

ヒューマンテラス通信

7月号 目次

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます…………… 1
2. 経団連発「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」とは …… 2
3. 令和7年の労働災害発生状況 死亡者数は過去最少 …… 3
4. 高年齢者の熱中症対策と補助金活用 …… 4
5. 産業医の辞任等に関する報告が義務化されます …… 4
6. 2026 年に変わるiDeCoの改正ポイント …… 5
7. 経産省「企業・自治体等向け
女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイダンス」を公表 …… 6
8. 7月の税務と労務の手続[提出先・納付先] …… 7
9. 弊社業務のご案内…………… 8
10. 今月のパンフレット: …… 8
産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう …… 8

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
(ヒューマンテラス株式会社)
E-mail：soudan@humanterrace.co.jp
URL：www.humanterrace.co.jp

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

◆同一労働同一賃金ガイドラインとは

令和8年4月28日に同一労働同一賃金に係る改正省令・告示が公布され、改正同一労働同一賃金ガイドラインが令和8年10月1日から適用されます。このガイドラインは、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理、あるいは不合理でないのか、原則となる考え方や具体例、留意事項を示すものです。

◆ガイドライン改正のポイント

今般、裁判例の蓄積などを踏まえて記載が見直され、明確化や充実が図られているほか、新規に追加された内容もあります。特に、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当等）や福利厚生（夏季冬季休暇、褒賞等）について、具体的な考え方や例示が追加されています。

また、改正省令により、非正規雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項について、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が追加されます。説明の際は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」により行います。

◆企業に求められる対応

企業においては、非正規雇用労働者からの説明請求への対応が一層重要となります。各種手当や福利厚生の支給基準の見直し、就業規則の点検、説明体制の整備が欠かせません。ガイドラインに基づき、厚生労働省が公表する関連書式やリーフレットも活用しながら、早めの確認と対応を進めましょう。

【参考】同一労働同一賃金特集ページ（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

同一労働同一賃金ガイドライン（※）の主な改正事項

（※）短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）

1 裁判例を踏まえた記載の見直し

※「通常の労働者」：いわゆる正社員等 「非正規雇用労働者」：パートタイム、有期雇用、派遣労働者で働く者

＜待遇に関する記載＞

賞与

退職手当

無事故手当

家族手当

住宅手当

病気休暇・休暇

夏季冬季休暇

褒賞

賞与・退職手当の性質・目的として、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な性質・目的が含まれる。

これらの性質・目的が妥当にもかかわらず、非正規雇用労働者に対し、通常の労働者との間の職務の内容等の相違に応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められるものに当たりうることに留意。【記載の充実（賞与）】【新規追加（退職手当）】

通常の労働者と業務の内容が同一の非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の無事故手当を支給。【新規追加】

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の家族手当を支給。【新規追加】

住宅手当であって、転居を伴う配置の変更の無償に応じて支給されるものについて、通常の労働者と同一の転居を伴う配置の変更がある非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の住宅手当を支給。【新規追加】

労働契約の更新を繰り返している等、相応に継続的な勤務が見込まれる非正規雇用労働者にも、通常の労働者と同一の病気休暇・休暇（療養への専念を目的とした休暇に限る）期間に係る給与を保障。【記載の充実】

非正規雇用労働者にも、通常の労働者と同一の夏季冬季休暇を付与。【新規追加】

褒賞であって、一定の期間勤続した労働者に付与するものについて、通常の労働者と同一の期間勤続した非正規雇用労働者には、通常の労働者と同一の褒賞を付与。【新規追加】

＜いわゆる「正社員人材確保論」＞

通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間に待遇の相違がある場合において、その要因として当該待遇を行う目的に「通常の労働者としての職務を遂行しうる人材の確保及びその定着を図る」等の目的があったとしても、当該目的があることのみをもって直ちに当該待遇の相違が不合理ではないと当然に認められるものではない旨を記載。

2 通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化

事業主が通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間の相違の解消をしようとする場合に、パートタイム・有期雇用労働法の目的に鑑みれば、通常の労働者の労働条件を不利益に変更することなく、パートタイム・有期雇用労働者の労働条件の改善を図ることが求められる旨を明確化。

3 パートタイム・有期雇用労働法第8条の「その他の事情」の明確化

行政通達で示されている「その他の事情」の具体例（職務の成果、能力、経験、合理的な労使慣行等）をガイドラインにも記載。また、事業主がパートタイム・有期雇用労働者の意向を十分に考慮せず一方的に待遇を決定した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる事情として考慮されう旨を明確化。

4 無期雇用フルタイム労働者等へのガイドラインの趣旨の波及

無期雇用フルタイム労働者について、パートタイム・有期雇用労働法に規定するパートタイム・有期雇用労働者には該当しないが、これらの労働者との労働契約を締結・変更する際の「均衡の考慮」に当たっては、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること等を記載。

5 その他

平成30年の法改正の趣旨（不合理性は個々の待遇ごとに判断）の明確化、労使による待遇の体系についての議論に当たっての非正規雇用労働者の意向の考慮等ガイドラインの派遣労働者・協定対象派遣労働者に関する記載も、パートタイム・有期雇用労働者と同様の見直し

trace
Support

2. 経団連発「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」とは

経団連は5月19日、企業による若年社員の育成や支援等の取組みに関する、5つの課題と対応策をまとめました（以下、「報告書」という）。

◆若年者を取り巻く状況の変化

若年層を取り巻く状況の変化について、若年労働力の減少・労働需給の逼迫、高水準の転職希望者比率などの外的要因と、キャリア志向の二分化やOJT・Off-JT 機会の減少などの内的要因に分けて整理しています。

◆活躍推進にあたっての5つの課題

近年顕在化し、若年社員のキャリア不安や早期離職を引き起こしている課題を、①リアリティ・ショックの発生、②成長機会の減少、③キャリアパスの不透明さ、④コミュニケーションの質的変化、⑤育成・マネジメントの行き詰まり、の5つに整理しています。

◆5つの課題への対応策

対応策として、①「日本型RJP」（注）とオンボーディング施策、②人材育成施策の再構築、③主体的なキャリア形成への支援、④タテ・ヨコ・ナナメによるコミュニケーションの活性化、⑤上司・管理職への支援・サポートを挙げ、企業事例を交えて解説しています。

（注）RJP（Realistic Job Preview）は、仕事内容や組織の魅力だけでなく課題や負の側面も含めありのままの情報を提供して、納得して応募した人を選考する採用手法。

◆政府の取組みと支援策

厚労省の支援策も、「キャリア形成」、「職業訓練・能力開発」、「就職・再就職」の3つの柱で紹介されています。

若年社員の活躍推進に“課題を感じている”企業は9割超に上ります（経団連調べ）。若年社員に限らず、組織全体が活性化する取組みを検討しましょう。

【参考】

報告書・若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2026/029.html>

3. 令和7年の労働災害発生状況 死亡者数は過去最少

厚生労働省が5月27日、令和7年の労働災害発生状況を公表しました。令和7年1月から12月までの、新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いたデータが取りまとめられています。

◆死亡者数

労働災害による死亡者数（死亡災害報告をもとに、死亡者数を集計）は700人（前年比46人・6.2%減）と、過去最少となりました。

（1）業種別

建設業	：214人（前年比18人・7.8%減）
製造業	：115人（同27人・19.0%減）
陸上貨物運送事業	：80人（同28人・25.9%減）
商業	：61人（同6人・10.9%増）

（2）事故の型別

墜落・転落	：186人（前年比2人・1.1%減）
交通事故（道路）	：126人（同3人・2.4%増）
はさまれ・巻き込まれ	：117人（同7人・6.4%増）

◆休業4日以上之死傷者数

事業者から提出される労働者死傷病報告をもとに集計した死傷者数は、135,333人（前年比385人・0.3%減）でした（通勤中に発生した災害の件数は含まれません）。

（1）業種別

製造業	：26,371人（前年比305人・1.1%減）
商業	：23,128人（同1,089人・4.9%増）
保健衛生業	：19,291人（同424人・2.2%増）
陸上貨物運送事業	：15,632人（同660人・4.1%減）

（2）事故の型別

転倒	：37,195人（前年比817人・2.2%増）
腰痛等の「動作の反動・無理な動作」	：22,166人（同52人・0.2%減）
墜落・転落	：20,864人（同165人・0.8%増）

死亡者数は過去最少となったものの、休業4日以上之死傷者数は令和4年から横ばいとなっており、引き続き労働災害防止に向けた積極的な取り組みが求められます。7月1日～7日の全国安全週間および6月1日～30日の準備期間を機に、体制を見直しましょう。

【参考】

令和7年の労働災害発生状況を公表 | 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_73382.html

4. 高年齢者の熱中症対策と補助金活用

◆過去最多の死傷者数、高年齢者は特に注意

2025 年の職場における熱中症による死傷者数は 1,803 人と、統計開始（2005 年）以降最多になりました。年齢別では、25～29 歳の 129 人に対し、60～64 歳は 181 人、65 歳以上は 278 人と、高年齢者が多くなっています。加齢により体温調節機能や暑さの自覚が低下する高年齢者は熱中症を発症するリスクが高く、企業として積極的な安全配慮が求められます。

◆熱中症対策の義務化への対応

2025 年 6 月からの改正労働安全衛生規則では、職場の熱中症対策が「義務」とされています。①体制整備、②手順作成、③関係者への周知の 3 つが重篤化を防止するために義務付けられ、違反には罰則の適用や業務停止命令の可能性もあります。そのため、予防対策として実効性のある対応が必要です。

具体的には、WBGT 値（暑さ指数）の把握とそれに基づく作業環境の改善、作業負荷の軽減、休憩や水分補給の管理等が求められます。

◆エイジフレンドリー補助金の活用も有効

60 歳以上の高年齢労働者の熱中症予防対策には、「エイジフレンドリー補助金（熱中症対策コース）」の活用が可能です。スポットクーラー、ミストファン、WBGT 指数計、電動ファン付き作業服等の導入経費が、補助対象となります。

補助金の申請は事業者自身が行う必要があり、審査による要件確認や書類の準備には一定の時間を要しますし、実務対応も発生します。申請受付は 2026 年 10 月 31 日までですが、予算額に到達次第終了となるため、早めの検討が重要です。

【参考】

令和 7 年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」（確定値）を公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_73330.html

「令和 8 年度エイジフレンドリー補助金」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html

5. 産業医の辞任等に関する報告が義務化されます

労働安全衛生規則の改正により、令和 8 年 8 月 1 日から事業者に対し、産業医の辞任、解任または退任（以下、「辞任等」という）があった場合に、所轄労働基準監督署への氏名や辞任年月日等の報告が義務付けられます。

◆改正の背景

常時使用労働者数 50 人以上の事業場には産業医を選任する義務があり、選任事由が発生した日（常時使用労働者数 50 人以上になった日、または前任者の辞任等が発生した日）から 14 日以内に選任しなければならず、違反は 50 万円以下の罰金に処されます。また、選任したときには遅滞なく所轄の労働基準監督署に報告しなければならないこととされています。

しかし、辞任等の変更があった場合には報告義務がなく、これまで、前任者の辞任後に後任者が選任されたか否かを把握できないケース等がありました。そこで新たに、辞任等の報告も義務付けることとなりました。ただし、新たな産業医の選任と前任者の辞任等を同時に報告した場合は、これまでと同様、辞任等の報告は必要ありません。

一方、常時使用労働者数が 50 人未満になり産業医の選任義務がなくなった場合の産業医の辞任等については、「報告を行うことが望ましい」とされています。

◆報告方法

辞任等の報告は、所定の様式「総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告」（<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei36/20.html>）を使用し、所轄の労働基準監督署長に提出します。電子申請が原則ですが、当分の間は書面による報告も可能です。

【参考】

「労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について」（令和 8 年 4 月 28 日基発 0428 第 4 号）
<https://www.mhlw.go.jp/content/001700019.pdf>

リーフレット「産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001480782.pdf>

6. 2026 年に変わる iDeCo の改正ポイント

個人型確定拠出年金「iDeCo」は長期的な資産形成を行うことを目的とした私的年金ですが、ルールが変わることも多いので、直近の改正をまとめます。

◆退職所得控除に関する「5 年ルール」が「10 年ルール」に（2026 年 1 月 1 日より施行）

改正前は、先に iDeCo の給付金を一時金で受け取り、5 年以上経過してから会社の退職一時金を受け取ると、掛金拠出期間と勤続期間で重複する期間の退職所得控除を、それぞれに使うことができました。改正後はこの「5 年」が「10 年」になり、受取りの間隔を 10 年以上空けない限り、重複期間の退職所得控除は 1 回しか使えないように調整されます。

なお、先に会社の退職一時金を受け取り、後で iDeCo の一時金を受け取る場合には、退職所得控除を二重に使うには 20 年以上の間隔を空ける必要があります。

◆加入可能年齢が「70 歳未満」に拡大（2026 年 12 月 1 日より施行予定）

iDeCo に加入できる年齢は原則 20 歳以上 65 歳未満でしたが、改正後は、70 歳になるまで掛金の拠出が可能になります。ただし、iDeCo は公的年金の上乗せであるため、老齢基礎年金などの公的年金を受け取るようになると、掛金の拠出はできなくなります。

◆掛金の上限の引上げ（2026 年 12 月 1 日より施行予定）

会社員・公務員の拠出限度額は月額 2 万円（企業年金がある場合は合計 5.5 万円）または 2.3 万円でしたが、改正後は 6.2 万円（企業年金がある場合は合計 6.2 万円）に引き上げられます。

自営業者・フリーランス等の拠出限度額は、国民年金基金と合算で月額 6.8 万円でしたが、7.5 万円に引き上げられます。

【参考】

令和 7 年度税制改正の大綱

https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2025/07taikou_01.htm?utm_source=chatgpt.com

令和 8 年 12 月から iDeCo がパワーアップします！

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001620594.pdf>

7. 経産省「企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイダンス」を公表

◆女性活躍推進法で求められる女性の健康課題への配慮と支援

本年 4 月施行の改正女性活躍推進法により、女性活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。同法に基づく一般事業主行動計画の策定にあたっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組みが行われることが望ましいとされるなど、女性の健康課題への取組みが求められているところです。

◆経産省が公表したガイダンスとは？

経済産業省が公表した「企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイダンス」（以下、「ガイダンス」という）は、2021 年度から 2025 年度までの実証実験で得られた成果を踏まえて、女性の健康課題への対応策に「フェムテック」を活用する際のポイントや事例をまとめたものです。

「フェムテック」（Femtech）とは、Female（女性）と Technology（技術）を組み合わせた言葉で、月経、不妊、妊娠・出産、更年期など、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスなどを指す造語です。

◆女性の健康課題への取組みの参考に

ガイドンスでは、フェムテックの活用のしかたについて具体的なイメージを持ってもらえるよう、導入の意義・効果、導入に向けた検討・ポイント、導入事例など、参考となる情報が多く盛り込まれています。ぜひ活用してみてください。

【参考】

経済産業省「企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイドンス」
<https://www.meti.go.jp/press/2026/05/20260527002/20260527002-1r.pdf>

8. 7月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限【年金事務所または健保組合】＜7月1日現在＞
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付【郵便局または銀行】
- 特例による源泉徴収税額の納付＜1月～6月分＞【郵便局または銀行】
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出【公共職業安定所】＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限＜年度更新＞
【労働基準監督署】
- 労働保険料の納付＜延納第1期分＞【郵便局または銀行】

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請＜6月30日の現況＞の提出【税務署】
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出【公共職業安定所】

31日

- 所得税予定納税額の納付＜第1期分＞【郵便局または銀行】
- 労働者死傷病報告の提出【労働基準監督署】＜休業4日未満、4月～6月分＞
- 健保・厚年保険料の納付【郵便局または銀行】
- 健康保険印紙受払等報告書の提出【年金事務所】
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出【公共職業安定所】
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞【公共職業安定所】
- 固定資産税・都市計画税の納付＜第2期＞【郵便局または銀行】
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

9. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
- ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. コンサルティングサービス

- ・ 人事制度構築・見直し
- ・ 研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエーツ

〒107-0062

東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL : 03-6276-8922

FAX : 03-6276-8933

Email : soudan@humanterrace.co.jp

URL : www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話: 03-6276-8922



10. 今月のパンフレット：

産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう

これまで、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場は、産業医を選任した場合、その旨を報告する必要があるとされていましたが、この規定が改正され、令和 8 年 8 月 1 日以降、選任の場合に加え、辞任、解任又は退任の場合にも必要となります。（記事 No. 5）

報告方法は、電子申請が原則ですが、当分の間は、書面による報告も可能です。

内容につきましては、次のページからのパンフレットをご確認ください。

▼ リーフレット「産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001480782.pdf>

産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう

1 産業医の選任・各種報告を適切に行っていますか？

- ◆ 労働者数50人以上の事業場では、労働安全衛生法に基づき、産業医を選任することが義務付けられています。
- ◆ 産業医を選任した場合や、産業医の辞任等があった場合には、所轄労働基準監督署長に報告することが義務付けられています。

Q 産業医を選任したとき等に労働基準監督署長に報告していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任したとき、または産業医の辞任等※1があったときは、遅滞なく、電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告※2する必要があります。

※1 産業医の辞任、解任または退任を指します。ただし、労働者数が50人未満になった場合の産業医の辞任等の場合は、報告義務はありませんが、選任状況の適切な把握の観点から監督署への報告をお願いします。

※2 辞任等の報告は令和8年8月1日から義務づけられますが、これまでと同様、新たな産業医の選任と前任の辞任等を同時に報告いただいた場合は、辞任等の報告は不要です。

- 電子申請は「e-GOV電子申請」のほか、「労働安全衛生法関係の届出・申請等帳票印刷に係る入力支援サービス」から申請可能です。



Q 産業医の辞任等があったあと、産業医を選任していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任することが必要です。
- 選任していた産業医の辞任等があったときは、当該日から14日以内に新たに産業医を選任する必要があります。
- 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・その理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（衛生委員会等）に報告しなければなりません。

Q 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、定期健康診断を実施したときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告を所轄労働基準監督書にする必要があります。
- 定期健康診断結果報告に産業医の氏名を記載する必要があります。

裏面（産業医による労働者の健康管理等のために事業者が行わなければならないこと）へ



事業者が行わなければならないこと

- ◆ 産業医は、衛生委員会等に参画したり、職場巡視を行ったり、労働者の健康管理等を行います。その活動が効果的なものとなるため、事業者は次のことが必要です。

○ 労働者の健康管理等のために必要な権限を産業医に付与

- 事業者が産業医に付与するべき権限には次のことが含まれます。
 - ・ 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
 - ・ 労働者の健康管理等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
 - ・ 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

○ 労働者の健康管理等のために必要な情報の産業医への提供

- 産業医に対して、次の情報を提供することが必要です。
 - ・ 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の講じた措置又は講じようとする措置
 - ・ 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報
 - ・ 労働者の業務に関する情報であっ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

○ 産業医から受けた勧告を受けたときの衛生委員会等への報告等

- 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ができます※。事業者は、その勧告を尊重しなければなりません。

※労働者と同一の場所において作業を行う直接雇用されていない労働者や請負人等に係る作業環境に関してもその事業場の産業医は勧告することができます。

- 勧告を受けたときは、遅滞なく勧告の内容、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を衛生委員会等に報告する必要があります。また、勧告の内容・勧告を踏まえて講じた措置の内容を記録し、3年間保存しなければなりません。
- 産業医は、衛生委員会等に対して、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もできます。

○ 産業医等の業務の内容等の労働者への周知

- 産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法、産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法を労働者に周知する必要があります。

