑ８　これまで表示事項とされていた化学物質の「成分」が削除されているのはなぜですか？　また、今後は「成分」を記載してはならない、ということでしょうか？

Ａ８　改正前の規定では、混合物の場合、含有するラベル表示義務対象物質の名称を全てラベルの「成分」の欄に記載しなければなりませんでした。今後、労働政策審議会の建議を踏まえ、ラベル表示義務対象物質を（具体的にはＳＤＳ交付義務対象物質の範囲まで）拡大することを予定していますが、その結果、「成分」欄に記載する物質の数が非常に多くなり、まず労働者の目に入ることが望ましい絵表示等の危険有害性情報や取扱上の注意事項が見にくくなるおそれがあります。このため、表示事項（義務）から「成分」を削除し、「成分」の表示を任意としたものです。なお、成分を確認する必要があるときは、ＳＤＳで確認することができます。

法律で義務付けられる事項ではなくなりますが、主要な成分については、記載していただくことが望ましいと考えています。

Ｑ９　労働政策審議会の建議にラベル表示義務対象物質の拡大が盛り込まれたと聞いていますが、いつ実施するのでしょうか？

Ａ９　労働政策審議会の建議を踏まえ、ラベル表示義務対象物質をＳＤＳ交付義務対象物質の範囲まで拡大するため、労働安全衛生法施行令等の改正を予定しています。このラベル表示義務対象物質の拡大を前提に法律におけるラベルの表示事項（義務）から「成分」を削除しましたので、成分表示の削除規定と同様、平成 28 年６月までに施行する予定です。政省令等の改正に当たっては、施行までに十分な周知期間を確保することができるよう、検討を進めていきたいと考えています。

Ｑ10　「成分」はいつから削除して良いのでしょうか？　また、それまでは引き続き「成分」を記載する必要がありますか？

Ａ10　改正法の成分削除の規定が施行されるまでの間は、引き続きラベルに「成分」を記載していただく必要があります。

ストレスチェック制度の創設

（全般）

Ｑ１　ストレスチェック制度により、労働者がうつ病か否かが事業者に把握されてしまうのでしょうか？

Ａ１　ストレスチェック制度（ストレスチェック及び面接指導）は、労働者のストレスの程度を把握することにより、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防を主な目的とした制度であり、精神疾患の早期発見を行うことを一義的な目的とした制度ではありません。

このため、ストレスチェックの内容も、あくまで労働者のストレスの程度を把握するための内容とする予定であり、精神疾患かどうかを把握する検査内容とすることは想定していません。

Ｑ２　ストレスチェックの結果を解雇の理由に使うなど、事業者が悪用するおそれはないのでしょうか？

Ａ２　ストレスチェック制度では、ストレスチェックの結果は、労働者の同意なく事業者に伝えてはならないこととされており、ストレスチェックの実施者や実施事務に従事した者に対しては守秘義務が課されています。また、ストレスチェックの結果を通知された労働者が面接指導を申し出たことを理由とした不利益な取扱いを禁止する旨の規定が設けられているなど、事業者による不合理な不利益取扱いがなされないような仕組みとしています。さらに、ストレスチェックの結果や、面接指導の結果などを理由として、不合理な不利益取扱いがなされることのないよう、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ、指針等で不合理な不利益取扱いに当たる事例などについてお示しすることを予定しています。

厚生労働省としては、このような制度の内容を周知するとともに、事業者に対して必要な指導を行っていきます。また、ストレスチェック制度の主な目的は、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげていく一次予防にあります。労働者の健康確保のためには、労働者が安心してストレスチェックを受けることができる環境を整えることが重要であること等をしっかりと事業者に周知・啓発していき、制度の悪用がなされないよう取り組んでいきたいと考えています。

（ストレスチェック）

Ｑ３　全ての事業場が対象となるのでしょうか？

Ａ３　ストレスチェックの実施が義務とされるのは、従業員数 50 人以上の事業場とされており、これは、産業医の選任義務が課されている事業場と同じ対象範囲です。

なお、従業員数 50 人未満の事業場については、当分の間、ストレスチェックの実施が努力義務とされています。

Ｑ４　従業員数 50 人未満の事業場について努力義務とされているのはなぜですか？

Ａ４　従業員数 50 人未満の事業場では、産業医の選任義務が課されていないなど体制が整

っておらず、かつ、事業場の規模が小さいため、ストレスチェックの結果等の取扱いに当たって、労働者のプライバシーに十分配慮した情報管理等を行うことについて懸念があるため、義務ではなく、努力義務としています。

ただし、従業員数 50 人未満の事業場であっても、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することは重要です。厚生労働省としても、そうした事業場でのストレスチェックを含めたメンタルヘルス対策が促進されるよう、周知・啓発を行うとともに、全国に設置している産業保健総合支援センター（下記ＵＲＬ参照）による面接指導の実施体制を整備することなどにより、支援を行っていきたいと考えています。

＜産業保健総合支援センター＞

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

Ｑ５　店舗の従業員数は 50 人未満なのですが、法人全体で従業員数 50 人を超える場合には義務となるのでしょうか？

Ａ５　法人単位ではなく、事業場ごとの従業員数が 50 人未満か否かを確認しますので、法人全体で従業員数 50 人を超える場合であっても、事業場単位でみたときに従業員数が 50 人未満であれば、義務とはなりません。この考え方は、現行の産業医の選任義務の対象事業場と同様です。

なお、義務とならない小規模事業場の中でも、例えば、大企業の支店などであって、本社による統括管理等により実施体制が十分整っている場合には、そのような事業場についてはストレスチェックを実施していただくことが望ましいと考えています。

Ｑ６　全ての労働者が対象となるのでしょうか？

Ａ６　ストレスチェックの対象労働者は、一般健康診断の対象労働者と同じく、常時使用する労働者とする予定です。具体的には、期間の定めのない契約により使用される者（期間の定めのある契約により使用される者の場合は、１年以上使用されることが予定されている者、及び更新により１年以上使用されている者）であって、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以上であれば対象労働者となります。

なお、派遣労働者については、一般定期健康診断と同じく、派遣元事業主においてストレスチェックを実施していただくことになります。

Ｑ７　健康診断とは異なり、労働者にストレスチェックを受ける義務が規定されていませんが、労働者は受けなくても問題ないのでしょうか？

Ａ７　労働者にはストレスチェックを受ける義務が課されていないため、これを受けなかった場合に法令に違反することはありませんが、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにも、ストレスに気づいていただくことは重要ですので、できるだけ受けていただくことが望ましいと考えています。

Ｑ８　事業者は、希望する労働者にだけストレスチェックを実施すれば良いのでしょうか？

Ａ８　労働者にストレスチェックを受ける義務は課されていませんが、労働者のセルフケアを促進していくためにも、労働者が希望するか否かにかかわらず、事業者は、対象となる労働者全員にストレスチェックを受ける機会を提供する必要があります。

Ｑ９　ストレスチェックはどれくらいの頻度で実施すれば良いのでしょうか？健康診断と同様に、年に１回実施すれば良いのでしょうか？

Ａ９　ストレスチェックの実施頻度は、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしていますが、健康診断と同様に、１年以内ごとに１回以上実施していただくことを想定しています。

Q10　ストレスチェックを実施することができるのは、医師、保健師以外にどのような職種となるのでしょうか？

Ａ10　医師、保健師以外では、一定の研修を受けた看護師と精神保健福祉士を想定しており、具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q11　健康診断のように、ストレスチェックの実施を外部機関に委託しても問題ありませんか？

Ａ11　問題ありません。委託により実施する際には、ストレスチェックの結果を実施者から直接労働者に通知する必要があり、労働者の同意なく事業者に通知してはならないことなどの点にご留意ください。

Q12　「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）」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？面談形式で行うものですか？

Ａ12　労働者の心理的な負担の程度を把握するため、労働者自身が該当する項目を選択するチェックシート方式で行う検査です。実施方法については、今後労使や専門家の意見も聞きつつ検討を行う予定ですが、面談形式に限定することは想定していません。

Q13　ストレスチェックの具体的な項目は決まっているのでしょうか？これまで、９項目という話も聞いたことがありますが、最低限盛り込まなければならない項目はあるのでしょうか？また、具体的な項目はいつ頃決まるのでしょうか？

Ａ13　ストレスチェックの具体的な項目は、「職業性ストレス簡易調査票」などを参考に、労使や専門家の意見も聴きつつ検討を行い、標準的なものをお示しすることを考えています。

　なお、９つのストレスチェック項目は、前回法案において、ストレスチェックのイメージとして例示したものであり、今般の改正法においては、従業員数 50 人未満の事業場は努力義務とされるなど、前回法案と前提が異なるため、最低限盛り込むべき内容も含め、改めて検討を行うこととしています。

なお、今後の検討スケジュールについては、第１回「ストレスチェック項目等に関する専門検討会」の資料４（下記ＵＲＬ参照）をご参照ください。

＜ストレスチェック項目等に関する専門検討会＞
http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000aiuu.html#shingi203931

＜ストレスチェック制度に係る今後のスケジュール（案）＞
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000050911.pdf

Q14　「職業性ストレス簡易調査票」の 57 項目を実施していれば、十分なのでしょうか？また、現在 57 項目のほかにも独自に項目を追加して（例えば 100 項目）ストレスチェックを実施している企業は、新制度に基づくストレスチェックとして、これまで通り実施することができるのでしょうか？

A14　A13 のとおり、ストレスチェックの具体的な項目は、「職業性ストレス簡易調査票」などを参考に、労使や専門家のご意見も聴きつつ検討を行い、標準的なものをお示しすることを考えています。検討に当たっては、先行して実施している事業者の取組も考慮しつつ、検討を進めていきたいと考えていますが、こちらからお示しする標準的なものを全て含んでいるのであれば、基本的にはこれまでどおり実施していただいて問題ないと考えています。

なお、ストレスチェックの項目として盛り込むことが不適切な内容についても検討を行う予定です。

Q15　ストレスチェックの実施により、労働者のメンタルヘルス不調の予防に資するという根拠はあるのでしょうか？

A15　現在、ストレスを評価するための調査票としては、産業現場で広く活用されている 57 項目の「職業性ストレス簡易調査票」があります。この調査票は、平成７年から平成 11 年までの厚生労働省の委託研究により開発されたもので、約１万２千人を対象とした試験的調査により、その信頼性、妥当性が統計学的に確認されているものです。

ストレスチェックの具体的な項目は、今後、この「職業性ストレス簡易調査票」などを基本に、労使や専門家のご意見も聴きつつ検討を行い、標準的な内容をお示しすることを考えています。

また、ストレスチェックを効果的に実施するための手法等について、お示しする予定です。

Q16　現在、健康診断と併せてストレスチェックを実施しているのですが、今後も、健康診断と一緒に実施することは可能ですか？また、今後は、ストレスチェックの結果を事業者が把握することはできなくなるのでしょうか？

A16　ストレスチェックと健康診断を同じ機会に併せて実施していただくことは問題ありません。ただし、ストレスチェックの結果については、労働者の同意なく事業者に提供してはならないこととされておりますので、結果については、健康診断と異なる取扱いをしていただく必要がある点にはご留意ください。

Ｑ17　新制度の施行後は、例えば、健康診断の医師の問診の場面で労働者のメンタルヘルス不調等の情報を把握した場合、事業者にそれを伝えることはできなくなるのでしょうか？

Ａ17　一般定期健康診断の問診等において、医師が把握したメンタルヘルス不調に関する健康情報の取扱いは、これまでと変わりません。つまり、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（下記ＵＲＬ参照）にも記載されているように、事業者と産業保健スタッフは、以下に掲げる点に留意した上で、労働者の健康情報を取り扱う必要があります。

①　産業医等が、相談窓口や面接指導等により知り得た健康情報を含む労働者の個人情報を事業者等に提供する場合には、提供する情報の範囲と提供先を必要最小限とすること。その一方で、産業医等は、当該労働者の健康を確保するための就業上の措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるように、集約・整理・解釈するなど適切に加工した上で提供すること。

②　事業者は、メンタルヘルスに関する労働者の個人情報を取り扱う際に、診断名や検査値等の生データの取扱いについては、産業医や保健師等に行わせることが望ましいこと。特に、誤解や偏見を生じるおそれのある精神障害を示す病名に関する情報は、慎重に取り扱うことが必要であること。

＜労働者の心の健康の保持増進のための指針＞
http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-3.html

Ｑ18　産業医がストレスチェックを実施することは可能ですか？

Ａ18　可能であり、適切な事後措置や職場環境の改善につなげるためにも、産業医が実施することがむしろ望ましいと考えています。ただし、ストレスチェック制度では、ストレスチェックを実施した医師等は、労働者の同意なく、その結果を事業者に提供してはならないこととされています。産業医がストレスチェックを実施した場合も同様に、労働者の同意なく事業者にその結果を伝えてはならないこととなりますので、ご留意ください。

Ｑ19　外部機関にストレスチェックの実施を委託した場合、ストレスチェックを実施したその機関の医師等は、産業医に結果を提供しても問題ないのでしょうか？

Ａ19　産業医がストレスチェックの企画・評価に関わり、実施者となる場合には問題ありませんが、産業医が実施者とならない場合には、その産業医に労働者の同意なく結果を提供してはならないこととなります。

Ｑ20　ストレスチェックの結果について、職場の集団的なストレスの分析に用いるため、個人の結果がわからないように加工して事業者に提供することもできないのでしょうか？

Ａ20　個々の労働者の結果であることが識別できないよう加工した集団的なデータであれば、労働者の同意なく、事業者に提供することは可能です。ただし、集団の単位が小

さいなど、集団的なデータであっても個人が識別できるような場合には、労働者の同意なく、事業者に提供することはできません。

なお、職場の集団的なストレスの分析の具体的な方法などについては、今後、指針などでお示しする予定です。

Q21　事業者は、ストレスチェックの結果は保存しなくて良いのでしょうか？

A21　ストレスチェックの結果の保存は、ストレスチェックの実施者において行うことを想定していますが、具体的な保存方法などについては、今後労使や専門家の意見も聴きつつ検討を行い、お示しする予定です。

Q22　健康診断のように、事業者は、ストレスチェックを実施した旨の報告を監督署に行う必要があるのでしょうか？

A22　ストレスチェックの実施状況を把握するため、事業者には、労働基準監督署にその実施状況について報告していただく仕組みを設けることを考えています。

具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q23　法第 66 条第 1 項の「健康診断」から「第 66 条の 10 第 1 項の検査」（＝ストレスチェック）が除かれているのはなぜですか？

A23　健康診断とストレスチェックは、いずれも労働者の健康の状況を把握するためのものであるという観点では、重複した概念となっています。両者を事業者の義務とする場合に、義務が一部重複することになるため、法技術的な観点からその重複を避けるため法第 66 条第 1 項の「健康診断」から「第 66 条の 10 第 1 項の検査」（＝ストレスチェック）を除く改正を行ったものです。

なお、これにより、健康診断とストレスチェックを同時に行うことを否定するものではありません。（A16 参照）

（面接指導）

Q24　法第 66 条の 10 第 3 項の「面接指導」とは具体的にどのようなものなのでしょうか？

A24　面接指導は、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もので、これに基づき必要な措置が行われることになります。

具体的な実施方法などについては、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ省令で定めることにしています。

Q25　医師以外が面接指導を実施することはできないのでしょうか？

A25　A24 のとおり、面接指導は、問診その他の方法により労働者の心身の状況を把握し、面接により必要な指導を行うものであるため、医学的な知見を有する医師でなければ実施することができない仕組みとしています。

Q26　面接指導の結果は、労働者の同意なく事業者が把握しても構わないのですか？

A26　面接指導は、労働者の申出に基づくものであり、面接指導の結果、事業者は、必要に応じて労働者の健康を確保するため就業上の措置を講じなければならないため、面接指導を実施した医師からその結果を入手することとなっており、労働者の同意なく、その結果を把握することができます。

Q27　事業者は、面接指導の申出を理由として不利益な取扱いをしてはならないこととされていますが、「不利益な取扱い」とは具体的にどのようなものを指すのでしょうか？

A27　不利益な取扱いとしては、例えば、面接指導の申出の後に、当該申出があったことを理由として解雇、減給、降格、不利益な配置の転換等がされた場合などが考えられます。具体的には、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ検討を行い、不適当と考えられる事例を指針等で示すことを予定しています。

Q28　面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴くことになっていますが、意見を聴くのは面接指導を実施した医師でなければならないのでしょうか？

A28　面接指導を実施した医師から、面接指導の結果報告に併せて意見を聴取することが適当です。また、面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた労働者の所属する事業場で選任されている産業医でない場合には、面接指導を実施した医師からの意見聴取と併せて、当該事業場で選任されている産業医の意見を聴取することも考えられます。

（省令事項等）

Q29　法第 66 条の 10 第１項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A29　今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、①ストレスチェックの実施頻度として、現行の一般健康診断と同様に、１年以内ごとに１回以上実施すること、②今後、専門家等のご意見を踏まえて検討することとしている、ストレスチェックの項目の考え方などを定めることを考えています。

Q30　法第 66 条の 10 第２項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A30　今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、ストレスチェックを行った医師、保健師等からの結果の通知は、検査が行われた後、遅滞なく行わなければならないことなどを定めることを考えています。

Q31　法第 66 条の 10 第３項の「厚生労働省令で定める要件」及び「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

A31　いずれも、今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、「厚生労働省令で定める要件」としては、ストレスチェックの結果、高ストレスと評価された労働者であることなどを定めることを考えています。また、「厚生労働省令で定めるところ」として

は、①労働者から申出があった後、遅滞なく面接指導を行わなければならないこと、②労働者の勤務の状況等、面接指導において医師が確認すべき事項などについて定めることを考えています。

Ｑ32　法第 66 条の 10 第４項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

Ａ32　今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、面接指導の結果の記録を作成して、これを５年間保存することなどを定めることを考えています。

Ｑ33　法第 66 条の 10 第５項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何を定めるのでしょうか？

Ａ33　今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、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こと等を定めることなどを定めることを考えています。

Ｑ34　法第 66 条の 10 第７項の指針は、具体的に何を定めるのでしょうか？

Ａ34　面接指導の結果及び医師の意見を踏まえ、事業者が講ずべき労働者の健康を保持するために必要な措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な内容を盛り込む予定です。具体的には、医師からの意見聴取の方法、就業上の措置の区分とその決定方法、面接指導の結果に基づく不合理な不利益取扱いの考え方などについて定めることとしていますが、詳細は、今後、労使や専門家のご意見を聴きつつ、検討を行っていきます。

Ｑ35　法第 66 条の 10 第９項でストレスチェックに関する医師等の研修の実施に努める旨が規定されていますが、研修の予定はどのようになっていますか？

Ａ35　ストレスチェックが適切に実施されるよう、来年度以降、医師等に対する研修を実施することとしています。研修の内容等は今後具体的に検討する予定です。

Ｑ36　なぜ、労働者にストレスチェックを受ける義務は課されなかったのでしょうか？

A36　今回のストレスチェック制度は、労働者のメンタルヘルスに関する情報という、極めて機微性の高いものを取り扱うこと、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おそれもあることから、希望しない労働者にまで一律に義務づけることは適当でないとの御意見を踏まえ、労働者がストレスチェックを受ける義務の規定を設けないこととしたものです。

受動喫煙防止対策の推進

Ｑ１　これまでは、快適な職場環境の形成のための措置として、指針の中で喫煙対策が盛り込まれていましたが、今回受動喫煙防止対策が努力義務として規定された意義は何でしょうか？

Ａ１　改正法では、受動喫煙が労働者の健康に与える影響を踏まえて、受動喫煙防止対策を労働者の健康の保持増進のための取組として位置づけ直すものです。

今回、法律に明記することは、事業者による取組を促す上でも、また、受動喫煙防止対策の必要性に関する労働者の理解を深める上でも重要であると考えています。

Ｑ２　今回の改正法で、受動喫煙防止対策が義務ではなく努力義務として規定されたのはなぜですか？

Ａ２　労働政策審議会安全衛生分科会における議論の中で、現時点では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ご意見がありました。

また、労働者健康状況調査（平成 24 年）においても、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」などが挙げられており、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です。

このような状況を踏まえ、今回の提出法案においては努力義務とした上で、国による援助を定めることとしました。

Ｑ３　「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」について、具体的にどのような措置を行っていれば努力義務を果たしたことになるのでしょうか？

Ａ３　事業者及び事業場の実情に応じた適切な措置の例としては、全面禁煙、喫煙室の設置による空間分煙、たばこ煙を十分低減できる換気扇の設置などがありますが、個々の事業者や事業場によって実情は異なるので、適切な措置も異なってきます。事業者の皆様には、まずは各々の事業場の現状を把握していただき、その実情に照らして実行が可能な措置のうち最も効果的な措置を講じるよう努めていただきたいと考えています。

Ｑ４　例えば、飲食店で喫煙席と禁煙席に分ける対策や開放型の喫煙コーナーによる分煙も「受動喫煙を防止するため、事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置」として認められるのでしょうか？

Ａ４　Ａ３のとおり、個々の事業者及び事業場によって実情は異なるため、措置の内容を一律に示すことは考えていませんが、まずは各々の事業場の現状を把握していただき、その実情に照らして実行が可能な措置のうち最も効果的な措置を講じるよう努めていただきたいと考えています。

Ｑ５　努力義務に基づいて労働基準監督署ではどのような指導を行う予定なのでしょうか？

Ａ５　改正法の趣旨について、幅広く周知・啓発を行うとともに、受動喫煙を防ぐための措置を何ら講じていない場合は、適切な措置を講ずる必要性について、パンフレット等により周知・啓発していきます。さらに、中小企業事業主に対する喫煙室設置に係る費用の助成等の支援事業を紹介し、その活用を促していきます。また、個別の労働者から相談があった場合は、懇切丁寧に対応していきます。

Ｑ６　法第 71 条では、国が「受動喫煙の防止のための設備の設置の促進」などの援助に努めると規定されていますが、具体的に、厚生労働省ではどのような援助を行う予定なのでしょうか？

Ａ６　現在、以下の３つの支援事業を行っております。詳細は、それぞれ厚生労働省のＨＰをご参照ください。また、今後、効果的な支援となるよう、適宜支援内容の見直しを検討します。

①　受動喫煙防止対策助成金
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049868.html

②　受動喫煙防止対策に係る相談支援
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049989.html

③　受動喫煙防止対策に関する職場内環境測定支援（たばこ煙濃度等の測定のための機器の貸与）
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000049996.html

Ｑ７　今回の改正法は、禁煙自体を推進していくものなのでしょうか？

Ａ７　改正法における受動喫煙防止対策は、労働者の健康の保持増進の観点から、職場という個人の自由がきかない空間において、労働者が業務中に他人のたばこの煙にさらされないようにするためのものであり、喫煙そのものを制限することを目的としているものではありません。

Ｑ８　将来的に、受動喫煙防止対策を義務化する予定はあるのでしょうか？

Ａ８　改正法全般について、施行して５年後に改正後の安衛法の施行状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずる旨の規定があるため、受動喫煙防止対策についても改正法の施行状況を見ながら検討することになります。

重大な労働災害を繰り返す企業への対応

Ｑ１　この制度は、どのような契機で創設されることになったのでしょうか？

Ａ１　新制度は、死亡災害などの重大な労働災害を複数の事業場で繰り返す企業が散見されることから、そうした企業に、企業全体で着実に改善を図らせ、再発防止を期するために設けるものです。

なお、この制度は、第 12 次労働災害防止計画において、「法令違反により重大な労働災害を繰り返して発生させたような企業について、一定の基準を設け、着実に労働環境の改善を図らせる」とされたことを踏まえ、労働政策審議会安全衛生分科会においてご議論いただいた結果、設けることが適当とされたものです。

Ｑ２　新たな制度が創設されることで、現行の安全衛生改善計画制度の運用は変わるのでしょうか？

Ａ２　新制度の要件に該当する企業については、新制度による対応を行うことになりますが、それ以外には、基本的に、現行の安全衛生改善計画制度の運用に変更はありません。

Ｑ３　法第 78 条第１項の「重大な労働災害として厚生労働省令で定めるもの」とは、具体的に何ですか？

Ａ３　今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、例えば、死亡災害、障害等級第１級～第７級に相当する労働災害を想定しています。

Ｑ４　「重大な労働災害を繰り返す企業」について、過去の実績に照らすと、新制度の対象となる企業はどれくらいあるのでしょうか？また、そのうちどの程度が公表される見込みですか？

Ａ４　重大な労働災害に何が該当するかについては、今後労働政策審議会安全衛生分科会で具体的な検討がなされることから、重大な労働災害を繰り返す企業の数について現時点でお示しすることはできませんが、仮に死亡災害に限定するとすれば、平成 21 年～23 年の３年間で同様の死亡災害を複数の事業場で繰り返し発生させた企業の数は 20 社程度です。

新制度では、事業者が、厚生労働大臣の勧告に従わなかった場合にその旨を公表することとされているため、現時点では、どのくらいの企業が公表の対象になるかは明確にお答えすることは困難です。

Ｑ５　法第 78 条第１項の「厚生労働省令で定める場合」とは、具体的にどのような場合ですか？

Ａ５　労働政策審議会安全衛生分科会では、「重大な労働災害の再発を防止するため必要があると認める場合」について、３年間で同様の重大な労働災害を複数の事業場で発生させた場合を対象としてはどうかという議論が行われたところであり、このような議論を踏まえ、今後具体的に検討していく予定です。

Ｑ６　企業単位の場合、計画の作成に当たって、どのように労働組合・労働者代表の意見を聴けば良いのでしょうか？

Ａ６　関係する全ての事業場の労働者に計画の遵守義務がかかることとなるため、何らかの方法で関係する全ての事業場の過半数の労働者を代表する意見を聴いていただく必要があると考えていますが、具体的な意見の聴取方法については、労働時間等設定改善委員会の例（※）などを参考に、今後検討していく予定です。

（※）労働時間等設定改善委員会は、事業主代表と労働者代表を構成員とし、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的として、全部の事業場を通じて一の委員会又は事業場ごとの委員会を設置することとされています。委員の半数は、過半数労働組合又は過半数代表者の推薦に基づいて指名されています。

Ｑ７　法第 78 条第１項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何ですか？

Ａ７　今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、計画作成指示書の様式、計画に記載すべき事項などについて定める予定です。

Ｑ８　法第 78 条第４項の「厚生労働省令で定めるところ」とは、具体的に何ですか？

Ａ８　今後、具体的に検討する予定ですが、現時点では、計画変更指示書の様式などを定める予定です。

Ｑ９　法第 78 条第５項の「重大な労働災害の再発の防止に関し必要な措置」について、具体的にどのような内容の勧告がなされるのでしょうか？

Ａ９　勧告は、特別安全衛生改善計画の作成指示等に従わない場合に、労働災害の再発を防止するための次の段階の措置として位置づけています。

具体的には、特別安全衛生改善計画の作成又は変更指示をしたにもかかわらず、事業者がその指示に従わない場合に、労働災害の再発を防止するために必要な措置をとるよう勧告を行うとともに、事業者が策定した計画を実施していないことが確認された場合には、実施するよう勧告を行うことを考えています。

Ｑ10　法第 78 条第６項に基づく公表では、具体的にどのような事項が公表されるのでしょうか？

Ａ10　具体的には、今後、検討していく予定ですが、少なくとも、対象となる企業の名称や、公表に至った事由（厚生労働大臣の勧告に従っていない旨など）は公表する内容に含まれることになると考えています。

外国検査・検定機関制度

Ｑ１　対象となる検査・検定にはどのようなものがあるのでしょうか？

Ａ１　「製造時等検査」、「性能検査」、「個別検定」及び「型式検定」が対象となります。ただし、移動式クレーン及びゴンドラに関する製造時等検査は、現在、国が直接これを行っていて、登録機関は検査を行っていないため、今般の改正の対象にはなりません。

Ｑ２　外国の検査・検定機関の承認を受けていれば、国内で改めて検査・検定を受ける必要がなくなるというような、相互承認を行うものなのですか？

Ａ２　新制度は、外国に立地する検査・検定機関についても、労働安全衛生法上の検査・検定機関としての登録を受けることができるよう所要の整備を行うものであり、いわゆる相互承認を行うものではありませんが、労働安全衛生法の登録を受けた外国立地機関の検査・検定を受けた機械等については、日本国内で改めて検査・検定を受ける必要はありません（※）。

（※）なお、労働基準監督署が実施する落成検査については、引き続き受ける必要があります。

Ｑ３　新制度の対象となる国はどこですか？

Ａ３　対象となる国に限定はありません。

Ｑ４　外国の検査・検定機関が、日本の登録を受けているかどうかは、どのように確認すれば良いのでしょうか？

Ａ４　検査・検定機関の一覧を厚生労働省のＨＰに掲載しておりますのでそちらをご確認ください。登録を受けた外国の検査・検定機関についてもこちらに掲載していく予定です。

＜労働安全衛生法に基づく検査・検定機関一覧＞

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/dl/kensakenteikikan.pdf

Ｑ５　外国の検査・検定機関は、その国の規格に従って検査・検定を行うのでしょうか？

Ａ５　新制度は、外国に立地する検査・検定機関についても、労働安全衛生法上の検査・検定機関としての登録を受けることができるよう所要の整備を行うものです。このため、検査・検定を行う場合も、労働安全衛生法に基づく構造規格に沿って行うこととなります。

Ｑ６　指定外国検査機関制度は、引き続き利用できるのでしょうか？

Ａ６　改正法の施行後も、現在の指定外国検査機関が必ずしも外国登録検査・検定機関へ移行するものではないと考えられることから、指定外国検査機関制度（※）を当分の間存続させる予定です。

（※）「指定外国検査機関制度」とは、外国で製造した機械等について、厚生労働大臣が指定する外国の機関が日本の構造基準に適合していることを証明する場合には、その結果を添付することで輸入時等の検査・検定を簡略化することができる仕組みのことです。

Ｑ７　海外でずさんな検査・検定が行われるおそれはないのでしょうか？適正な検査・検定を実施しているか否かをどのようにチェックするのでしょうか？

Ａ７　外国の検査・検定機関に対して課す義務や登録要件は、国内機関に対するものと同じであり、検査・検定の基準も同じであるため、国内機関と同様に検査・検定の質及び機械等の安全性は担保できるものと考えています。

また、①登録申請時に、登録要件に合致しているか否かについて実地調査等により、国内と同様に厳格な審査を行うとともに、②登録後も立入検査を請求するなどにより、外国機関による検査・検定が適正に実施されているか確認し、機械等の構造規格に適合する方法で検査・検定が行われていない場合は登録の取消等をすることとしています。

厚生労働省としては、こうした取組により、ずさんな検査が行われないよう、しっかりと制度を運用していきたいと考えています。

Ｑ８　海外の登録機関で検査・検定を受けて輸入されてきた機械等に問題があった場合に、それが使われて事故が起こることを防ぐためのチェック機能はあるのでしょうか？

Ａ８　海外の機関で検査・検定を受け、国内に流通する機械については、例えば、サンプル的に買取を行い、構造規格の具備を確認し、これに適合しない場合には、必要に応じて輸入業者等に対して回収・改善を命ずるなどの対応を行うこととしています。

厚生労働省としては、こうした取組により、労働災害を防止するため、しっかりと制度を運用していきたいと考えています。

法第 88 条第１項の届出の廃止

Ｑ１　なぜ、届出を廃止してしまうのですか？

Ａ１　法第 88 条第１項に規定する届出の趣旨は、一定規模以上の工場等で生産ラインの新設等を行う場合に、労働基準監督署があらかじめその工事に係る計画を把握し、労働者の安全衛生の確保が適切になされているか否かの確認を行うものです。

しかし、この届出制度については、①年間約１万２千件の届出があるが、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、②職場での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、事前に届出させて確認を行う必要性がなくなってきています。

こうした状況を踏まえた労働政策審議会からの廃止が適当との建議を受けて、今般の改正においてこの制度を廃止することとしました。

Ｑ２　届出を廃止した場合、届出対象の工事等の安全性はどのように担保していくのでしょうか？

Ａ２　法第 88 条第１項の届出は、①年間約１万２千件の届出があるが、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、②職場での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、届出が必要な一定規模以上の事業場においては、安全衛生の確保に係る取組が進められていると認識しています。

労働安全衛生法第 88 条第１項の届出を廃止した後も、①事業場に対する監督指導等や現行の同法第 88 条第２項に基づく事前の届出に係る実地調査などの機会において、第１項の届出によって確認していた機械等の配置等についても確認できること、②特に危険性・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、現行の同法第 88 条第２項から第４項までの規定により、事前の届出を求めることから、引き続き、安全性を担保できると考えています。

Ｑ３　現行の制度では、工事開始の 30 日前までに届出をすることとなっていますが、具体的に、いつまで届出をする必要があるのでしょうか？例えば、施行日が 12 月 1 日になると仮定して、以下の場合はどうでしょうか？

①　工事予定日が施行日より前の場合（11 月 30 日までに工事開始予定の場合）

②　工事予定日が施行日より後で、かつ、施行日から起算して 29 日が経過する日までの場合（12 月 30 日までに工事開始予定の場合）

③　工事予定日が施行日より後で、かつ、施行日から起算して 30 日以上経過している日の場合（12 月 31 日以降に工事開始予定の場合）

Ａ３　改正法の附則第５条に経過措置が設けられていて、施行日から起算して（※）29 日間が経過する日までに届出を行わず工事を開始した場合について、引き続き罰則の対象とする旨が規定されています。

このため、①～③までは、それぞれ以下のとおりとなります。

①　⇒　届出を行う必要があり、届出から 30 日間経過せずに工事を開始した場合には

第 88 条第１項違反として罰則の対象となります。

② ⇒ 届出を行う必要があり、届出から 30 日間経過せずに工事を開始した場合には第 88 条第１項違反として罰則の対象となります。

③ ⇒ 届出を行う必要はありません。

※「施行日から起算して〇〇日」という場合は、施行日を第１日として計算（初日算入）します。

Ｑ４ 施行日前に届出がなされている法第 88 条第１項の計画に係る工事の開始の差止命令又は計画変更命令（同条第７項に基づくもの）については、命令に違反した場合の罰則も含め、施行後はどのような取扱いになるのでしょうか？例えば、以下の場合はどうでしょうか？

① 施行日前にすでに命令がなされている場合、かつ、施行日前に命令に違反した場合

② 施行日前にすでに命令がなされている場合、かつ、施行日後に命令に違反した場合

③ 施行日後に命令がなされた場合

Ａ４ 改正法の附則第４条では、施行日より前に行われた労働安全衛生法第 88 条第１項の届出に関して、施行日前に工事の開始の差止命令又は計画変更命令（同条第７項に基づくもの）を行った場合、その効力は引き続き存続する旨が規定されています。

また、改正法の附則第５条では、附則第４条により引き続き効力を有することとされる命令に違反した場合の罰則の効力も存続する旨が規定されています。

このため、①～③は、それぞれ以下のとおりとなります。

① ⇒ 改正前の規定（第 88 条第７項）に違反し、罰則の対象となります。

② ⇒ 改正前の規定（第 88 条第７項）に違反し、罰則の対象となります。

③ ⇒ 改正法では、施行日より前になされた命令についてのみ経過措置を規定しており、施行日以後に第 88 条第１項に係る命令を行うことはありません。

電動ファン付き呼吸用保護具

Ｑ１　そもそも、今回譲渡制限・型式検定の対象とされた「電動ファン付き呼吸用保護具」とは何ですか？

Ａ１　電動ファン、ろ過材、面体などで構成され、環境空気中の有害物質を除去した空気を装着者へ供給する、ろ過式呼吸用保護具の一種で、日本工業規格で規格（JIS T 8157）が定められていたものです。肺力で空気を吸い込む防じんマスクや防毒マスクに比べ、電動ファンで空気が送られてくるため、呼吸がしやすいことが特徴です。

労働安全衛生法令では、①吹き付けられた石綿の除去の作業、②ずい道（トンネル）等の建設の作業のうち、コンクリート等を吹き付ける場所での作業、③インジウム化合物を製造し又は取り扱う作業などの特に粉じん濃度が高くなるおそれがある作業を行う場合に、電動ファン付き呼吸用保護具の使用を義務付けているほか、呼吸がしやすいメリットを踏まえ、様々な粉じん作業の現場で使用されることが望ましいとしていました。これまでは上記の規格が示されていたものの、法令で性能の担保がなされていなかったことから、今回、新たに構造規格を定め型式検定の対象とするとともに、規格を充たさない製品について譲渡等の制限を行うこととしたものです。

Ｑ２　どのような規格が定められる予定ですか？　日本工業規格（JIS）と異なる規格とする予定はありますか？

Ａ２　電動ファン付き呼吸用保護具については、これまで、日本工業規格で任意規格として JIS T 8157 が定められていました。今回の法改正を受けて新たに定める構造規格は、おおよそ現在の JIS T 8157 と同様のものとする予定です。

Ｑ３　今、現場で使用されている、又はすでに市場で流通している電動ファン付き呼吸用保護具は、施行と同時に使用できなくなるのでしょうか？

Ａ３　改正法の附則において、施行日より前に製造又は輸入されて在庫となっているものや、現場で使用中のものについては、引き続き販売や使用ができるように経過措置を設けており、施行と同時に使用することができなくなるようなことはありません。

しかし、電動ファン付き呼吸用保護具の使用が義務付けられている業務は、Ａ１のとおり、特に粉じん濃度が高くなるおそれのあるものであり、労働者の健康障害を防止する観点からも、改正法の施行後は、新たに定める構造規格を満たすことが確認されたものを使用することが望ましいものと考えています。

Ｑ４　市場に流通している電動ファン付き呼吸用保護具が、検定に合格したものかどうかはどこで確認できますか？

Ａ４　検定合格品については、個々の製品に型式検定合格年・品名・型式検定合格番号等の情報が合格標章により表示され、確認できます。

また、電動ファン付き呼吸用保護具の検定は、厚生労働大臣の登録を受けた登録型式検定機関が行うこととなりますが、製造者名等の検定合格型式の一覧は登録型式検定機関で作成しておりますので、そちらでご確認ください。