

トピックス

最近の労働関係法令等  
の改正について

# 特殊健康診断項目等の見直しについて

【施行日】 令和2年7月1日

## ○尿路系に腫瘍のできる特化物（11物質）の特殊健診項目の見直し（特化則の改正）

平成29年1月に尿路系腫瘍を発生させるオルトートルイジンを特化物に追加した際に、近年の医学的知見に基づき、健診項目を設定している。一方、ベンジジン等の他の尿路系腫瘍を発生させる特化物の健診項目は、設定後数十年を経過しており、オルトートルイジンの健診項目と整合していないため、これらの物質の健診項目について、オルトートルイジンの健診項目と整合させたもの。

（対象物質）① ベンジジン及びその塩、② ベーターナフチルアミン及びその塩、③ 4-アミノジフェニル及びその塩、④ 4-ニトロジフェニル及びその塩、⑤ ジクロルベンジジン及びその塩、⑥ アルファーナフチルアミン及びその塩、⑦ オルトートリジン及びその塩、⑧ ジアニシジン及びその塩、⑨ オーラミン、⑩ パラージメチルアミノアゾベンゼン、⑪ マゼンタ

## ○特別有機溶剤（9物質）の特殊健診項目の見直し（特化則の改正）

平成25年10月に胆管がんに関係する1-2ジクロロプロパンを特化則に新たに追加し、発がん性等に着目した健診項目を設定している。また、平成26年11月には、有機則で規制のある有機溶剤のうち、発がん等に関する10物質（特別有機溶剤）について、特化則に移行している。その際、1-2ジクロロプロパン同様に胆管がんに関係するジクロロメタンについては健診項目を見直したが、残る9物質については、がん等の発生部位が異なる等の理由から、専門家による検討を踏まえて見直しを行うこととされた。今般、これらの物質の健診項目について、発がんリスクや物質の特性に応じて健診項目の見直しが行われたもの。

**（対象物質） ①トリクロロエチレン、②四塩化炭素、③1,2-ジクロロエタン、④テトラクロロエチレン、⑤スチレン、⑥クロロホルム、⑦1,4-ジオキサン、⑧1,1,2,2-テトラクロロエタン、⑨メチルイソブチルケトン**

## ○重金属（3物質）の特殊健診項目の見直し （鉛則、四鉛則、特化則の改正）

近年の医学的知見や四アルキル鉛の取扱量の減少等を踏まえ、四アルキル鉛の健診について、健診の主目的を、短期の大量のばく露による急性中毒の予防から、無機鉛と同様の長期的なばく露による健康障害の予防とし、鉛則の健診項目と整合させる。これに併せて、健診頻度も3月に1回から、鉛と同様に6月に1回とする。また、カドミウムについて、新たに得られた肺がんに関係する知見への対応や腎機能異常の早期発見のため、健診項目の見直しが行われたもの。

**（対象物質） ①鉛、②四アルキル鉛、③カドミウム**

○その他医学的知見の進歩等を踏まえた特殊健診項目の見直し

### ① 肝機能検査の見直し（11物質）（特化則の改正に伴うもの）

オーラミン等11物質については、職業ばく露による肝機能障害リスクの報告がないことから、「尿中ウロビリノーゲン検査」等の肝機能検査をやめる。（※）ただし、一般的には高濃度の職業ばく露は想定しにくいものの、その場合に肝機能障害のリスクを否定できない塩素化ビフェニル等5物質については、引き続き、2次健診で医師が必要と認めた場合には肝機能検査を実施することとされた。

（対象物質）① オーラミン、② シアン化カリウム、③ シアン化水素、④ シアン化ナトリウム、⑤ 弗化水素、⑥ 硫酸ジメチル、⑦ 塩素化ビフェニル等、⑧ オルトーフタロジニトリル、⑨ ニトログリコール、⑩ パラーニトロクロルベンゼン、⑪ ペンタクロルフエノール（別名PCP）又はそのナトリウム

## ② 赤血球系の血液検査の例示の見直し（6物質）（特化則の改正）

近年、臨床の現場で全血比重検査があまり使われていないため、赤血球系の血液検査の例示から、全血比重検査を削除したもの。（現行規定の例：全血比重、赤血球数等の赤血球系の検査）

（対象物質）①ニトログリコール、②ベンゼン等、③塩素化ビフェニル等、④オルトーフタロジニトリル、⑤パラニトロクロルベンゼン、⑥弗化水素

## ③ 腎機能検査の見直し（44物質）（有機則の改正）

有機溶剤について、医師が必要と認めた場合に「腎機能検査」を実施できることとなっていること、また、他の方法でスクリーニングできることから、腎機能障害の有無に関わらず「尿中の蛋白の有無の検査」を必須項目とすることをやめたもの。

## ④ 「作業条件の簡易な調査」の追加（有機則、鉛則、四鉛則、特化則の改正）

労働者の物質のばく露状況を確認し、スクリーニングをするため、健康診断の必須項目に「作業条件の簡易な調査」を追加したもの。

# がん原性指針の改正

## ～対象物質の追加と適用範囲の改正～

令和2年2月7日改正（健康障害を防止するための指針公示第27号）

### 追加の対象物質 （対象物質は40物質に）

**新たに発がんのおそれがある化学物質と評価された**

- アクリル酸メチル
- アクロレイン

### 適用範囲の改正

**測定・分析手法が確立されたため、作業環境測定の実施を事業者が講ずべき措置に追加**

- メタクリル酸2，3－エポキシプロピル

# 健康診断個人票や定期健康診断結果報告書等について 医師等の署名・押印等が不要（令和2年8月28日施行）

① 健康診断関係書類の電子記録化促進と医師の業務負担軽減を目的とした、改正労働安全衛生関係法令が令和2年8月28日より施行され、これまで必要だった医師や歯科医師の押印(電磁的記録で保存する場合は電子署名)が不要となり、記名のみで可に改正。

② 適用対象は、定期健康診断、特定化学物質健康診断やじん肺健康診断等の特殊健康診断等の全ての健康診断の個人票や結果報告書等の関係書類が対象。



## 令和3年4月1日から「溶接ヒューム等」が 特定化学物質として規制対象に追加指定

金属アーク溶接等で発生する「溶接ヒューム」は、これまで「粉じん」として健康障害防止措置が義務付けられて来たが、今般、「溶接ヒューム」及び「塩基性酸化マンガン」が労働者に健康障害を及ぼすおそれあることが明らかになったため、新たに特定化学物質に追加し、暴露防止措置など必要な措置を講じることを目的に、昨年4月22日付で労働安全衛生法施行令及び特別化学物質予防規則等関係政省令の一部を改正する改正政省令が公布され、本年4月1日から施行されることとなったもの。

この改正により、特定化学物質等作業主任者の選任や特殊健康診断、作業環境測定の実施などの健康障害防止措置が事業者にならに新たに義務付けられたもの。

## 1 改正政省令の概要

(1) 特定化学物質(第2類物質)に「溶接ヒューム」とこれまでマンガ  
ンから除かれていた「塩基性酸化マンガ」が追加された。

(2) これまで金属アーク溶接作業を行う者については「アーク溶接特  
別教育」の受講が義務付けられていたが、今般の改正でアーク溶接  
作業の現場指揮者には、新たに「特定化学物質及び四アルキル鉛等  
作業主任者技能講習」修了者の中から作業主任者を選任することが  
義務付けられた。(作業主任者の選については、経過措置により施行  
日は令和4年4月1日。)

(3) 今回の改正で、金属アーク溶接等作業で「溶接ヒューム」に暴露  
する作業者については、6か月以内ごとに1回定期に「特殊健康診断  
の実施が義務付けられた。(じん肺法に係るじん肺健康診断は別途  
必要であること。)

(4) 「塩基性酸化マンガ」の製造・取扱業務を行う屋内作業場は、  
作業環境測定の対象となった。(「溶接ヒューム」に係る作業を行う屋  
内作業場は適用除外。)

※「金属アーク溶接等作業」には、作業場所が屋内又は屋外であることにかかわらず、アークを熱源とする溶接、溶断、ガウジングのすべてが含まれ、燃焼ガス、レーザービーム等を熱源とする溶接、溶断、ガウジングは含まれません。なお、自動溶接を行う場合、溶接中に溶接機のトーチ等に近づく等、溶接ヒュームに暴露する恐れがある作業が含まれ、溶接機のトーチ等から離れた操作盤の作業、溶接作業に付帯する材料の搬入・搬出作業、片づけ作業等は含まれません。

## 2 改正法の施行スケジュールについて

### 令和3年4月1日～

○**特殊健康診断の実施、全体換気の実施、安全衛生教育の実施、関係者以外立入禁止措置、有効な呼吸用保護具の備え付け等**

○**継続的に金属アーク溶接等作業を行う屋内作業場について、個人サンプラーによる空気中の溶接ヒューム濃度の測定(令和3年度内)**

### 令和4年4月1日～

○**「特定化学物質等作業主任者技能講習」修了者の中から作業主任者を選任**

○**作業場内の溶接ヒューム濃度に応じた換気、適切な呼吸用保護具の選択と使用**

# 作業環境測定

## 個人サンプラー

個人サンプラーは呼吸域における作業場の空気を測定する機器

令和2年1月の改正作業環境測定法の施行に伴い、令和3年4月以降、順次管理濃度が低い特定化学物質や鉛、有機溶剤による塗装作業等の作業について個人サンプラーによる個人サンプリング法による測定方法の選択が出来ることとなったもの。

- 発散源が作業者ととともに移動し、発散源と作業者との間に測定点を置くことが困難な作業（金属溶接、吹付け塗装など）に活用

なお、昨年の特化則の改正により、金属アーク溶接ヒュームが特化物に追加指定されたことから、本年4月以降、同作業の測定に本方式が適用される。

- 厚労省では現在、個人サンプラーによる測定を実施できる 作業環境測定士の養成を進めている。

# 情報通信機器を用いて医師の面接指導を行う際の ガイドライン改正情報

## (1) 情報通信機器を用いた面接指導の実施に係る留意点

- ① 事業主は、面接指導を実施する医師に対して、
- ・面接指導を受ける労働者が就業している事業場に関する事業概要業務内容、作業環境等に関する情報を提供すること。
  - ・面接指導の対象となる労働者に関する業務の内容、労働時間等の勤務の状況、作業環境等に関する情報を提供すること。
- ② 面接指導を実施する医師は、以下のいずれかの場合に該当することが望ましいこと。
- ・対象労働者が所属する事業場の産業医であること
  - ・少なくとも過去1年以上の期間にわたって、対象労働者が所属する事業場の労働者の日常的な健康管理に関する業務を担当していること
  - ・過去1年以内に、対象労働者が所属する事業場を巡視したことがあること
  - ・過去1年以内に、当該労働者に指導等を実施したことがあること

## (2) 面接指導に用いる情報通信機器と面接指導の実施方法

面接指導に用いる情報通信機器については、以下のすべての要件を満たすこと。

- 面接指導を行う医師と労働者とは相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるもので、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること
- 外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止の情報セキュリティが確保されること
- 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものではなく、容易に利用できること
- 衛生委員会等で情報通信機器を用いた面接指導の実施方法に関して調査審議を行った上で、事前に労働者に周知すること。
- また、実際に情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。

# 定期健康診断等における血糖検査の取扱いの変更情報

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第43条、第44条、第45条の2の規定に基づく定期健康診断等の項目のうち、血糖検査の取扱いについて、高齢者の医療の確保に関する法律（昭和57年法律第80号）に基づく特定健康診査との整合を図った結果、令和2年12月23日から下記のとおり取扱われることとなったこと。（同日付基発1223第7号）

（1）血糖検査は、空腹時血糖又は随時血糖によることを原則としてきたが、ヘモグロビンA1c（NGSP値）を行った場合についても、血糖検査を実施したものとする。

（2）ヘモグロビンA1c（NGSP値）を測定せずに随時血糖による血糖検査を行う場合は、食直後（食事開始時から3.5時間未満）を除いて実施することとする。

（3）「定期健康診断等における診断項目の取扱い等について」（平成29年8月4日付け基発0804第4号）の記の3の血糖検査の取扱いが廃止されたこと。

# 石綿障害等予防規則改正の概要（令和2年7月）(1/2)

## 1 解体・改修工事開始前の調査

- ・ 事前調査の方法の明確化（設計図書等の確認及び目視による確認の必須化等）
- ・ 石綿が含有されているとみなして措置を講じる場合は分析調査を不要とする規定の吹付け材への適用
- ・ 事前調査を行う者及び分析調査を行う者の要件（一定の講習修了等）の新設
- ・ 事前調査及び分析調査の結果の記録等（記録項目の明確化、3年保存の義務化、作業場への記録の写しの備え付け義務化等）

## 2 解体・改修工事開始前の届出の拡大

- ・ 新設・計画届の対象拡大（作業届対象作業を計画届の対象に見直し）
- ・ 解体・改修工事に係る事前調査結果等の届出制度の新設（建築物及び特定の工作物に係る一定規模以上の解体
- ・ 改修工事について事前調査結果等の届出義務化等）

## 3 負圧隔離を要する作業に係る措置の強化

- ・ 隔離・漏洩防止措置の強化（隔離解除前の除去完了確認、集じん・排気装置の設置場所等変更時の点検、作業中断時の負圧点検の義務化）



## 4 隔離（負圧は不要）を要する作業に係る措置の新設 (2/2)

- ・ けい酸カルシウム板 1 種を切断等する場合の措置の新設（隔離（負圧は不要）の義務化）
- ・ 仕上げ塗材を電動工具を使用して除去する場合の措置の新設（隔離（負圧は不要）の義務化）

## 5 その他の作業に係る措置の強化

- ・ 石綿含有成形品に対する措置の強化（切断等による除去の原則禁止）
- ・ 湿潤な状態にすることが困難な場合の措置の強化（除じん性能を有する電動工具の使用等の発散抑制措置の努力義務化）

## 6 作業の記録

- ・ 40年間の保存義務がある労働者ごとの作業の記録項目の追加（事前調査結果の概要及び作業実施状況等の記録の概要を追加）
- ・ 作業計画に基づく作業実施状況等の写真等による記録・保存の義務化

## 7 発注者による配慮

- ・ 事前調査及び作業実施状況等の記録の作成に関する発注者の配慮義務化

令和3年4月1日から「改正電離放射線障害防止規則」が施行されます。（※改正内容は下線部）

## 改正内容

- 放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量は、5年間につき100mSvおよび1年間につき50mSvを超えないこと。
- 放射線業務従事者などの管理区域内で受ける外部被ばくによる線量の測定は、1 cm 線量当量、3 mm線量当量および70 $\mu$ m線量当量のうち、実効線量および等価線量の 別に応じて、放射線の種類およびその有するエネルギーの値に基づき、線量を算定するために適切と認められるものについて行うことが必要。
- 眼の水晶体の等価線量の算定は、放射線の種類およびエネルギーの種類に応じ、1 cm線量当量、3 mm線量当量または70 $\mu$ m線量当量のうちいずれか適切なものによって行うこと。

○ 放射線業務従事者の眼の水晶体に受ける等価線量は、3か月ごと、1年ごとおよび5年ごとの合計を算定・記録・保存すること。

○ 受診労働者数の欄中「眼の水晶体の等価線量による区分」の欄に関する項目が、「20mSv以下の者」、「20mSvを超え50mSv以下の者」および「50mSvを超える者」に変更。また、全区分の欄に「検出限界未満の者」の項目を追加。

○ 一定の医師※に係る眼の水晶体に受ける等価線量の限度は以下のとおり。

- ・ **令和3年4月1日～令和5年3月31日の間 1年間につき50mSv**
- ・ **令和5年4月1日～令和8年3月31日の間 3年間につき60mSvおよび1年間につき50mSv**

（※ 放射線業務従事者のうち、遮蔽その他の適切な放射線防護措置を講じてもおその眼の水晶体に受ける等価線量が5年間につき100mSvを超えるおそれのある医師であって、その行う診療に高度の専門的な知識経験を必要とし、かつ、そのために後任者を容易に得ることができない者。）

# いじめ・いやがらせ等労働相談件数の推移（全国）



# 自殺「。パワハラ原因」

## 大阪 両親、会社を提訴へ

先輩社員から浴びせられた暴言などが原因で男性(当時27)が自殺したとして、両親が大阪市の飲料配送会社に慰謝料など約8千万円の支払いを求める訴訟を大阪地裁に近く起こす。代理人の上出恭子弁護士は「パワハラメントを受けた社員は声を上げられないことがある。訴訟では、企業の職場管理のあり方を問いた」としている。

訴状などによると、男性は2008年春に入社し、トラックでの飲料運搬や大阪市内の担当エリアにある自販機への商品補充を担当していたが、同年夏こ

ろにうつ病を発症。8月2日に自宅で首つり自殺した。

両親は「連日2千本以上の飲料補充を指示され、自殺直前3カ月の時間外労働は月平均81時間だった」「作業が少し遅れただけで「先輩から『のろま』『殺すぞ』などと言われた」と指摘。経験の浅い男性が精神的に追い込まれ、うつ病を発症したと主張している。

労働基準監督署は昨年、男性の仕事と自殺の因果関係を認めて労災認定したが、同社の代理人の弁護士は「過酷な勤務やパワハラはなかったと考えている。

会社が社員の安全配慮義務を怠ったこともない」と説明している。

## 1週間前の日報「倒れそうです」

家族によると、男性は大学卒業後にアルバイトをしながら就職活動を5年間続けた。飲料配送会社に採用された。姉(33)は自殺の約1カ月前、男性から「先輩の指示が聞き取りづらく、聞き返したら怒鳴られた」と打ち明けられたという。

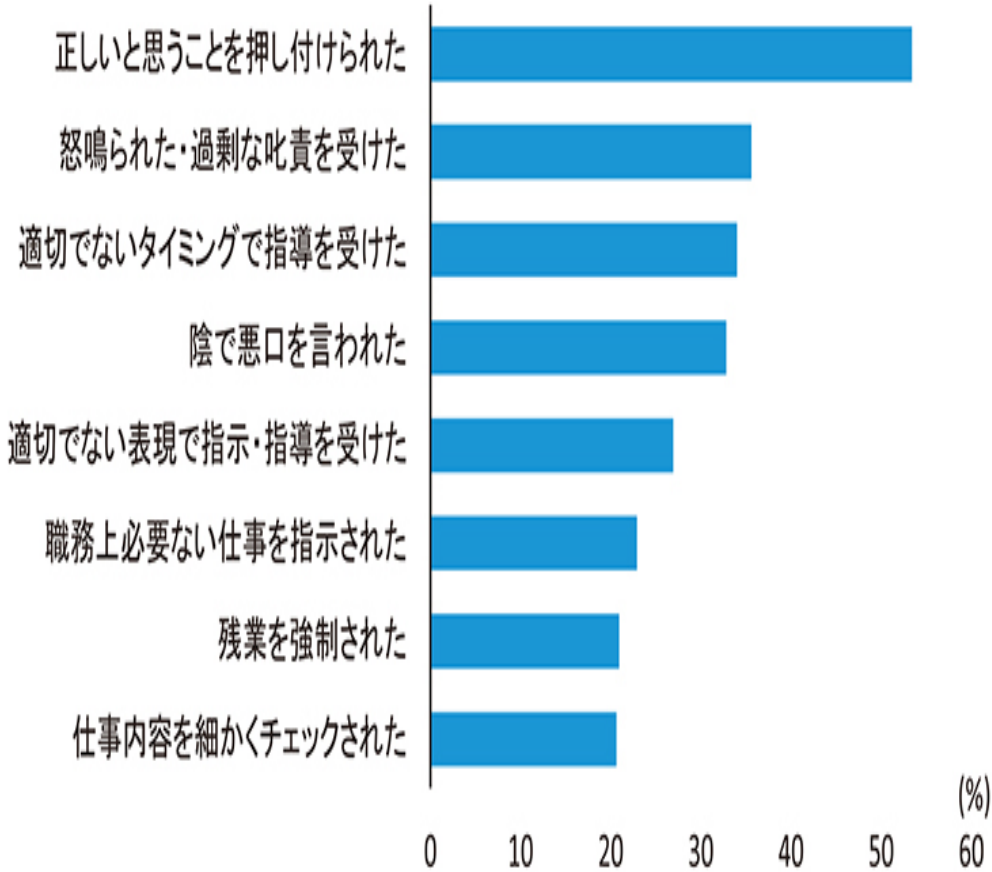
姉は取材に「『つらかったら辞めてもいいよ』と慰めたが、弟には『やっとなれた会社だから』との思いがあったようです。力づくで辞めさせるべきだった」と声を詰まらせた。

父親(64)は自殺後、会社

から見せてもらった日報に男性のメモを見つけた。「倒れそうです」。仕事で気付いたことなどを記す日報で、日付は自殺の1週間前だった。先輩社員が目を通したことを示すハンコが押されていたという。

父親は「息子の叫びが会社に届く機会があったはずだと思ふ。夢と希望を持って働く若者の命を守ることにつながる訴訟にしたい」と話す。(阪本輝昭)

# どんな「パワハラ」を受けたか





# メンタルヘルス対策の経過

昭和59年2月	設計技師の自殺(未遂)、初めての過労自殺労災認定(精神障害)
昭和63年	事業場における労働者の健康保持増進のための指針
平成8年3月	電通事件東京地裁判決(損害賠償請求)、仕事と自殺の因果関係認定
平成10年	自殺者数が31,755人。前年比35.2%の増加。以後3万人台継続
平成11年9月	心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針 精神障害に係る自殺の取扱いについて
平成12年8月	事業場における労働者の心の健康づくりのための指針
平成17年11月	労働安全衛生法改正(面接指導の義務化ほか)
平成18年3月	労働者の心の健康の保持増進のための指針
平成18年6月	自殺対策基本法 公布(6月21日。同年10月28日施行)
平成19年12月	労働契約法 制定
平成23年12月	心理的負荷による精神障害の認定基準
平成24年1月	職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ 報告
平成24年9月	職場のパワーハラスメント対策の推進について
平成26年6月	労働安全衛生法の一部を改正する法律が公布(ストレスチェック制度 の創設ほか)
平成27年4月	改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」に関する指針等

# パワハラ対策を義務化

## 6月から改正防止法が施行

公明党の推進で、企業など事業主へのパワハラ防止措置を義務付ける「改正労働施策総合推進法（パワハラ）」が6月から施行されます。改正法のポイントとともに、厚生労働省が開設したポータルサイトを紹介します。

### 懲戒規定、相談窓口の設置

#### 指針 6類型に分け具体例示す

パワハラ6類型		
	パワハラに該当	該当しない
身体的攻撃	物を投げつける	誤ってぶつかる
精神的攻撃	人格を否定するような言動	遅刻など社会的ルールを再確認を怠った言動を再三注意し、改善されない場合に強く注意
人間関係	同僚が集団で無視	新規採用者を短期間で集中的に別室で教育
過大な要求	私的な雑用の処理を強制	繁忙期に通常より多い業務を任せる
過小な要求	管理職を退職させようとする	能力に応じて一定程度業務量を軽減
個人の侵害	性自認を暴露する	個人情報を人事部門に得て人事で個人情報を得る

6月施行の改正法では、企業に義務付けられる措置として、①就業規則を整備し、パワハラを禁止し、加害者に対する懲戒規定を設けること、②相談窓口の設置、③パワハラが発生した場合の迅速かつ適切な対応の相談者に対する不利益な取り扱

い禁止などが挙げられます。中小企業は2022年4月1日から適用されます。厚労省は指針で、どんな行為がパワハラに当たるのかを示しています。その指針では、①優越的な関係を背景とした言動で、業務上

必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの3項目全てを満たすものと定義しています。具体例として、パワハラを6類型に分けて「該当すると考えられる例」と「該当しないと

「該当しない」と考えられる例」を示しています（表参照）。この6類型のいずれかの行為が、前述の3項目を満たしたかどうかにより、パワハラが認定されます。

公明、法改正を推進  
2018年度に全国の労働局に寄せられた民事上の

労働相談のうち、パワハラを含む職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は8万7000件を超え、過去最多となりました。全体の相談の25・6%を占め、7年連続最多を記録するなど問題は深刻化しています。

こうした状況の中、公明党は「ラスメント」を許さない社会の実現をめざし、改正法の成立を推進。厚労省が昨年8月に厚労相に対して提出した重点政策の提言でも、ラスメントに関する周知・啓発や指導、被害を受けた場合の相談体制の強化などを要望していました。

職場のパワハラに関する実態調査報告書（16年度）によると、パワハラを受けた後で自分自身はどのような行動をしたかを質問したところ、「何もしなかった」が40・9%と最も多くなっています。パワハラを受けて困っている人はますます少なくなり、厚労省がまとめたポイントを紹介し

ます。まずパワハラと思われる行為をされた場合は、「いつ、どこで、だれが」といわれる（5W1H）を記録することが重要です。後々の事実確認などに有効なので、メモや録音など最適な方法で記録を残すことをお勧めします。

パワハラは我慢しても解決しません。それどころかエスカレート

### メモ、録音など証拠 重要

する可能性があります。一人で悩まず、同僚や上司に相談しましょう。周りの協力を得ることで、パワハラを行う本人が自らの行為に気付く場合もあります。

上司に相談できない場合は、人事部や社内の窓口にご相談ください。会社等の組織は、相談が不利益にならないよう、フラッシュの確保に配慮することが求められています。

社内に相談窓口がない場合や、社内では解決できない場合は、外部の相談窓口を利用して下さい。全国の労働・労働基準監督署にある総合労働相談コーナーは、無料で相談を受け付けており、電話でも相談できます。



### 厚労省専用サイト開設

## 学べる動画と裁判例紹介

厚労省は、企業に社内方針の明確化や相談窓口の設置などを進めてもらうため、パワハラ防止の総合サイト「あかるい職場応援団」(写真)を開設しています。実際の裁判事例や企業が認められた裁判例、セクハラに関する事例などは、ハラスメントに関する事例を掲載し、切り口から裁判例を掲載しています。実際にどのような行為が、企業や加害者の責任が問われたのかを確認できます。

また、職場のパワハラに関する動画もありま

す。そのほか、動画で学べるコンテンツとして、「企業の出来が悪い」と、丸めた企画書で、胸元を殴られた」「ある日突然、営業の仕事から外される」といった「ら」など、多数の事例がアップされています。パワハラを回避するための「指針」動画や、パワハラ相談者の対応の仕方をまとめた「相談」動画などもありま



# 職場におけるハラスメント防止対策について

- ▶ 1. **パワーハラスメント対策**が令和2年6月1日から企業の**義務**（中小企業は令和4年3月31日までは**努力義務**）になります！
- ▶ 2. **セクシュアルハラスメント対策**や**妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策**も**強化**されます！

## 1. パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法※の改正）

※労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

事業主は、職場におけるパワーハラスメント防止のために、**相談体制の整備などの雇用管理上必要な措置を講ずることが、令和2年6月1日から義務**になります（中小企業は令和4年3月31日までは**努力義務**）。

### <労働施策総合推進法>

▶ 事業主に、職場におけるパワーハラスメント防止のため、**相談体制の整備等の雇用管理上の措置を義務付けるとともに、相談等したことに対する不利益取扱いの禁止**を規定。

#### 第30条の2（雇用管理の措置等）

事業主は、職場において行われる**優越的な関係を背景とした言動**であって、**業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの**によりその雇用する労働者の**就業環境が害されることのないよう**、当該労働者からの相談に応じ、**適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置**を講じなければならない。

- 2 事業主は、労働者が前項の**相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたこと**を理由として、当該労働者に対して**解雇その他不利益な取扱い**をしてはならない。
- 3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき**事業主が講ずべき措置等**に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な**指針を定めるものとする**。

# 企業に義務付けられる「パワハラ防止対策」

1

パワハラ「禁止」と、起きてしまった際の「懲戒」規定を就業規則に明記。研修等で周知する。※特に「性的指向」や「性自認」等の暴露がないよう周知啓発が必要

2

相談窓口を設置、担当者が適切に対応できるようにする。

3

パワハラが起きてしまった際の対策を検討。被害者への配慮と、加害者への措置、再発防止策を講じる。

4

相談者や行為者のプライバシー保護措置を講ずる。※特に「性的指向」や「性自認」等は機微な個人情報と明記する。  
相談したことによる解雇等、不利益な取り扱いをされないことを明記する。

# 心理的負荷による精神障害の労災認定基準改正概要（令和2年5月29日付け基発0529第1号）

## 改正の経過

業務による心理的負荷を原因とする精神障害については、平成23年12月に策定された「**心理的負荷による精神障害の認定基準**」に基づき労災認定が行われてきたが、令和2年6月からいわゆるパワーハラスメント防止法が施行され、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、令和2年5月に取りまとめられた「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」の報告書を受けて、認定基準 別表1「**業務による心理的負荷評価表**」の改正が行われた。

## ○ 改正のポイント

上司や同僚等から、嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた場合には、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の出来事で評価していたが、「心理的負荷評価表」を次のように改正し、パワーハラスメントに関する事案を評価対象とする「具体的出来事」などを明確化したもの。

- 「具体的出来事」等「出来事の類型」に「パワーハラスメント」を追加
- 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を「具体的出来事」に追加

### 【強いストレスと評価される例】

- 上司等から、治療を要する程度の暴行等の身体的攻撃を受けた場合
- 上司等から、暴行等の身体的攻撃を執拗に受けた場合
- 上司等による人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合
- 心理的負荷としては「中」程度の精神的攻撃等を受け、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった場合

● 評価対象のうち「パワーハラスメント」に当たらない暴行やいじめ等について文言修正

● 「具体的出来事」の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の名称を「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正

● パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ・嫌がらせ等を評価する項目として位置づける

### 【強いストレスと評価される例】

● 同僚等から、治療を要する程度の暴行等を受けた場合

● 同僚等から、人格や人間性を否定するような言動を執拗に受けた場合

- 施行令別表第9（化学物質表示、通知対象物質）  
平成30年7月1日 10物質追加で673物質
- 石綿の製造、使用等大臣許可  
平成30年6月1日
- ストレスチェック検査実施者として公認心理士、歯科医師を追加  
平成30年8月9日