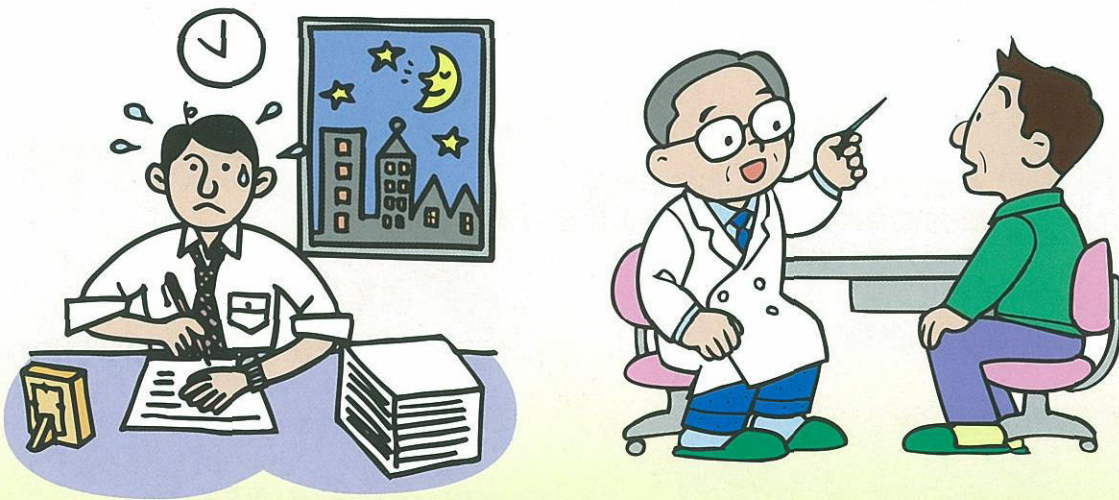


長時間労働者への 医師による面接指導制度について

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ています。

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**から適用されています。



※ 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・・・

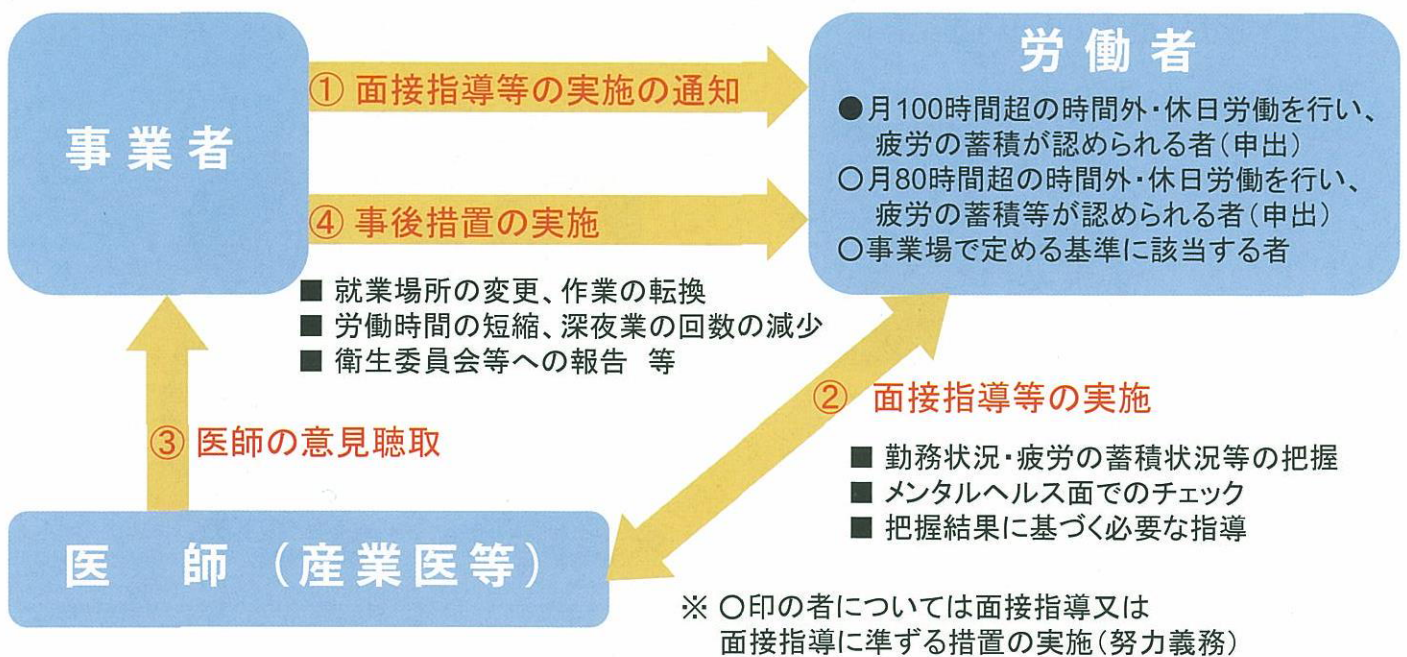
問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいいます。

過重労働による健康障害防止に関する情報は、メンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(<http://kokoro.mhlw.go.jp/>)でも提供しています。

① 長時間労働者への面接指導制度の概要

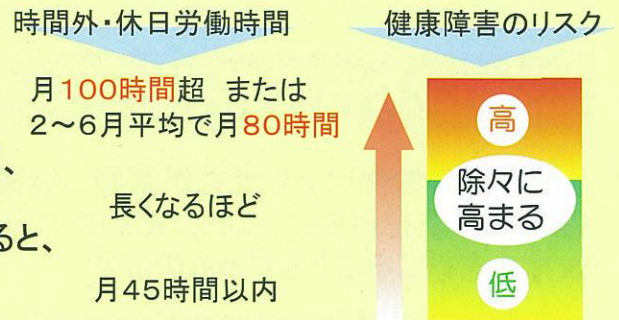
脳血管疾患及び虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、**脳・心臓疾患の発症を予防**するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、労災認定された自殺事案には長時間労働であったものも多いことから、この面接指導の際には、うつ病等のストレスが関係する精神疾患等の発症を予防するために、**メンタルヘルス面にも配慮**しましょう。

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

義務

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】

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】

- 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】

- 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

努力義務

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】

労働者からの申出
【則第52条の8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】

事業場で
定めた基準に該当
【則第52条の8第2項】

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) 労働者の疲労蓄積度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行い、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

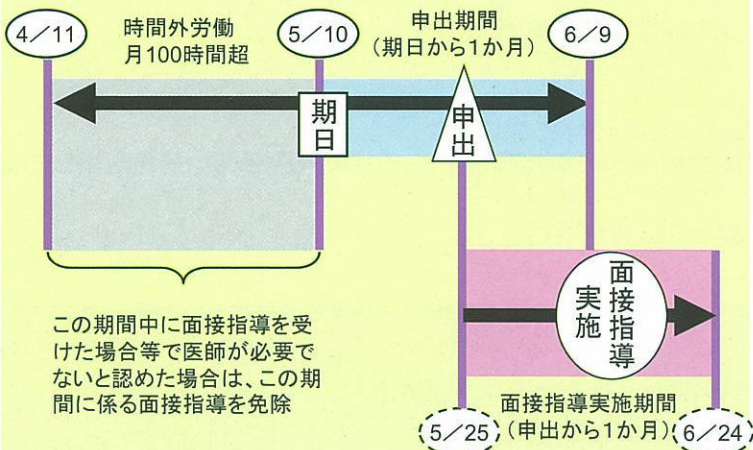
1か月の時間外・休日労働時間数 = 1か月の総労働時間数 - (計算期間1か月の総暦日数 / 7) × 40

※ 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)

- ➡ 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。)
- ➡ 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。
- ➡ 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



- ➡ 面接指導は労働者の申出により実施します。
- ➡ 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)。
- ➡ 申出の手続きをとった労働者は「疲労の蓄積があると認める者」として取り扱います。

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

- 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
- 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)
- 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

- ➡ 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。
- ➡ 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。
- ➡ 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せん。

6 事後措置の実施の際に留意すべき事項

- ➡ 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。
- ➡ 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。
- ➡ 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は、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45時間超の労働者については、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。

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を実施しましょう。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 労働者に対し、申出方法等の周知徹底

➡ 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、派遣元事業者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、労働者が申込みの手続きをと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 小規模事業場においては

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1日から適用されています。

➡ これらの事業場については、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して面接指導を実施することもできます。

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/anzeneisei12/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。(2010.2)