

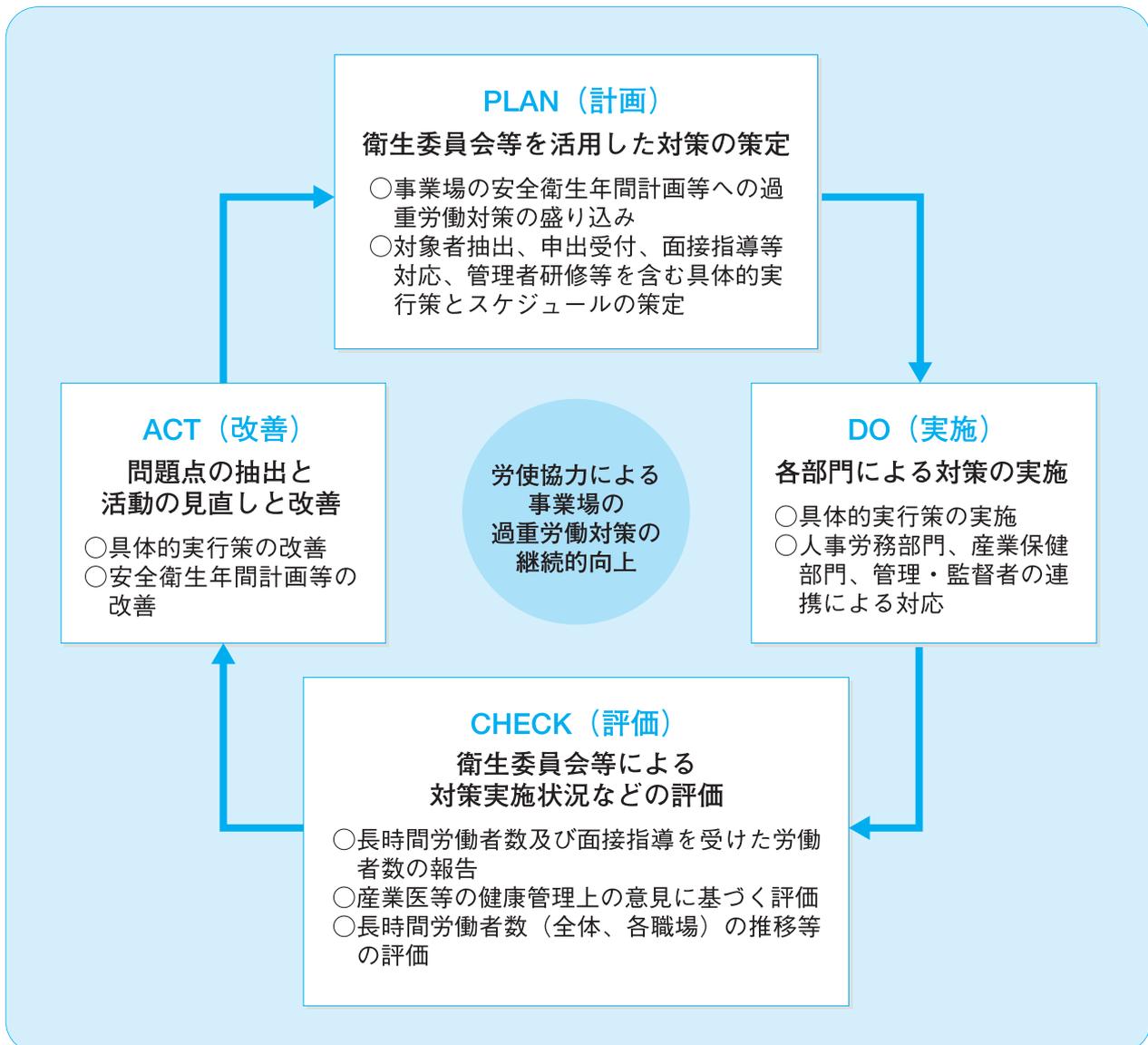
3. 過重労働対策推進計画

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なく、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しょう。また、過重労働対策推進計画のPDCAサイクルを具体的な文書にすると、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、事業場で働くすべて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。

例 ▶ PDCA サイクルによる活動の展開



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づくりが重要です。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、産業医や保健師等の産業保健スタッフなどの各部門を含み、推進に当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機能することにより、過重労働が起りにくい状況をつくり、過重労働による健康障害防止のための産業医等の医師による面接指導等の実施まで推進計画がスムーズに進むこととなります。



3 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労働者の勤務の実態についても把握することが望まれます。

4 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上で極めて重要です。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（労働時間延長の限度を定めた基準）*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、労働者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、その結果を尊重して、それを基に対策を着実に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。

▶ 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、業務の見直し等に努めましょう。
- * 適正な労働者配置やワークシェアリング等による業務の分散化を行い、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。

また、裁量労働制**の対象となっている労働者を含めたすべての労働者について、健康確保のため過重労働とにならないよう努めましょう。

- * 「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12月28日労働省告示第154号）
- ** 新商品の研究開発、情報処理システムの分析・設計、放送番組の制作のための取材・編集等、一定の業務の中から対象となる業務を労使で定め、実際に労働者をその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。詳細については、厚生労働省のホームページを参照してください。

5 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、過重労働による健康障害を防ぐことにつながります。また、日常的に有給休暇を取得して心身の健康保持増進活動を行うことにより、脳・心臓疾患の発症リスクを下げることになります。

このように、年次有給休暇の取得は健康確保の上でも極めて重要なことであり、その行使は当然である、というように職場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、労働者の休暇取得を促進しましょう。

6 労働時間等の設定の改善

労働時間や休日の設定に関しては、労働者の健康と生活に配慮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。

(*** 平成18年3月31日告示第197号)



4. 各部門の役割と連携

効果的な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。

1 職場の管理・監督者の理解と役割

時間外労働時間に関する今後の見通しが不明確な場合、労働者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。労働者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。時間外労働は管理・監督者が事前に命令するものです。管理・監督者が事後に承認するものではないという理解を徹底する必要があります。

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重要なことです。

2 衛生管理者・衛生推進者(又は安全衛生推進者)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。

常勤の産業医がない事業場では、衛生管理者の役割は特に重要となります。

労働者数が10人以上50人未満の事業場では、衛生推進者(又は安全衛生推進者)が衛生管理者の役割を担います。

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。



3 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、過重労働対策におけるセルフケア（労働者自身が気づいて対処すること）の重要性を労働者へ伝える役割、長時間労働を行った労働者の面接指導や事業者への助言指導など、労働者の健康管理を行うことが基本となります。

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。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。

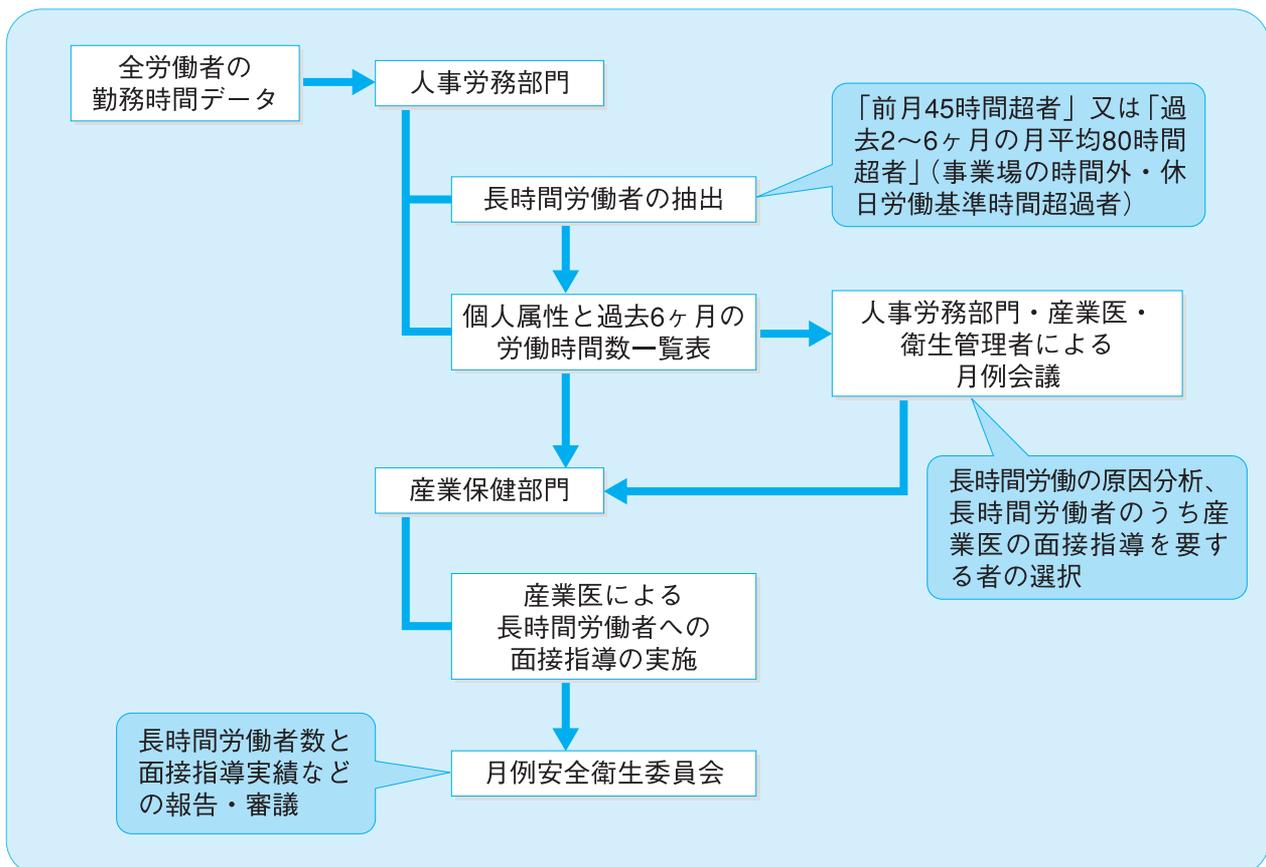
4 人事労務部門の役割と産業保健部門との連携

長時間労働者に対して産業医等による面接指導を実施することにより、過重労働を行わせ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。

各労働者について、業務内容、労働時間、時間外労働、休日出勤、深夜勤務、作業環境、健康診断結果等、個人情報の保護に十分な配慮をした上で、産業保健部門と人事労務部門とが、過重労働対策に係る情報を共有し、それぞれの担当業務の連携を図り、有効な過重労働対策を講じることが重要です。

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、過重労働状態にある労働者が減少している事例があります。

例 ▶ 労働時間の算定と長時間労働者への対応



5. 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

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にも関係する項目が含まれています。前回の健康診断結果と労働時間の記録を医師に事前に伝えて、必要と認められる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労働者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、有所見者について産業医（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。この意見については必要に応じ、過重労働による健康障害防止の観点を含むものとして下さい。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。特に労働時間に関する措置を行うことは、過重労働による健康障害防止に直結します。

健康診断の有所見者については保健指導の実施が求められ、この対象者には長時間労働を行った者が漏れないよう留意して下さい。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よいでしょう。

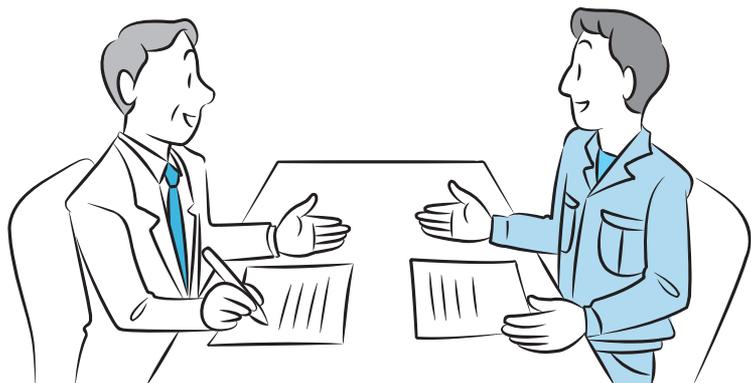
何よりも健康に関する日常的な自己管理の徹底、THP*（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）などの健康保持増進活動の実施は心身の健康状態の向上に寄与することから、健康障害そのもののリスクを低下させます。また、肥満防止や禁煙なども重要な事項となります。

（*THPとは P13参照）

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」といいます）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、長時間労働を行った場合、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、長時間労働を行った労働者等には、医師による面接指導を行うことが必要です。常時50人未満の労働者を雇用する事業場においても平成20年4月1日より医師による面接指導の実施**が義務付けられました。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。

（**助成金として P31参照）



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労働者が面接指導の実施を申し出た場合、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、医師が必要ないと認めたときは毎月行う必要はありません。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労働者や健康上の不安を有している労働者のほか、事業場で定めた基準に該当する労働者についても、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時間を超える労働者」と「2ヶ月ないし6ヶ月の平均で1ヶ月当たり80時間を超える労働者」については該当する全労働者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時間を超える労働者がいる場合には、労働者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・休日労働時間数＝1ヶ月の総労働時間数－（計算期間（1ヶ月間）の総暦日数／7）×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 労働者からの申し出

労働安全衛生法第66条の8に基づく面接指導は、これらの「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）を満たした労働者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。

▶ 労働者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労働者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労働者に対して、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。

* 「THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）」とは

労働安全衛生法第70条の2第1項の規定により定められた「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、産業医が個々の労働者の「健康測定」を行い、その結果に基づき、それぞれの専門分野における十分な知識・技能を有するスタッフが「運動指導」、「メンタルヘルスケア」、「栄養指導」、「保健指導」を行うことにより、いわゆる過労死のもととなる脳・心臓疾患の予防のみならず一層の心とからだの健康づくりの向上を図ることをいいます。