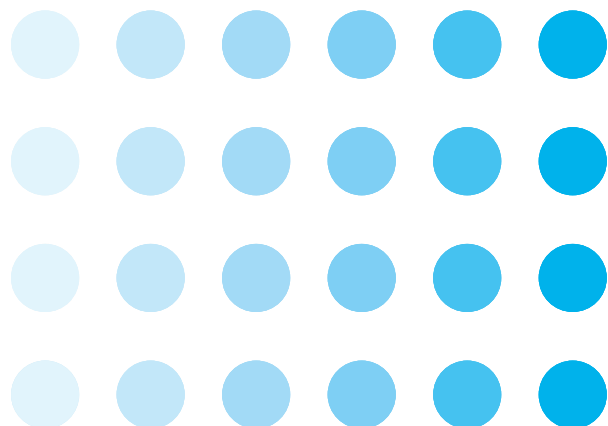




過重労働による 健康障害防止対策の手引き

過重労働による健康障害から従業員を守るために

厚生労働省



目次

はじめに	2
1. 事業者による意思決定と方針の表明	3
1) 方針表明の意義と例	
2) 方針に基づく対策実施のためのヒント	
2. 衛生委員会等の活用	5
1) 衛生委員会等とは	
2) 衛生委員会等の付議事項	
3) 議事概要の周知	
3. 過重労働対策推進計画	7
1) PDCA (計画・実施・評価・改善) サイクルの活用	
2) 推進体制	
3) 各部門の役割と連携	
・職場の管理・監督者の理解と役割	
・衛生管理者・衛生推進者の役割	
・産業医・保健師などの産業保健スタッフの役割	
・人事労務部門の役割と産業保健部門との連携	
4. 健康確保の徹底	11
1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等	
2) 面接指導の意義	
3) 面接指導等の対象となる要件	
4) 従業員からの申し出	
5) 面接指導等の実施方法と確認事項	
6) 面接指導の事後措置等	
5. 勤務状況の把握	15
6. 時間外労働削減対策	15
7. 年次有給休暇の取得促進	16
8. 労働時間等の設定の改善	16
コラム	16
1) 労働者の疲労蓄積度チェックリスト	
2) 二次健康診断等給付、自発的健康診断受診支援事業	
3) 地域産業保健センター、産業医共同選任事業	
9. 改正労働安全衛生法(面接指導等に係る法令)	17



最近、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者が6割を超えるなど、労働者の負担は増大する傾向にあります。産業構造の変化、技術革新、働く環境の変化、就労・雇用形態の多様化などが、現代の「過重労働」を生み出すことにもなると考えられます。長時間の残業など過重な労働が続くと、脳・心臓疾患を発症するリスクが高まることが医学的に知られています。実際、過労死の労災認定件数は、労働災害による死亡件数の約1割相当にまで増加しています。

この手引きは、事業場トップの方々、衛生委員会、安全衛生委員会、産業保健部門、人事労務部門の関係者など多くの方々にご利用いただくためのもので、労使が協力して自主的な取り組みを行うときに役立つ多くのヒントが述べられています。実際の過重労働による健康障害防止対策（以下、「過重労働対策」といいます。）を計画し実行するときのポイントは、事業場の衛生委員会や安全衛生委員会または小規模事業場における労使協議の場などを積極的に活用した労使協力の枠組みで、事業者が自主的に対応することです。事業場で働く多くの人々が過重労働に関連する情報を共有し、全員で参加することにより、事業場の安全衛生水準を継続的に向上させることが大切です。

過重労働による健康障害を防止するには、まず、過重労働が起りにくい状況を作ることが第一、そして、労使が過重労働の問題点について共感と共通認識をもつ、労働者の意見を過重労働対策に反映させる、過重労働対策の事業場内での周知徹底、各部門の勤務実態等を考慮した自主的基準の提案、衛生管理の重要性についての事業場全体での啓発、安全と衛生のバランスに配慮した活動の充実、さらに、長時間労働者が医師による面接指導の申し出をしやすいような環境をつくるのが要点です。

実効ある対策の実施では、事業者による方針の表明、労働者への就業配慮と時間外労働削減の要である**管理・監督者の理解と役割**、事業場における過重労働対策全体をコーディネートする主役である**衛生管理者の役割**、労働時間の正確な把握や長時間労働者の健康確保対策の実施における**人事労務部門と産業保健部門との連携**、長時間労働者への面接指導や事業者への助言など**産業医・保健師などの産業保健スタッフの役割**が重要です。また、記録の保管と健康関連情報保護といった情報管理への留意も必要です。

事業者は、この手引きで紹介することを実践することにより、過重労働対策を効果的に推進することができます。ここに書かれている事項のうち労働安全衛生法等の法令で定められている事項については必ず実施しなければなりません、具体的な取り組み方などについては、できることから始めればよいのです。また、この手引きは、産業保健スタッフが整備された事業場だけでなく、従業員50人未満の小規模事業場の方々にも役立つものなので是非ご活用ください。

1 事業者による意思決定と方針の表明

1) 方針表明の意義と例

事業場の労働環境などの改善は、健康で安全な社会をつくるための企業貢献として高く評価される時代が来ています。過重労働対策を成功させるためには、事業者が「過労死や過重労働による健康障害を生じさせない」という方針を決定し、これを表明することから始めましょう。方針の表明は、従業員の健康確保を最も重視しているという事業場トップの決意を全員に知らせる大切な意味があります。

事業場トップによる過重労働対策に対する方針は、文書により表明し周知徹底することが有効で、過重労働を防止する企業風土をつくることを目標とします。方針の決定には、従業員の意見を踏まえ、かつ社内に高いレベルの参加と合意が重要なポイントです。人事労務部門や産業保健部門が勤務状況などを検討した上で、方針を役員会議などで決定した事業場の事例では、過重労働対策が効果的に運用されている実績があります。

過重労働対策を実現するためには、具体的内容を表明することが必要です。方針のひとつの例を次に示します。

過重労働対策に関する方針例

- *労働環境を含めたあらゆる領域の環境改善は、企業の社会的責任である。
- *過重労働を防止し従業員の健康を確保することは、企業存立の基盤である。
- *従業員全員参加のもとに、過重労働対策を推進する。
- *時間外労働時間は、原則として月45時間以内とする。
- *過重労働防止のためのガイドラインを作成し、これを実施し、結果を評価する。
- *評価結果をフィードバックし、過重労働防止のために継続的な改善を行う。

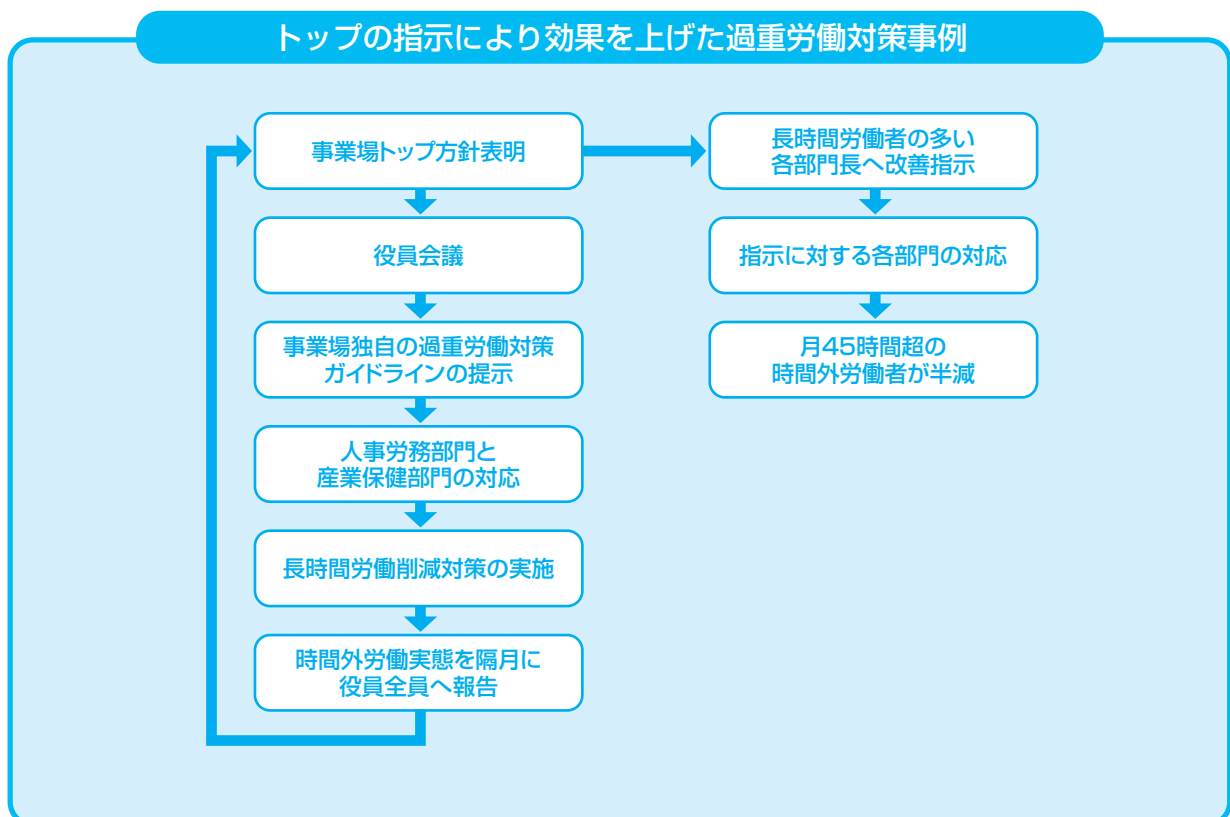


2) 方針に基づく対策実施のためのヒント

方針を明らかにしたら、事業者は過重労働対策に関係する担当部署の役割、つまり責任と権限などを決めます。対策実施のための要点は以下のようなものになります。

- 方針や担当部署の役割などは、文書にして管理しておけば、対策の実施にあたり、皆がいつでも確認でき、また担当者が交代したときにも円滑に引き継ぐことができます。
- 過重労働対策は、仕事のやり方そのものに大きく影響するテーマなので、事業場全体の合意形成を十分に行うことが要点となります。このため、衛生委員会等で検討する他に、経営会議、役員会議、幹部会議、労使協議会などの場を適宜活用することが大切です。
- 方針を事業場内に周知するには、文書配布や電子掲示板などを活用し、いつでもどこでも見られるようにして全従業員の理解を得ることが大切です。
- 文書とは別に、事業者自らが全従業員に方針を語ることは優れた周知徹底の方法です。
- 過重労働対策の実施手順や担当者を定めた行動プログラムをつくることは効果的です。
- 健康に働くことができる環境整備など、従業員のセルフケアを支援する仕組みが必要です。
- 過重労働と健康障害予防について、管理・監督者を含めた従業員に意識啓発のための研修の機会を提供することが有効です。

事業場トップが過重労働対策に果たす役割は非常に大きく、過労死や過重労働による健康障害を防ぐという決意をガイドラインとして表明したトップの具体的な改善指示により、過重労働者が半減したという事業場での対応事例を下の図に示します。



2 衛生委員会等の活用

事業場全体が過重労働に対する問題意識を共有化したり、従業員の意見を過重労働対策に反映させる、それぞれの事業場の実態に即した制度づくりなどを調査審議するための組織として、衛生委員会等があります。過重労働対策に係る計画・実施・評価・改善などについて、衛生委員会等をぜひ活用してください。

過重労働による健康障害を防止するための方針を事業場内に周知徹底したり、対策の実施手順や担当者などを決めたりする場合にも衛生委員会等を活用することが効果的です。

1) 衛生委員会等とは

常時50人以上の従業員を雇用する事業場では、衛生に係る事項を検討する「衛生委員会」を設置しなければなりません。衛生委員会は、安全委員会の機能を合わせもつ「安全衛生委員会」として設置することもできます。このパンフレットでは、これらをあわせて「衛生委員会等」と称しています。

また、それ以外の事業場では、安全又は衛生に関する事項について「関係労働者の意見を聴く機会」を設けるようにしなければならないとされています。

2) 衛生委員会等の付議事項

衛生委員会等の付議事項として、新たに「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」が明示されました。具体的に調査審議する項目として、過重労働対策の実施計画の策定、面接指導等の実施方法及び実施体制、不利益取り扱いを排除する方法、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置（労働安全衛生法第66条の9）の対象者及び措置内容の基準の策定、従業員に対する過重労働対策の周知方法、等があります。

また、衛生委員会等において過重労働対策について調査審議するにあたっては、その構成員である産業医や衛生管理者の積極的な関与が重要です。

衛生委員会等で調査審議された結果については、これを基に着実に対策を実施するなど事業者が当然尊重すべきものです。

3) 議事概要の周知

衛生委員会等の調査審議状況の透明性を確保するなどの観点から、従業員に対して議事の概要を周知し、関係する情報を事業場全体で共有することが必要です。事業者は、衛生委員会等の開催のつど、遅滞なく、その議事の概要を、各作業場の見やすい場所に常時掲示する・備え付ける、書面を従業員に交付する、各作業場に常時確認できるパソコン等の機器を設置する、以上の中からいずれかの方法によって従業員に周知しなければならないとされています。

衛生委員会等を、次のような役割として活用するとよいでしょう

- * 労使が過重労働についての問題点について共通認識を持つ
- * 従業員の意見を過重労働対策に反映させる
- * 過重労働対策を事業場内に周知徹底させる
- * 他の労使協議の場で過重労働対策を審議している場合、その内容を共有する
- * やむなく長時間労働を行った従業員が、医師による面接指導の申し出をしやすくなるような環境をつくる
- * 衛生管理の重要性を事業場全体に啓発する
- * 安全と衛生のバランスに配慮した審議を充実させる

衛生委員会等を有効に活かすために、次のことも役立ちます

- * 事業場や労働組合のできるだけ上位の責任者が出席する
- * 運営の効率化のため、委員会資料を事前配布し、委員には事前準備を要請する
- * 衛生管理に関係する議題や報告事項を毎回の衛生委員会等に盛り込む
(例) 時間外・休日労働時間の実態、面接指導の実施状況、面接指導のフォロー結果、有給休暇の取得状況、定期健康診断の結果、衛生管理者・産業医巡視結果
- * 産業医、衛生管理者が衛生委員会等の場で積極的に意見を述べる
- * 委員に職務内容と任期を示した委嘱状を発行する
- * 委員の自己啓発の機会として、衛生管理に関する講習会等への参加を勧奨する
- * 衛生委員会等の構成員で職場を巡視する

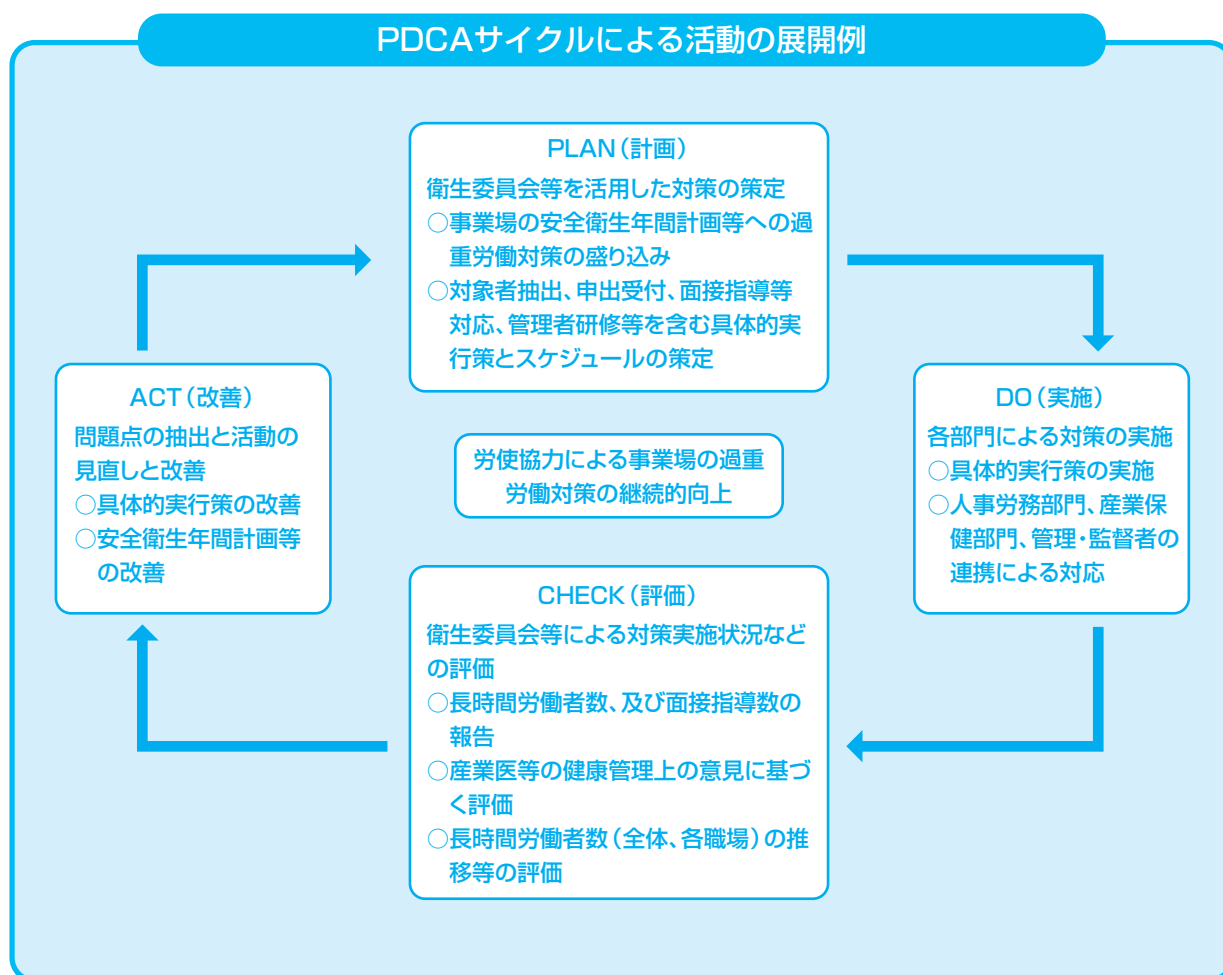


3 過重労働対策推進計画

1) PDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルの活用

事業場の安全衛生水準を継続的に向上させるためには、これまでの経験や勘に頼ることから脱却し、PDCA（Plan・Do・Check・Act=計画・実施・評価・改善）サイクルを活用し、システムとして活動を展開することが重要です。過重労働対策についても、まず事業者による意思決定と方針の表明に基づき、過重労働対策の目標と推進計画を作成します。また、過重労働対策推進計画のPDCAサイクルを具体的に文書化しておく、手順、役割、内容、記録などが明確になり、計画を推進していく上で効果的です。

さらに、過重労働対策の推進には、事業場で働く多くの人々が過重労働に関する方針と情報を共有し、全員で参加しながら進めていくことが大切です。過重労働対策をPDCAサイクルにより展開している例を示します。



2) 推進体制

過重労働対策の推進には事業場における体制作りが重要です。推進体制には、「職場の管理・監督者」、「衛生管理者・衛生推進者」、「人事労務担当者」、「産業保健スタッフ」などの各部門を含み、推進にあたっては衛生委員会等を活用することが必要です。事業場の各部門がそれぞれの役割を十分に理解し、過重労働対策推進計画に基づいて連携して対応します。事業場の推進体制がうまく機能することにより、過重労働が起りにくい状況をつくることを基本として、過重労働が発生した場合の健康障害防止のための産業医等の医師による面接指導まで、推進計画がスムーズに進みます。



3) 各部門の役割と連携

実効ある対策の実施のためには、事業場の各部門がそれぞれの役割を十分に理解した上で、各部門が連携して対応することが大切です。以下に各部門の役割のポイントについて示します。

●職場の管理・監督者の理解と役割

- ・過重労働対策では、職場の管理・監督者の理解と役割が重要です。
- ・時間外労働削減のためには、まず管理・監督者が過重労働に対する意識を改革し、時間外労働が過重にならないように配慮することが大切です。



- ・部下の労働時間を正確に把握し時間外労働時間の削減を目指すことや、過重労働をしている部下への就業配慮を行うことは、管理・監督者の役割として必要なことです。

- ・時間外労働時間に関する今後の見通しが不明確な場合、従業員の精神的な疲れがより強くなり、睡眠時間がより少なくなることが知られています。従業員の健康を守るためには、職場の管理・監督者は、時間外労働時間の削減に努めるとともに、先々の見通しを日頃から職場で共有することが重要です。

●衛生管理者・衛生推進者の役割

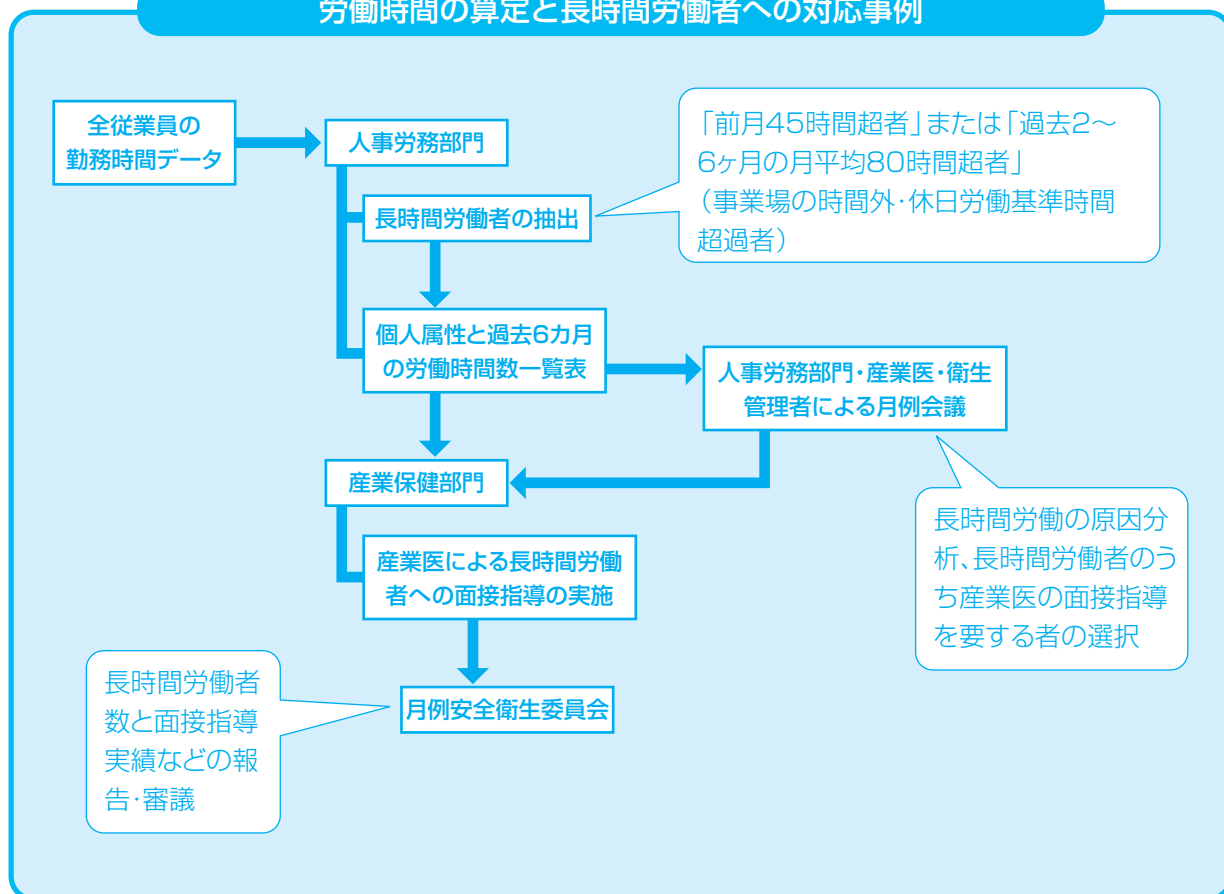
- ・衛生管理者には、人事労務部門や職場の管理・監督者及び産業医などとの連携を担う重要な役割があります。
- ・衛生管理者は、過重労働対策推進計画のPDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルを運用する中心的存在となります。
- ・常勤の産業医がいない事業場では、衛生管理者の役割はとくに重要となります。
- ・従業員数が10人以上50人未満の事業場では、衛生推進者が衛生管理者の役割を担います。



●産業医・保健師などの産業保健スタッフの役割

- ・過重労働対策としては、労働時間を適切に管理した上で、労働者の健康管理を行うことが基本となります。
- ・長時間労働を行った従業員の面接指導や事業者への助言指導など、過重労働による健康障害を防止するうえで、医師・保健師など産業保健スタッフに期待されている役割は重要です。
- ・過重労働対策では、産業医が実質的に労務管理に関わる特徴があります。そのため、人事労務部門や職場の管理・監督者との連携をとることが有用です。
- ・過重労働対策におけるセルフケアの重要性を労働者へ伝えるのは、産業保健スタッフの役割です。
- ・産業医等の医師による面接指導に関する手順や担当者を定めたフローチャート、面接記録用紙、過重労働対策の具体的な対応基準などを文書で定め、手順などをマニュアル化することが効果的です。事業場で長時間労働に関する方針を定め、産業医による面接指導などを実施している例をフロー図で次ページに示します。

労働時間の算定と長時間労働者への対応事例



● 人事労務部門の役割と産業保健部門との連携

- ・ 過重労働対策については、労働時間の把握や長時間労働者の健康確保対策実施など、人事労務部門と産業保健部門との連携が従来に増して重要となります。
- ・ 産業保健スタッフと人事労務スタッフとが、従業員の労働時間、時間外労働時間の実態、休日出勤や深夜勤務の情報、作業環境、健康診断結果及び仕事の忙しさの状況など、個人情報保護に十分な配慮をした上で、過重労働対策に係る情報を共有することが重要です。
- ・ 長時間労働者に対して産業医等による面接指導を行えば、過重労働をしてもよいというわけではありません。まずは、人事労務部門と職場の管理・監督者による時間外労働の把握と削減対策を徹底する必要があります。
- ・ 人事労務部門と産業保健部門が日常的に連携して業務を行っている事業場では、過重労働にある労働者が減少している実例があります。



4 健康確保の徹底

1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等

過重労働対策を進めていくためには、産業医をはじめとする産業保健スタッフが協力し、積極的に対策を推進する組織を確立することが必要です。その上で、従業員に対して健康診断の実施とその結果に基づく措置等が適切に行われることが必要です。

事業場で行われている定期健康診断には、過重労働による健康障害防止のためにも関係する項目が含まれています。若年者は医師（産業医が選任されていれば産業医が望ましい）が不要と認めれば項目を省略することができますが、前回健診結果と労働時間の記録を医師に事前に伝えて、必要な者には項目を省略しないようにすることも重要です。これは深夜業に常時従事する従業員に対する特定業務健康診断の項目省略に関しても同様です。

そして健康診断実施後には、産業医（小規模事業場の場合は地域産業保健センターなどの産業医資格を有する医師）から、就業上の措置に関する意見を個別に聴取することとなっています。この意見についても必要に応じ、過重労働による健康障害防止の観点からの意見も含むよう、聴取する産業医に依頼しましょう。事業者は聴取した意見を勘案して就業上の措置を行います。 「治療中であれば特段の措置は不要」という産業医意見の場合は、当該治療が継続されていることを定期的を確認しましょう。

健康診断で有所見の者については保健指導の実施が求められます。この対象者選択の際にも長時間労働者は漏れないよう留意することが望まれます。また保健指導の際にも過重労働となっていないかどうか確認すると良いでしょう。

何よりも健康に関する日常的な自己管理の徹底、THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）などの健康増進活動の実施は心身の健康状態の向上に寄与することから、健康障害そのもののリスクを低下させます。肥満防止や禁煙なども重要な事項となります。

2) 面接指導の意義

脳血管疾患・虚血性心疾患等（以下、「脳・心臓疾患」とします。）の発症と長時間労働との関連性が強いとする医学的知見があります。また、ストレスが関係する精神疾患の発症等もありえます。これらの予防のため、長時間にわたる労働を行った従業員には、医師による面接指導を行うことが必要です。この面接指導を行う医師は産業医の要件を備えた医師であることが望まれます。長時間労働者本人への面接指導だけでなく、事業者側も就業上の措置に関する助言指導を受けるなど、過重労働による健康障害を防止するために産業医をはじめとする産業保健スタッフを活用しましょう。



3) 面接指導等の対象となる要件

時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当たりの労働時間が40時間を超えた場合に、その超えた時間をいいます）が1ヶ月当たり100時間を超えて疲労の蓄積が認められる従業員が労働安全衛生法第66条の8に基づく面接指導の対象となります。ただし、医師が不要と認めたときは毎月行う必要はなく、連続する2ヶ月に一度は省略することが可能です。さらに、時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり80時間を超えて、疲労の蓄積が認められる従業員や健康上の不安を有している従業員のほか、事業場で定めた基準に該当する従業員についても、面接指導等必要な措置の対象とするように配慮することが必要です。この事業場における基準については衛生委員会等で審議し事業者が決定しますが、少なくとも時間外・休日労働時間が「1ヶ月当たり100時間を超える従業員」と「2ヶ月ないし6ヶ月の平均で1ヶ月当たり80時間を超える従業員」については該当する全従業員を対象に面接指導を行うようにしましょう。また、これほどの長時間労働者がいなくても、時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり45時間を超える従業員がいる場合には、従業員の健康確保の観点から必要な措置を行うことが望まれます。

時間外・休日労働時間の算出方法

時間外・休日労働時間は、以下の計算式で算出します。

時間外・休日労働時間数

$$= 1\text{ヶ月の総労働時間数} - (\text{計算期間}(1\text{ヶ月間})\text{の総暦日数} / 7) \times 40$$

【1ヶ月の総労働時間数=労働時間数+延長時間数+休日労働時間数】

4) 従業員からの申し出

法第66条の8に基づく面接指導は、「対象となる要件」（時間外・休日労働時間が1ヶ月当たり100時間を超えて疲労の蓄積が認められる者）を満たした従業員の申し出によって行います。また、産業医は、これらの申し出を行うように本人に勧奨することができます。この申し出は時間外・休日労働時間の算定が行われてから概ね「1ヶ月以内」に行われるようにします。

従業員からの申し出と産業医からの勧奨に関して

産業医からの申し出の勧奨を必要な従業員に確実に行わせるため、事業者は時間外労働時間に関する情報はもとより、休日出勤や深夜勤務の情報、健康診断結果などを産業医に提供することが望まれます。産業医は、健康診断の結果等を踏まえて、脳・心臓疾患の発症リスクが長時間労働によって高まると判断される従業員に対して、長時間労働を行った場合は、申し出を行うように前もって勧奨しておくことも有用です。

健康確保の観点から、必要な従業員が確実に申し出を行い、面接指導を受けるようにする必要があります。事業者は、従業員が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備、申し出手続きを行うための体制の整備や従業員への周知など、健康管理が必要となる従業員が申し出をしやすい環境作りを行うようにしましょう。

必要な従業員が確実に申し出を行えるような環境作りの事例

- * 全従業員に対して前月の時間外・休日労働時間を給与明細に記載して通知し、あわせて100時間を超えた者には面接指導を申し出るよう事業者が勧奨している。
- * 管理・監督者が長時間労働者に申し出を行うよう直接勧奨している。
- * 朝礼で上司から長時間労働者に該当する者は申し出を行うよう勧奨している。
- * 日頃から産業医や健康管理部門と従業員の関係を良好にしておき、長時間労働者全員を面接指導対象とし、対象者全員が申し出をしたものとして面接指導を受けている。
- * 毎月、全従業員に面接指導の申し出を促す電子メールを発信している。
- * 衛生管理活動の重点実施項目に長時間労働者の面接指導実施100%を掲げ、衛生委員会や管理者会議などで、長時間労働者数と面接指導実施者数を報告している。

5) 面接指導等の実施方法と確認事項

従業員から申し出を受けた事業者は、概ね「1ヶ月以内」に医師による面接指導を行います。これは産業医選任義務がある事業場では産業医に依頼しましょう。従業員が自分の主治医など本人が希望する医師の面接指導を受けた場合は、これらの事項を記載した面接指導結果の証明書を提出してもらう必要があります。

この面接指導の際には、定期健康診断結果やメンタルヘルス（心の健康）面にも留意するよう、面接指導を行う医師に伝えておきます。面接指導の実施に従事した者には、健康診断実施に従事した者と同様の守秘義務があります。

また面接指導を行うほどの長時間労働でない場合の措置としては、保健師等による保健指導を行うことや事業者が産業医等から、助言指導をうけることなどが考えられます。

6) 面接指導の事後措置等

事業者は面接指導後の概ね「1ヶ月以内」に、面接指導実施者の就業上の措置に関する意見を医師から聴取します。この意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導結果の報告に併せて行うことが適当です。

事業者は、この医師からの意見を勘案して、必要に応じて、労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。事業者がこれらの措置を行う場合は、産業保健スタッフや当該従業員の上司などの協力を得る必要があります。

事業者による従業員への対応例

- * 「就業上の措置に関する意見」をもとに、上司が従業員個々に対して、業務整理や休憩確保や退勤時間管理に関するアドバイスを行っている。
- * 医師による面接指導を行った長時間労働者は、その後の長時間労働の有無に関わらず定期的に、保健師による保健指導の対象として健康確保のためのアドバイスを行っている。
- * 「就業上の措置に関する意見」をもとに、管理・監督者による業務分担の見直し、業務量削減、業務スケジュールの見直しなどを行い、場合によっては要員配置の見直しまで行っている。

面接指導の実施等の流れ

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】

○必要な場合、可能な限り速やかに

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

5 勤務状況の把握

過重労働による健康障害を防止するためには、長時間労働になっているかどうかの把握、すなわち労働時間の把握が重要です。

全国的な調査によれば、多くの事業場で労働時間を把握する方法として利用されているのは、タイムカードなどの自動管理システムや自己申告、上司や管理・監督者による確認等ですが、原則としてタイムカード、ICカード等の客観的な記録に基づいて把握することが望まれます。

また、労働時間だけでなく、勤務の不規則性、出張の有無、交替制勤務や深夜勤務の状況など従業員の勤務の実態についても把握することが望まれます。

6 時間外労働削減対策

健康障害につながるおそれのある過重労働は、長時間におよぶ時間外労働が主な原因となっています。時間外労働そのものの削減を目指すことが、長時間労働者の健康を確保するうえで極めて重要です。時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、事業者は36協定（労働基準法第36条に基づく協定）の内容を限度基準（労働時間の延長の限度等を定めた基準）に適合したものとしましょう。また時間外労働削減については、従業員の健康管理の観点から衛生委員会等でも積極的に審議し、その結果を大いに尊重して、それを基に着実に対策を実施することなどが望まれます。

何よりも、過重労働対策には、時間外労働を削減する努力を最優先させる必要があります。実際の時間外労働を削減するためには事業者及び管理・監督者自らの認識及び実行が求められているといえます。

また、裁量労働制の対象となっている従業者や管理・監督者についても、健康確保のため過重労働とならないよう努めましょう。

時間外労働削減の具体的な方法について

- * 時間外労働を当然視する意識を改革することが出発点です。どうしても時間外労働が発生する場合でも、許容する上限時間を設定するように努めましょう。
- * 特に、過重労働が常態化している部門に対しては、時間外労働を削減するための努力を求めましょう。
- * 適正な従業員配置やワークシェアリング等による業務分散化を行い、特定の社員に過重な負荷をかけないように注意する必要があります。



7 年次有給休暇の取得促進

有給休暇を取得することは心身の疲労回復につながり、過重労働による健康障害を防ぐことにつながります。あるいは日常的に有給休暇を取得して心身の健康増進活動につなげておけば、脳・心臓疾患の発症リスクを下げるようになります。

このように、年次有給休暇の取得は健康確保のうえでも極めて大切なことであり、その権利行使は当然である、というように労使の意識を改革しましょう。特に時間外労働が連続した場合には、まとまった休暇を取りやすいように配慮しましょう。

また、年次有給休暇取得計画書などの作成により、従業員の休暇取得を促進しましょう。



8 労働時間等の設定の改善

労働時間や休日等の設定に関しては、従業員の健康と生活に配慮したものへ改善することが重要です。労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき事業主の取り組みの参考となる事項を掲げた労働時間等設定改善指針が示されていますので、過重労働対策を進める観点からも、この指針に留意しながら、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行いましょう。



コラム

(1) 労働者の疲労蓄積度チェックリスト

厚生労働省は、過重労働による健康障害防止のために従業員自身が疲労の蓄積をセルフチェックするツールとして「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」を作成し、活用することをおすすめしています^{*1}。疲労蓄積度が数値で表されるので、自分自身が疲労蓄積に気づくために効果的で、また産業医が面接指導を行う際にも有効な情報となります。中央労働災害防止協会のホームページで自動判定ができるようになっているので、その活用をおすすめします^{*2}。

(2) 二次健康診断等給付、自発的健康診断受診支援事業

厚生労働省では、定期健康診断などで血圧・血中脂質・血糖・肥満度の全ての項目に異常所見があると診断された人について、二次健康診断及び医師等による特定保健指導の費用を労災保険から給付する制度を定め、活用をおすすめしています^{*3}。また、深夜労働を行う人が自発的に健康診断を受け自身の健康管理を行えるように支援する制度もあります^{*4}。

(3) 地域産業保健センター、産業医共同選任事業

50人未満の小規模事業場では、過重労働対策を進めるにあたって、事業場内に十分な体制を整えることが難しいのが実情です。このため厚生労働省は、郡市区医師会に委託して地域産業保健センターを設置し、小規模事業場が実施する対策を支援していますので、ご活用ください。また、小規模事業場が産業医を共同で選任する場合にその費用を補助する制度もあり、従業員の健康を確保するうえで大変効果的です^{*5}。

*1, 3 <http://www.mhlw.go.jp/>

*2 <http://www.jisha.or.jp/>

*4, 5 <http://www.rofuku.go.jp/>

9

改正労働安全衛生法（面接指導等に関する法令）

○労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)(抄)

(面接指導等)

第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項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(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う。以下同じ。)を行わなければならない。

2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

4 事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による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。

5 事業者は、前項の規定による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。

第66条の9 事業者は、前条第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(健康診断等に関する秘密の保持)

第104条 第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項までの規定による健康診断並びに第66条の8第1項の規定による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。

○労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)(抄)

(産業医及び産業歯科医の職務等)

第14条 法第13条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

一 健康診断及び面接指導等(法第66条の8第1項に規定する面接指導(以下「面接指導」という。)及び法66条の9に規定する必要な措置をいう。)の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

二～七(略)

2～6(略)

(衛生委員会の付議事項)

第22条 法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

一～八(略)

九 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。

十 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。

十一(略)

(委員会の会議)

第二十三条 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会(以下「委員会」という。)を毎月一回以上開催するようにしなければならない。

2 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。

3 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によつて労働者に周知させなければならない。

一 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。

二 書面を労働者に交付すること。

三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

4 事業者は、委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを三年間保存しなければならない。

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第52条の2 法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、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であることとする。ただし、次項の期日前1月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

(面接指導の実施方法等)

第52条の3 面接指導は、前条第1項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2 前項の申出は、前条第2項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

3 事業者は、労働者から第1項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

4 産業医は、前条第1項の要件に該当する労働者に対して、第1項の申出を行うよう勧奨することができる。

(面接指導における確認事項)

第52条の4 医師は、面接指導を行うに当たっては、前条第1項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該労働者の勤務の状況
- 二 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第52条の5 法第66条の8第2項ただし書の書面は、当該労働者の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 実施年月日
- 二 当該労働者の氏名
- 三 面接指導を行つた医師の氏名
- 四 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 五 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(面接指導結果の記録の作成)

第52条の6 事業者は、面接指導(法第66条の8第2項ただし書の場合において当該労働者が受けた面接指導を含む。次条において同じ。)の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び法第66条の8第4項の規定による医師の意見を記載したものでなければならない。

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第52条の7 面接指導の結果に基づく法第66条の8第4項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後(法第66条の8第2項ただし書の場合にあつては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後)、遅滞なく行わなければならない。

(法第66条の9に規定する必要な措置の実施)

第52条の8 法第66条の9の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

2 法第66条の9の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。

- 一 長時間の労働により、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
- 二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第66条の9の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

3 前項第1号に掲げる労働者に対して行う法第66条の9の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。



中央労働災害防止協会 健康確保推進部