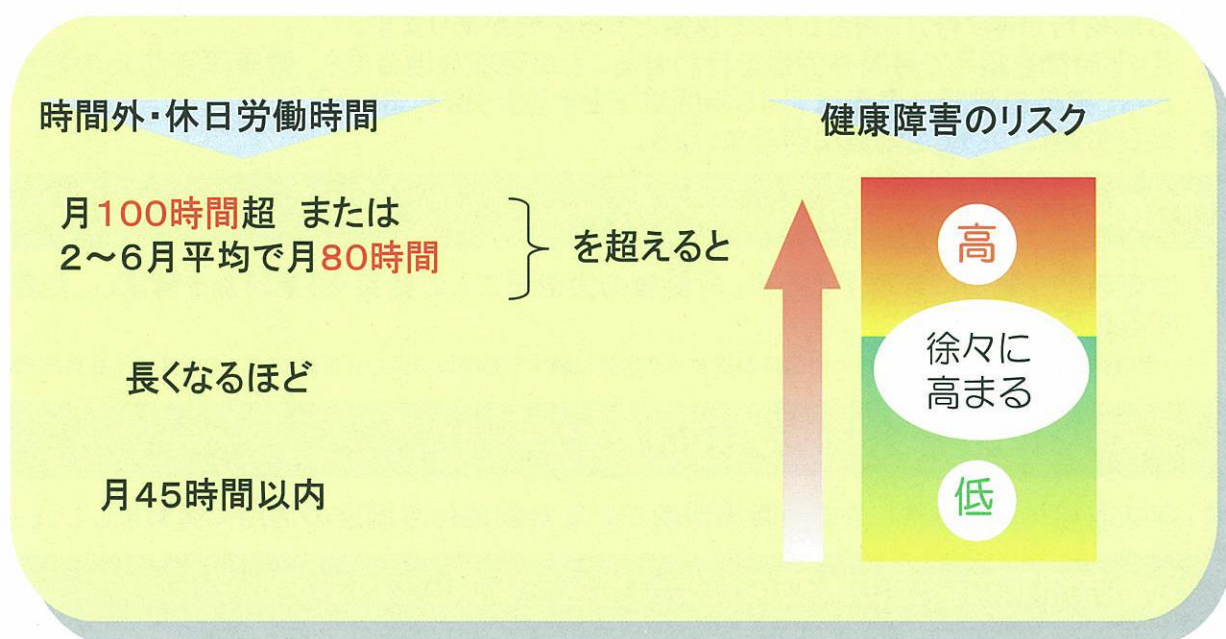


過重労働による健康障害を 防ぐために

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。



- 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。

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。

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)

- 特別な事情がある場合は、限度時間を超えて時間外労働を行わせることができます。但し、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も努めましょう。

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、衛生管理者、衛生推進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事」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、この結果に基づき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事。
- 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事。
- 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ないようにするための対策に関する事。
- ④ 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事。
- 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事。

- なお、常時50人未満の労働者を使用する事業場では、労働安全衛生規則第23条の2に基づき設けた関係者の意見を聴くための機会を利用するように努めましょう。

健康診断を確実に実施していますか？

- 労働者については、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ついては、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については、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」(平成19年健康保持増進のための指針公示第4号)

- 「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>)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) 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。

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（「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の一部改正について） （平成20年3月7日基発第0307006号より抜粋）

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、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（昭和47年法律第57号）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（昭和22年法律第49号）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13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

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第4条第1項に基づく、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については、平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨を盛り込むべく改正し、平成20年4月1日から適用されたところである。このため、事業者は過重労働による健康障害を防止する観点から、改定後の労働時間等設定改善指針に留意しつつ、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、衛生管理者、衛生推進者等を選任し、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 常時50人未満の労働者を使用する事業場の対応
常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、ア及びイの措置を実施する必要があるが、アについては、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難な場合には、地域産業保健センターからの活用を図るものとする。

また、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、労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)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ように努めるものとする。

なお、地域産業保健センターで実施する面接指導を事業者の指示等により対象者が受ける場合には、労働安全衛生法第66条の8第2項に規定されている事業者が指定した医師が行う面接指導に該当することとなるが、この場合、事業者は対象となる労働者の勤務の状況(例えば直近1ヶ月の総労働時間、時間外・休日労働時間、業務内容等)を記した書面を当該医師に提出するとともに、労働安全衛生規則第52条の6に基づき当該面接指導の結果を記録し保存しておくものとする。

(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。

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・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。