

福岡医発第2107号(地)

平成20年 2月21日



各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会
会 長 横 倉 義 武
(公 印 省 略)

長時間労働者への医師による面接指導制度について

標記の件につきまして、福岡労働局より別紙のとおり通知がありましたのでご連絡いたします。

長時間にわたる過重な労働により脳血管疾患及び虚血性心疾患を発症した過労死事案の労災認定件数は、労働災害による死亡災害の約1割相当にまで増加しています。厚生労働省では、平成18年3月17日に「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を策定し、労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進及び長時間労働による疲労の蓄積が認められる労働者に対する医師の面接指導制度の導入等事業者が講ずべき措置を定め、過重労働による健康障害防止対策の推進が図られております。

その一環である長時間労働者に対する医師の面接指導制度につきまして、現在、常時50人以上の労働者を使用する事業場に対して義務付けられておりますが、平成20年4月1日より、常時50人未満の労働者を使用する事業場に対しても義務付けされることとなります。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただき、会員各位への周知方よろしくお願い申し上げます。

小郡三井医師会より

担当理事 毛利康茂



福岡労基発第7号

平成20年2月12日

福岡県医師会 御中

福岡労働局労働基準部長

(公印省略)

長時間労働者への医師による面接指導制度について

労働基準行政の運営につきましては、日頃から格段のご協力を賜り厚く御礼申しあげます。

さて、長時間にわたる過重な労働により脳血管疾患及び虚血性心疾患を発症した過労死事案の労災認定件数は、労働災害による死亡災害の約1割相当にまで増加しています。厚生労働省では、平成18年3月17日に「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を策定し、労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進及び長時間労働による疲労の蓄積が認められる労働者に対する医師の面接指導制度の導入等事業者が講ずべき措置を定め、過重労働による健康障害防止対策の推進を図っているところです。

これら事業者が講ずべき措置のうち、長時間労働者に対する医師の面接指導制度については、常時50人以上の労働者を使用する事業場に対しては、すでに平成18年4月1日より義務付けられていましたが、常時50人未満の労働者を使用する事業場に対しても、平成20年4月1日より義務付けされることとなります。

つきましては、貴団体の会員事業場に対して当該制度の内容を周知され、当該制度が円滑に実施されるようご協力をお願いいたします。

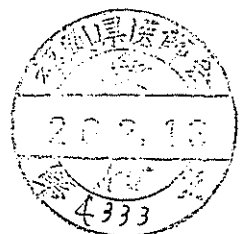
なお、リーフレットを同封しておりますので、ご参照下さい。

本件に関する問い合わせ、リーフレットが必要な時は、

福岡労働局労働基準部労働衛生課

(担当 柴田 092-411-4798)

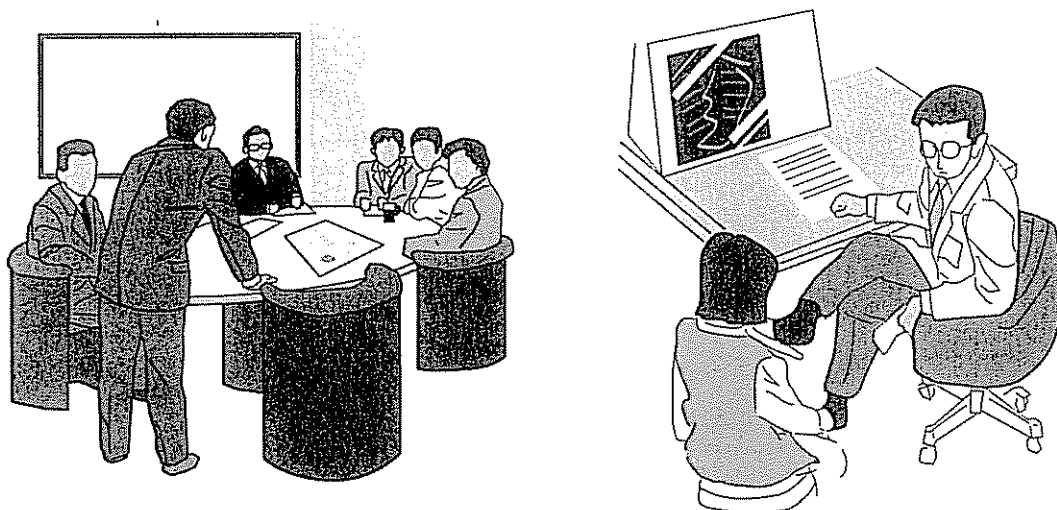
までお願いいたします。



長時間労働者への 医師による面接指導制度について

労働安全衛生法の改正により、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を実施することが義務づけられました。

常時50人未満の労働者を使用する事業場も平成20年4月から適用されます※。



※ 地域産業保健センターを利用して面接指導を実施することもできます。

医師による面接指導制度の創設は…

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じることとするものです。

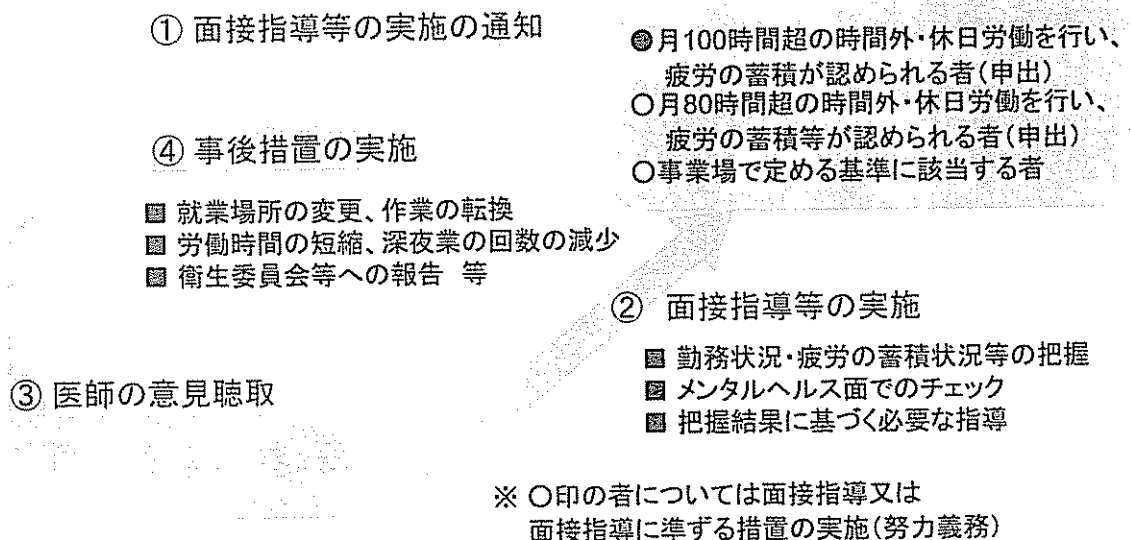
面接指導とは…

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ことをいいます。

1 長時間労働者への面接指導制度の概要

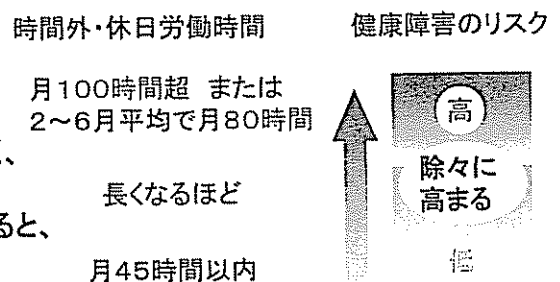
脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、労災認定された自殺事案には長時間労働であったものも多いことから、この面接指導の際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するために、メンタルヘルス面にも配慮しましょう。

また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



時間外・休日労働時間と健康障害リスクとの関連について

長時間労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見を踏まえると、長時間労働と脳・心臓疾患の発症などの関連性は右の図のようになりますので参考にしてください。



- 1) 上の図は、労災補償に係る新しい脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- 2) 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労様態の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- 3) 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- 4) 2～6月平均で月80時間を超える時間外・休日労働とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

2 面接指導等の実施に係る流れ

衛生委員会等で調査審議【則第22条第9号】

- 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること

時間外・休日労働時間の算定【則第52条の2第2項】
(毎月1回以上、一定の期日を定めて行う)

時間外・休日労働時間
1月当たり100時間超
【則第52条の2第1項】

時間外・休日労働時間
1月当たり80時間超
【則第52条の8第2項】

事業場で
定めた基準に該当
【則第52条の8第2項】

労働者からの申出【則第52条の3第1項】
(期日後概ね1月以内)【則第52条の3第2項】

労働者からの申出
【則第52条の8第3項】

- 産業医は要件に該当する労働者に対し申出を行うよう勧奨【則第52条の3第4項】

医師による面接指導の実施
【法第66条の8第1、2項】
(申出後概ね1月以内)【則第52条の3第3項】

面接指導又は面接指導に準ずる
措置の実施
【法第66条の9、則第52条の8第1項】

- 医師が労働者の勤務の状況及び疲労の蓄積の状況その他の心身の状況について確認【則第52条の4】

医師からの意見聴取【法第66条の8第4項】
(面接指導後概ね1月以内)【則第52条の7】

面接指導の結果の記録を作成【法第66条の8第3項】
(5年間保存)【則第52条の6第1項】

- 労働者の疲労の蓄積の状況その他の心身の状況、聴取した医師の意見等を記載【則第52条の6第2項】

事後措置の実施【法第66条の8第5項】

- 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、衛生委員会等への報告等の措置

：義務

：努力義務

法：労働安全衛生法 則：労働安全衛生規則

③ 長時間労働者に対し面接指導等を実施しましょう

医師による面接指導の対象となる労働者は…

時間外・休日労働時間※¹が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者(申出による)※²

※¹ 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。

※² ただし、期日前1月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。

○ 時間外・休日労働時間が月100時間を超えたら…

事業者

申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。

時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者

面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

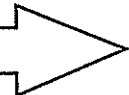
産業医

労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。

面接指導に当たっては「長時間労働者への面接指導チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。



これ以外の者は、



面接指導又は面接指導に準ずる措置※(以下、「面接指導等」という)の対象となる労働者は…

- ① 長時間の労働(時間外労働・休日労働時間が1月当たり80時間超)により、疲労の蓄積が認められ、又は、健康上の不安を有している労働者(申出による)
- ② 事業場において定められた基準に該当する労働者

※ 面接指導に準ずる措置の例 例1) 労働者に対し保健師等による保健指導を行う

例2) 本チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う

例3) 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける

① 時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら…

事業者

申出をした労働者に対し、面接指導等を実施するよう努めましょう。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者

面接指導等の申出をし、面接指導等を受けましょう。

② 事業場において基準を設定するに当たっては…

※ 時間外・休日労働時間が月100時間又は2～6月平均で月80時間を超えたら…

事業者

該当する全労働者が面接指導の対象となるよう基準を設定し、面接指導を実施するよう努めましょう。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者

面接指導等を受けましょう。

※ 時間外・休日労働時間が月45時間を超えたら…

事業者

健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

4 時間外・休日労働時間の算定・申出の手続き

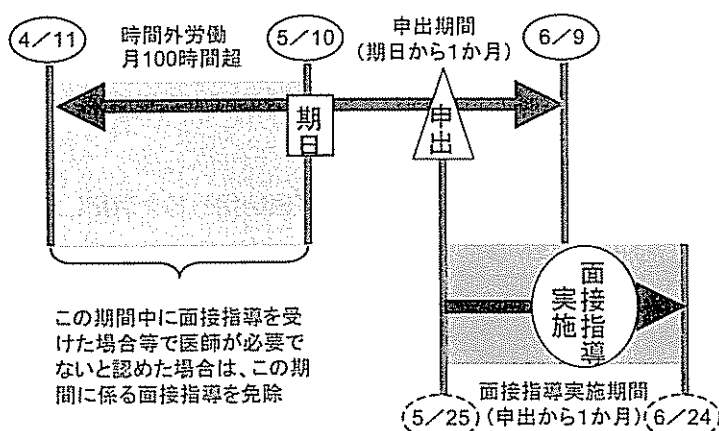
1か月の時間外・休日労働時間数＝1か月の総労働時間数－(計算期間1か月間の総暦日数／7)×40

※ 1か月の総労働時間数 ＝労働時間数 ＋ 延長時間数 ＋ 休日労働時間数
(所定労働時間数) (時間外労働時間数)

- ③ 時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければなりません。例)賃金締切日とする。
- ③ 専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制適用労働者は、使用者が健康・福祉確保措置を行うに当たって把握している「労働時間の状況」を基に事業場毎に取り決めた方法により算定します。
- ③ 管理・監督者等は、労働者自らが「時間外・休日労働時間が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる」と判断し、申出があった場合に面接指導を実施します。

面接指導の申出期間・実施期間について(毎月10日〆の場合)

例) 5月10日期日の場合



- ③ 申出の手続をとった労働者を「疲労の蓄積があると認められる者」として取り扱うこととし、面接指導は要件に該当する労働者の申出により行います。
- ③ 申出は書面や電子メール等の記録が残るものとします(様式例参照)。

面接指導に係る申出の様式例

労働安全衛生法第66条の8の 面接指導に係る申出書	
平成〇年〇月〇日	
事業者 職氏名 殿	所属 _____
	氏名 _____
私は労働安全衛生規則第52条の2条第1項に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。	
記	
1 面接指導を受ける医師(いずれかにチェック)	
□ 会社が指定する医師	
□ 自分が希望する医師	
2 面接指導を受ける日時	
平成 年 月 日 時～ 時又は	
平成 年 月 (初・中・下旬)	
3 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項	

5 医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

- ③ 事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。
- ③ 医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適当です。
- ③ 面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足ります。

6 事後措置の実施の際に留意すべき事項

- ③ 事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な事後措置を実施しなければなりません。
- ③ 面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携をしつつ対応を図りましょう。
- ③ 特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

7 衛生委員会等の調査審議事項

☞ 過重労働による健康障害防止対策について、衛生委員会等では以下の事項を含め調査審議します。

衛生委員会等での調査審議事項

長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること

- ① 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止対策の実施計画の策定等に関すること
- ② 事業場で定める必要な措置に係る基準の策定に関すること
- ③ 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること
- ④ 労働者の申出が適切に行われるための環境整備に関すること
- ⑤ 申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われないようにするための対策に関すること
- ⑥ 事業場における長時間労働による健康障害の防止対策の労働者への周知に関すること

8 事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

☞ 事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。

- 時間外・休日労働が月100時間超及び2～6月平均で月80時間超の労働者について、すべての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めること。
- 時間外・休日労働が月100時間超及び2～6月平均で月80時間超の労働者について、すべての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めること。

例1) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する

例2) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける

9 面接指導等の実施に当たって

☞ 月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下の①～③を図りましょう。調査審議の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。

- ① 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
- ② 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備
- ③ 労働者に対する体制の周知

☞ 面接指導を実施する医師は、産業医や産業医の要件を備えた医師等が望ましいものです。

☞ 面接指導の実施の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。

☞ 派遣労働者への面接指導は、派遣元事業主に実施義務が課せられます。

☞ 時間外・休日労働が月100時間超の労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、事業者は対象者全員に面接指導の実施の通知等を行い、労働者が申込みを行ったことなどをもって申出を行ったものとみなします。

10 施行期日は、平成18年4月1日です

ただし、常時50人未満の労働者を使用する事業場は平成20年4月1日からの適用です。

☞ これらの事業場についても、長時間労働による健康障害を防止するため、地域産業保健センターを利用するなどして面接指導等とその結果に基づく事後措置の実施を図りましょう。

改正労働安全衛生法及び関係省令、長時間労働者への面接指導チェックリスト、労働者の疲労蓄積度チェックリスト等は、厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/index.html>)に掲載しています。

このパンフレットに関するご質問は、最寄りの都道府県労働局又は労働基準監督署までお問い合わせください。

過重労働による健康障害を 防ぐために

過重労働による健康障害防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。

時間外・休日労働時間

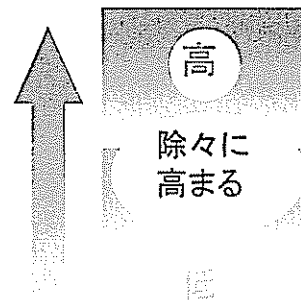
健康障害のリスク

月100時間超 または
2～6月平均で月80時間

} を超えると

長くなるほど

月45時間以内



「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成18年3月17日付け基発第0317008号)は、長時間労働者への医師による面接指導制度の創設などの労働安全衛生法等の改正を踏まえ、平成14年2月より推進してきた旧総合対策をもとに新たに策定されました。

- 1) 上の図は、労災補償に係る新しい脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- 2) 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- 3) 「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- 4) 2～6月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの平均の月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

① 時間外・休日労働時間を削減しましょう

☐ 36協定は限度基準等に適合したものとなっていますか？

36協定(時間外労働に関する協定)で定める延長時間については、次の限度時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合を除く。)が定められています。

期 間	1週間	2週間	4週間	1箇月	2箇月	3箇月	1年間
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省公示第154号)

- 限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる事情「特別の事情」は臨時的なもの(一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの)に限るとされています。
- 自動車運転者については、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)に適合した36協定とする必要があります。
- 月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能な場合でも、健康障害防止の観点から、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。

☐ 労働時間を適切に把握していますか？

- 労働時間を適切に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。

※「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」(平成13年4月6日付け基発第339号)

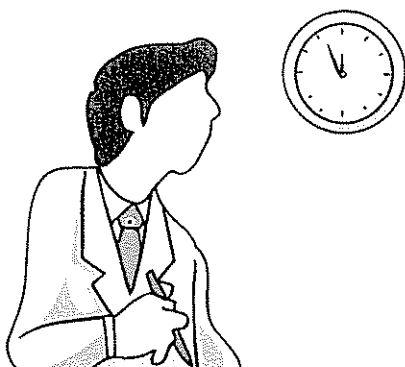
☐ 年次有給休暇の取得を促進していますか？

- 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用に努めましょう。

☐ 労働時間等の設定の改善のための措置を実施していますか？

- 労働時間等の設定の改善を図るため、労働時間等設定改善指針に基づき、必要な措置を講じましょう。

事業者は、裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに留意して、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めましょう。



② 健康管理体制の整備・健康診断の実施を図りましょう



産業医及び衛生管理者等を選任していますか？

- 労働者の健康管理のため、事業場において選任した産業医及び衛生管理者等に健康管理に関する職務を適切に行わせましょう
- 産業医を選任する義務のない事業場（常時50人未満の労働者を使用する事業場）では、地域産業保健センターの産業保健サービスを活用しましょう。



衛生委員会等を設置していますか？

- 衛生委員会等を設置し、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」をはじめ健康管理について適切に調査審議を行いましょう。

面接指導等を適切に実施するため（面接指導等については右ページ  を参照してください。）、以下の事項について調査審議を行い、この結果に基づく必要な措置を講じましょう。

- ① 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること。
- ② 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関すること。
- ③ 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関すること。
- ④ 面接指導等を実施する場合における事業場で定め必要な措置の実施に関する基準の策定に関すること。
- ⑤ 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること。



健康診断を確実に実施していますか？

- 労働者に対し、1年以内に1回、定期健康診断を実施しなければなりません。
- 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の特定業務従事者健康診断を実施しなければなりません。
- 血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者には、労災保険制度による二次健康診断等特定保健指導に関する給付（二次健康診断等給付）制度を活用しましょう。
- 深夜業に従事する労働者は、自発的健康診断受診支援事業助成金制度を利用できます。



健康診断結果に基づく適切な事後措置を実施していますか？

- 有所見者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。
- 健康診断は、健康管理のための基礎となるものであり、過重労働による健康障害を防止するための就業上の措置を考える良い機会です。分からないことは、気軽に産業医、地域産業保健センター、健康診断を実施した機関などに相談しましょう。
- 労働者の健康保持増進（THP：トータルヘルス・プロモーション・プラン）の実施にも努めましょう。

※ 「事業場における労働者の健康の保持増進のための指針」（昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号）

- 「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」等の活用を図りましょう。

③ 長時間労働者に対し面接指導等を実施しましょう

医師による面接指導の対象となる労働者は…

時間外・休日労働時間※¹が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者(申出による)※²

※¹ 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。

※² ただし、期日前1月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。

○ 時間外・休日労働時間が月100時間を超えたら…

事業者

申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。

時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者

面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医

労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。

面接指導に当たっては「長時間労働者への面接指導チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。



これ以外の者は、

面接指導又は面接指導に準ずる措置※(以下、「面接指導等」という)の対象となる労働者は…

- ① 長時間の労働(時間外労働・休日労働時間が1月当たり80時間超)により、疲労の蓄積が認められ、又は、健康上の不安を有している労働者(申出による)
- ② 事業場において定められた基準に該当する労働者

※ 面接指導に準ずる措置の例 例1) 労働者に対し保健師等による保健指導を行う

例2) 本チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う

例3) 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける

① 時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら…

事業者

申出をした労働者に対し、面接指導等を実施するよう努めましょう。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者

面接指導等の申出をし、面接指導等を受けましょう。

② 事業場において基準を設定するに当たっては…

※ 時間外・休日労働時間が月100時間又は2～6月平均で月80時間を超えたら…

事業者

該当する全労働者が面接指導の対象となるよう基準を設定し、面接指導を実施するよう努めましょう。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者

面接指導等を受けましょう。

※ 時間外・休日労働時間が月45時間を超えたら…

事業者

健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置

1 趣旨

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、当該医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「旧総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法等の改正が行われたところである。

本措置は、このような背景を踏まえ、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり、事業者が講ずべき措置を定めたものである。

2 時間外・休日労働時間の削減

(1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労働基準法第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）に適合したものとなるようにするものとする。

また、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」（限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる事情）を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限るとされていることに留意するものとする。さらに、月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努めるものとする。

さらに、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。

(2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置等に関する基準について」（平成1

3年4月6日付け基発第339号）に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。

(3) 事業者は、裁量労働制対象労働者及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに十分留意し、当該労働者に対し、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めるものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

4 労働時間等の設定の改善

事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第4条第1項に基づき、労働時間等の設定の改善に適切に対処するために必要な事項について定める労働時間等設定改善指針が平成18年4月1日から適用されることに留意しつつ、必要な措置を講じるよう努めるものとする。

5 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等

ア 健康管理体制の整備及び健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法に基づき、産業医や衛生管理者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせるとともに、衛生委員会等を設置し、適切に調査審議を行う等健康管理に関する体制を整備するものとする。

なお、事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等を確実に実施するものとする。特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならないことに留意するものとする。

イ 自発的健康診断受診支援助成金の活用等

事業者は、深夜業に従事する労働者を対象とした自発的健康診断受診支援助成金制度や血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者を対象とした二次健康診断等給付制度の活用について、労働者への周知に努めるものとするとともに、労働者からこれらの制度を活用した健康診断の結果の提出があったときには、その結果に基づく事後措置についても講ずる必要があることについて留意するものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康保持増進を図るための措置を継続的かつ計画的に実施するものとする。

(2) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等

ア 面接指導等(医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。)の実施等

(ア) 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた面接指導等を次のとおり実施するものとする。

① 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施するものとする。

② 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったもの(①に該当する労働者を除く。)については、面接指導等を実施するよう努めるものとする。

③ 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者(①に該当する労働者を除く。)又は時間外・休日労働時間が2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、医師による面接指導を実施するよう努めるものとする。

④ 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で、健康への配慮が必要と認められた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましいものとする。

(イ) 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、面接指導等の実施後の措置等を次のとおり実施するものとする。

① (ア)の①の医師による面接指導を実施した場合は、その結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など適切な事後措置を講ずるものとする。

② (ア)の②から④までの面接指導等を実施した場合は、①に準じた措置の実施に努めるものとする。

③ 面接指導等により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。

イ 面接指導等を実施するための手続等の整備

(ア) 事業者は、アの面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において、以下の事項について調査審議を行うものとする。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

① 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること。

② 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関すること。

③ 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関すること。

④ アの(ア)の②から④までに該当する者その他の者について面接指導等を実施する場合における事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の策定に関すること。

⑤ 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること。

(イ) 事業者は、アの(ア)の①及び②の面接指導等を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、

① 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備

② 申出を行う際の様式の作成

③ 申出を行う窓口の設定

等を含め必要な措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図るものとする。

ウ 望ましい対応

事業場が常時50人未満の労働者を使用する場合においては、ア及びイの措置の実施は平成20年4月1日以降となっているが、事業者は、それ以前であっても、過重労働による健康障害防止の観点から、地域産業保健センターを活用しつつ、可能な限り、必要な労働者に対する面接指導等を実施することが望ましいものとする。

なお、当該事業場においてイの手続等の整備を行う場合には、事業者は、衛生委員会等に代えて、労働安全衛生規則第23条の2に基づき設けた関係労働者の意見を聴くための機会を利用することが望ましいものとする。

(3) 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置

事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次により原因の究明及び再発防止の徹底を図るものとする。

ア 原因の究明

労働時間の適正管理、労働時間及び勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況、健康診断及び面接指導等の結果等について、多角的に原因の究明を行うこと。

イ 再発防止

上記アの結果に基づき、衛生委員会等の調査審議を踏まえ、上記2から5の(2)までの措置に則った再発防止対策を樹立し、その対策を適切に実施すること。

御不明の点は、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署、
都道府県産業保健推進センター・地域産業保健センターへお問い合わせください。