

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。

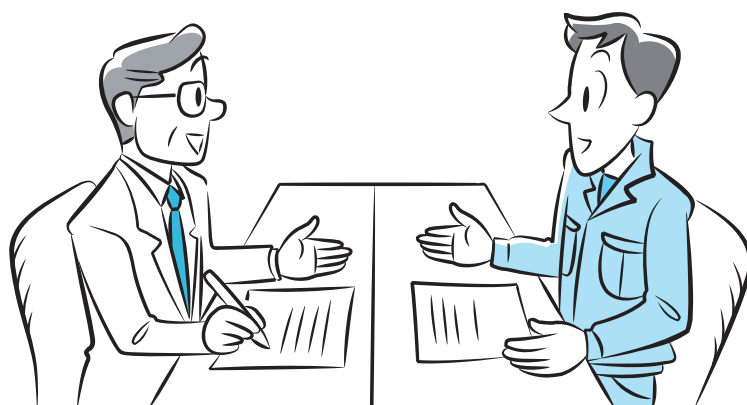
何よりも健康に関する日常的な自己管理の徹底、THP*（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）などの健康保持増進活動の実施は心身の健康状態の向上に寄与することから、健康障害そのもののリスクを低下させます。また、肥満防止や禁煙なども重要な事項となります。

（*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。

例▶ 必要な労働者が確実に申し出を行えるような環境づくり

- * 全労働者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、併せて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労働者とが良好な関係を保ち、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させている。
- * 毎月、全労働者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。

健康確保の観点から、面接指導の必要な労働者が自ら申し出を行い、確実に面接指導を受けるようにすることが必要です。事業者は、労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備、面接指導の申し出を行うための体制整備や労働者への周知など、健康管理が必要となる労働者が面接指導の申し出を行いやすい環境づくりに努めましょう。

5 面接指導等の実施方法と確認事項

労働者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。労働者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、助言指導を受けることなどがあります。

（*面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書 例 として P16参照）

例▶ 事業者による労働者への対応

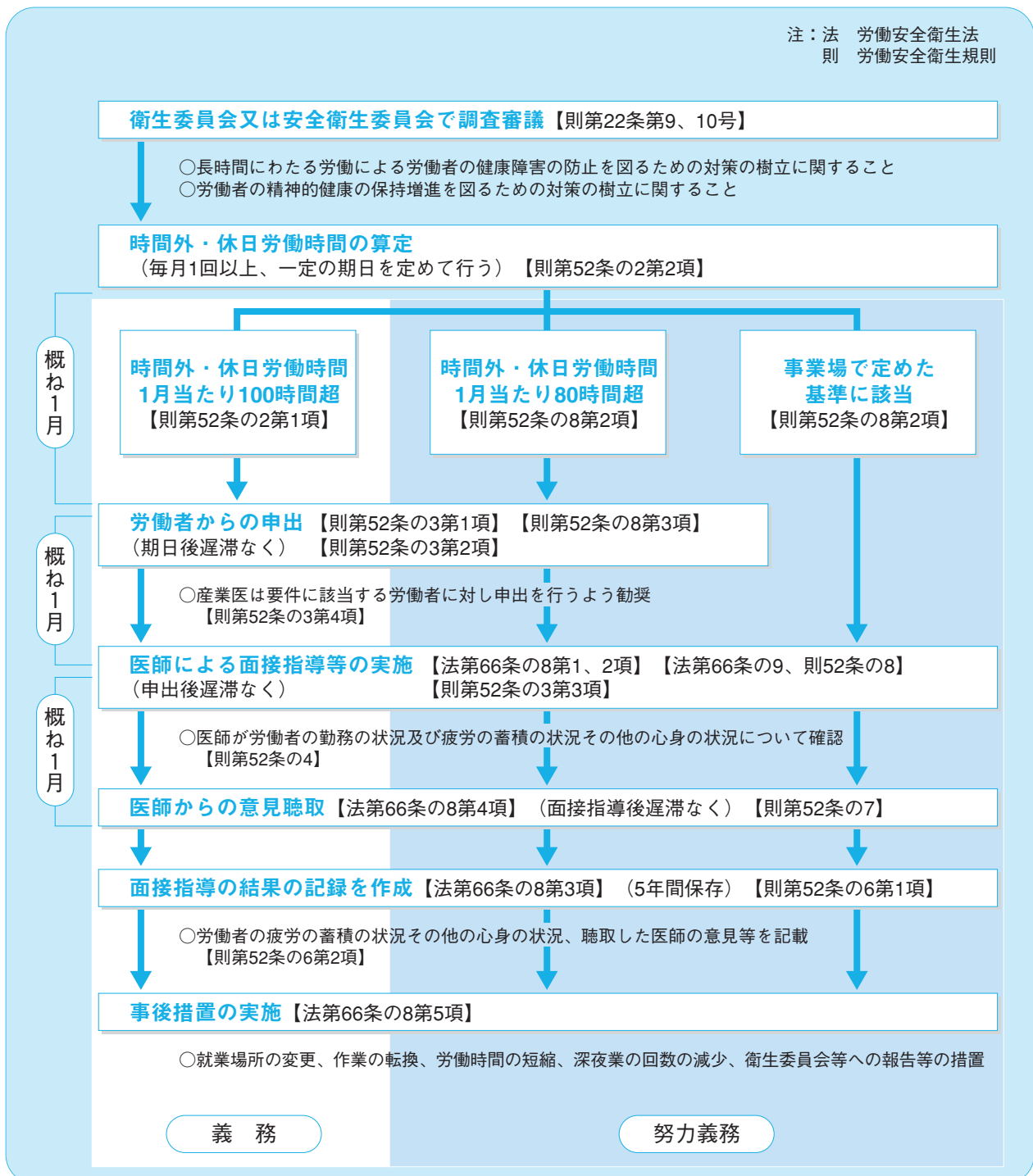
- * 「就業上の措置に関する意見」をもとに、上司が部下に対して、業務整理や休憩確保、退勤時間管理に関するアドバイスを行っている。
- * 医師による面接指導を行った長時間労働者は、その後の長時間労働の有無にかかわらず定期的に、保健師による保健指導の対象として健康確保のためのアドバイスを行っている。
- * 「就業上の措置に関する意見」をもとに、管理・監督者による業務分担の見直し、業務スケジュールの見直し、業務量削減、要員配置の見直しなどを行っている。

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。この意見の聴取は、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労働者本人の上司などの協力を得る必要があります。

▶ 面接指導の実施に係る流れ



例▶ 面接指導結果報告書及び事後措置に係る意見書

本報告書及び意見書は、労働安全衛生規則第52条の6の規定（事業者は面接指導の結果の記録を作成し、これを5年間保存すること。当該記録は実施年月日、労働者の氏名、面接指導を行った医師の氏名、労働者の疲労の蓄積の状況、心身の状況、及び面接指導の結果に必要な措置についての医師の意見を記入したものであること。）に基づく面接指導の結果の記録の例です。

面接指導結果報告書					
対象者	(社員番号) 氏名		所 属	部	課
			男・女	年齢	歳
疲労の蓄積の状況	0. なし 1. 軽 2. 中 3. 重		特記事項		
配慮すべき心身の状況	0. なし				
	1. あり				
判定区分	診断区分	0. 異常なし 1. 要観察 2. 要医療		0. 不要	1. 要
	就業区分	0. 通常勤務 1. 就業制限 2. 要休業		事後措置として指導・勧告の必要性 <input type="checkbox"/> 必要事項 <input type="checkbox"/> 下記意見書に記入	
	指導区分	0. 指導不要 1. 要保健指導 2. 要医療指導			

医師の所属先	年 月 日 (実施年月日)	印
	医師氏名	

事後措置に係る意見書			
労働時間の短縮	0. 特に指示なし		4. 変形労働制又は裁量労働制の対象からの除外
	1. 時間外労働の制限 _____ 時間/月まで		5. 就業の禁止 (休暇・休養の指示)
	2. 時間外労働の禁止		6. その他
就業上の措置	3. 就業時間を制限 時 分 ~ 時 分		
	主要項目	a. 就業場所の変更 b. 作業の転換 c. 深夜業の回数の減少 d. 昼間勤務への転換 e. その他	
	1)		
	2)		
3)			
措置期間	_____ 日・週・月 (次回面接予定日 年 月 日)		
医療機関への受診配慮等			
連絡事項等			

医師の所属先	年 月 日 (実施年月日)	印
	医師氏名	

事業所長	人事	部長	課長

(医)産業医学振興財団
「長時間労働者への面接指導マニュアル(医師用)」より(一部改変)