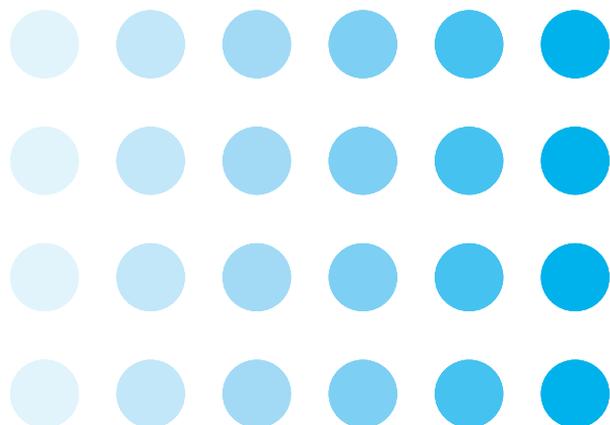


過重労働による 健康障害防止対策の手引き

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

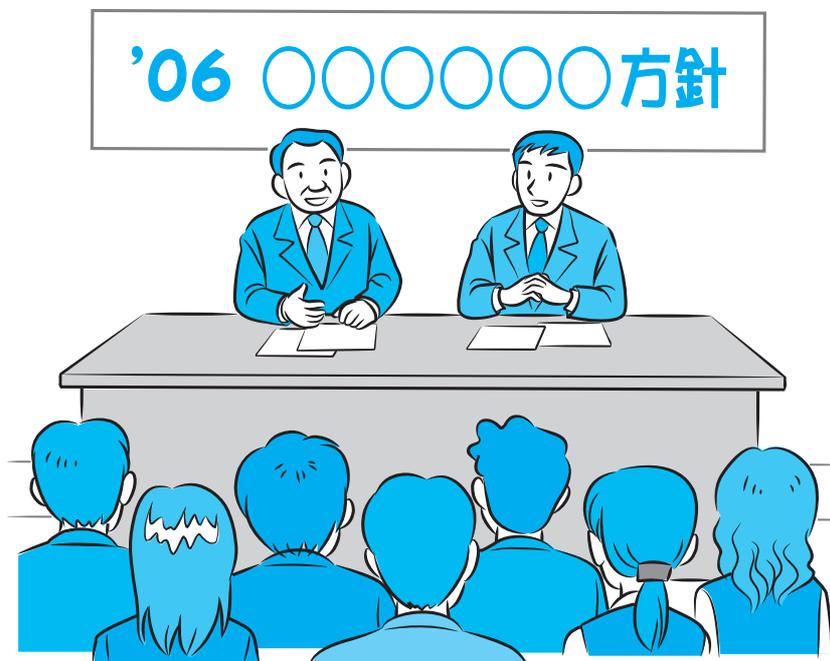
事業場の労働環境などの改善は、健康で安全な社会をつくるための企業貢献として高く評価される時代が来ています。過重労働対策を成功させるためには、事業者が「過労死や過重労働による健康障害を生じさせない」という方針を決定し、これを表明することから始めましょう。方針の表明は、従業員の健康確保を最も重視しているという事業場トップの決意を全員に知らせる大切な意味があります。

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。

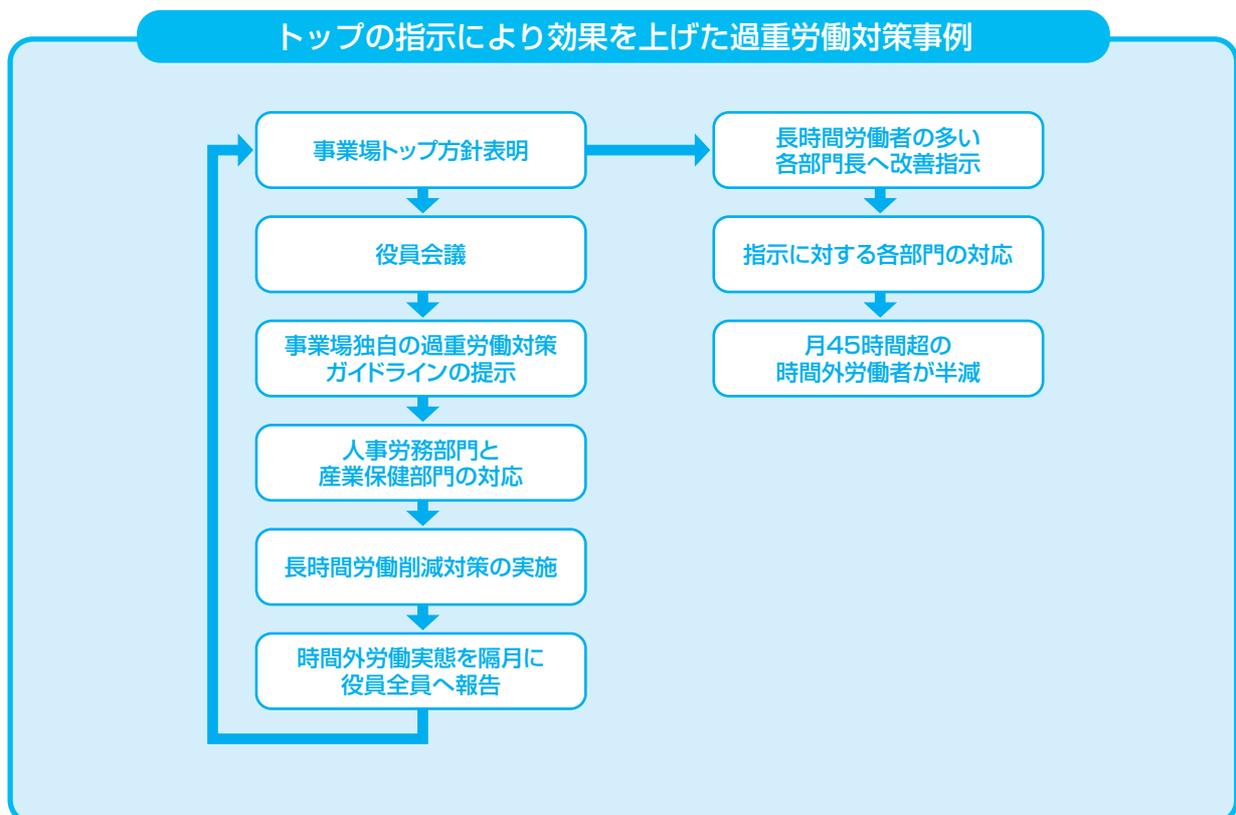


2) 方針に基づく対策実施のためのヒント

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。