

8. 関係法令（面接指導等に係る法令）

改正労働安全衛生法（産業医、健康診断、面接指導等に関する法令等）

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号 抄）

（産業医等）

第13条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、厚生労働省令で定めるところにより、医師のうちから産業医を選任し、その者に労働者の健康管理その他の厚生労働省令で定める事項（以下「労働者の健康管理等」という。）を行わせなければならない。

2 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識について厚生労働省令で定める要件を備えた者でなければならない。

3 産業医は、労働者の健康を確保するため必要があると認めるときは、事業者に対し、労働者の健康管理等について必要な勧告をすることができる。

4 事業者は、前項の勧告を受けたときは、これを尊重しなければならない。

第13条の2 事業者は、前条第1項の事業場以外の事業場については、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師その他厚生労働省令で定める者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるように努めなければならない。

（衛生委員会）

第18条 事業者は、政令で定める規模の事業場ごとに、次の事項を調査審議させ、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければならない。

1 労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策に関すること。

2 労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策に関すること。

3 労働災害の原因及び再発防止対策で、衛生に係るものに関すること。

4 前3号に掲げるもののほか、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項

2 衛生委員会の委員は、次の者をもつて構成する。ただし、第1号の者である委員は、1人とする。

1 総括安全衛生管理者又は総括安全衛生管理者以外のものである当該事業場においてその事業の実施を統括管理するもの若しくはこれに準ずる者のうちから事業者が指名した者

2 衛生管理者のうちから事業者が指名した者

3 産業医のうちから事業者が指名した者

4 当該事業場の労働者で、衛生に関し経験を有するものうちから事業者が指名した者

3 事業者は、当該事業場の労働者で、作業環境測定を実施している作業環境測定士であるものを衛生委員会の委員として指名することができる。

4 前条第3項から第5項までの規定は、衛生委員会について準用する。この場合において、同条第3項及び第4項中「第1号の委員」とあるのは「第18条第2項第1号の者である委員」と読み替えるものとする。

（作業環境測定の結果の評価等）

第65条の2 省略

（作業の管理）

第65条の3 事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。

（健康診断）

第66条 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない。

2 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による特別の項目についての健康診断を行わなければならない。有害な業務で、政令で定めるものに従事させたことのある労働者で、現に使用しているものについても、同様とする。

3 事業者は、有害な業務で、政令で定めるものに従事する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、歯科医師による健康診断を行わなければならない。

4 都道府県労働局長は、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときは、労働衛生指導医の意見に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、事業者に対し、臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。

5 労働者は、前各項の規定により事業者が行う健康診断を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師又は歯科医師が行う健康診断を受けることを希望しない場合において、他の医師又は歯科医師が行うこれらの規定による健康診断に相当する健康診断を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

（自発的健康診断の結果の提出）

第66条の2 午後10時から午前5時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで）の間における業務（以下「深夜業」という。）に従事する労働者であつて、その深夜業の回数その他の事項が深夜業に従事する労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものは、厚生労働省令で定めるところにより、自ら受けた健康診断（前条第5項ただし書の規定による健康診断を除く。）の結果を証明する書面を事業者に提出することができる。

（健康診断の結果の記録）

第66条の3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第66条第1項から第4項まで及び第5項ただし書並びに前条の規定による健康診断の結果を記録しておかなければならない。

（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）

第66条の4 事業者は、第66条第1項から第4項まで若しくは第5項ただし書又は第66条の2の規定による健康診断の結果（当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師又は歯科医師の意見を聴かなければならない。

（健康診断実施後の措置）

第66条の5 事業者は、前条の規定による医師又は歯科医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、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等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師又は歯科医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会（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7条第1項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。）への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。

3 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。

（面接指導等）

第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（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により、以下同じ。）を行わなければならない。

2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、第1項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

4 事業者は、第1項又は第2項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かなければならない。

5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、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等の措置を講ずるほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。

第66条の9 事業者は、前条第1項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつて健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

（健康教育等）

第69条 事業者は、労働者に対する健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置を継続的かつ計画的に講ずるように努めなければならない。

2 労働者は、前項の事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めるものとする。

（健康診断等に関する秘密の保持）

第104条 第65条の2第1項及び第66条第1項から第4項までの規定による健康診断並びに第66条の8第1項の規定による面接指導の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の秘密を漏らしてはならない。

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）

（産業医及び産業歯科医の職務等）

第14条 法第13条第1項の厚生労働省令で定める事項は、次の事項で医学に関する専門的知識を必要とするものとする。

1 健康診断及び面接指導等（法第66条の8第1項に規定する面接指導（以下「面接指導」という。）及び法第66条の9に規定する必要な措置をいう。）の実施並びにこれらの結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関すること。

2 作業環境の維持管理に関すること。

3 作業の管理に関すること。

4 前3号に掲げるもののほか、労働者の健康管理に関すること。

5 健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置に関すること。

6 衛生教育に関すること。

7 労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止のための措置に関すること。

（産業医を選任すべき事業場以外の事業場の労働者の健康管理等）

第15条の2 法第13条の2の厚生労働省令で定める者は、国が法第19条の3に規定する援助として行う労働者の健康管理等に係る業務についての相談、情報の提供その他の必要な援助の事業（次項において「地域産業保健センター事業」という。）の実施に当たり、備えている労働者の健康管理等に必要知識を有する者の名簿に記載されている保健師とする。

2 事業者は、法第13条第1項の事業場以外の事業場について、法第13条の2に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせるに当たつては、労働者の健康管理等を行う同条に規定する医師の選任、地域産業保健センター事業の利用等に努めるものとする。

（衛生委員会の付議事項）

第22条 法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

1 衛生に関する規程の作成に関すること。

2 法第28条の2第1項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関すること。

3 安全衛生に関する計画（衛生に係る部分に限る。）の作成、実施、評価及び改善に関すること。

4 衛生教育の実施計画の作成に関すること。

5 法第57条の3第1項及び第57条の4第1項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。

6 法第65条第1項又は第5項の規定により行われる作業環境測定の結果及び

- びその結果の評価に基づく対策の樹立に関すること。
- 7 定期に行われる健康診断、法第66条第4項の規定による指示を受けて行われる臨時的健康診断、法第66条の2の自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関すること。
 - 8 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関すること。
 - 9 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。
 - 10 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること。
 - 11 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関すること。

(委員会の会議)

- 第23条 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を毎月1回以上開催するようにしなければならない。
- 2 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。
 - 3 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によつて労働者に周知させなければならない。
 1. 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること。
 2. 書面を労働者に交付すること。
 3. 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。
 - 4 事業者は、委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを3年間保存しなければならない。

(関係労働者の意見の聴取)

第23条の2 委員会を設けている事業者以外の事業者は、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ための機会を設けるようにしなければならない。

(健康診断結果の記録の作成)

第51条 事業者は、第43条、第44条若しくは第45条から第48条までの健康診断若しくは法第66条第4項の規定による指示を受けて行つた健康診断（同条第5項ただし書の場合において当該労働者が受けた健康診断を含む。次条において「第43条等の健康診断」という。）又は法第66条の2の自ら受けた健康診断の結果に基づき、健康診断個人票（様式第5号）を作成して、これを5年間保存しなければならない。

(健康診断の結果についての医師等からの意見聴取)

第51条の2 第43条等の健康診断の結果に基づく法第66条の4の規定による医師又は歯科医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

1. 第43条等の健康診断が行われた日（法第66条第5項ただし書の場合にあつては、当該労働者が健康診断の結果を証明する書面を事業者に提出した日）から3月以内に行うこと。
2. 聴取した医師又は歯科医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

2 法第66条の2の自ら受けた健康診断の結果に基づく法第66条の4の規定による医師からの意見聴取は、次に定めるところにより行わなければならない。

1. 当該健康診断の結果を証明する書面が事業者に提出された日から2月以内に行うこと。
2. 聴取した医師の意見を健康診断個人票に記載すること。

(指針の公表)

第51条の3（省略）

(健康診断の結果の通知)

第51条の4 事業者は、法第66条第4項又は第43条、第44条若しくは第45条から第48条までの健康診断を受けた労働者に対し、遅滞なく、当該健康診断の結果を通知しなければならない。

(健康診断結果報告)

第52条 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、第44条、第45条又は第48条の健康診断（定期のものに限る。）を行なつたときは、遅滞なく、定期健康診断結果報告書（様式第6号）を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない。

(面接指導の対象となる労働者の要件等)

第52条の2 法第66条の8第1項の厚生労働省令で定める要件は、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であることとする。ただし、次項の期日前1月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

- 2 前項の超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

(面接指導の実施方法等)

第52条の3 面接指導は、前条第1項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

- 2 前項の申出は、前条第2項の期日後、遅滞なく、行うものとする。
- 3 事業者は、労働者から第1項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。
- 4 産業医は、前条第1項の要件に該当する労働者に対して、第1項の申出を行うよう勧奨することができ。

(面接指導における確認事項)

第52条の4 医師は、面接指導を行うに当たつては、前条第1項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

1. 当該労働者の勤務の状況
2. 当該労働者の疲労の蓄積の状況
3. 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(労働者の希望する医師による面接指導の証明)

第52条の5 法第66条の8第2項ただし書の書面は、当該労働者の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

1. 実施年月日
2. 当該労働者の氏名

3. 面接指導を行つた医師の氏名
4. 当該労働者の疲労の蓄積の状況
5. 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

(面接指導結果の記録の作成)

第52条の6 事業者は、面接指導（法第66条の8第2項ただし書の場合において当該労働者が受けた面接指導を含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを5年間保存しなければならない。

- 2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び法第66条の8第4項の規定による医師の意見を記載したものでなければならない。

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第52条の7 面接指導の結果に基づく法第66条の8第4項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後（法第66条の8第2項ただし書の場合にあつては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後）、遅滞なく行わなければならない。

(法第66条の9に規定する必要な措置の実施)

第52条の8 法第66条の9の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

- 2 法第66条の9の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。
 1. 長時間の労働により、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
 2. 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第66条の9の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者
- 3 前項第1号に掲げる労働者に対して行う法第66条の9の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

労働安全衛生法等の一部を改正する法律について（抄）

（平成17年11月2日）
（基発第1102002号）

第1 労働安全衛生法の一部改正

6 面接指導等

- (1) 事業者は、その労働時間の状況等が厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならないものとしたこと。（第66条の8第1項関係）
- (2) 労働者は、(1)の面接指導を受けなければならないものとしたこと。ただし、事業者の指定した医師以外の医師が行う(1)の面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を事業者に提出したときは、この限りでないものとしたこと。（第66条の8第2項関係）
- (3) 事業者は、面接指導の結果の記録、面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、その必要があると認める場合の作業等の変更、医師の意見の衛生委員会等への報告等の措置を講じなければならないものとしたこと。（第66条の8第3項から第5項まで関係）
- (4) 面接指導の実施に従事した者は、知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないものとしたこと。（第104条関係）
- (5) 事業者は、(1)の面接指導を行う労働者以外の労働者で健康への配慮が必要なものについて、必要な措置を講ずるように努めなければならないものとしたこと。（第66条の9関係）

労働安全衛生法等の一部を改正する法律（労働安全衛生法関係）等の施行について

（平成18年2月24日）
（基発第0224003号）

I 労働安全衛生法関係

7 面接指導等（第66条の8、第66条の9等関係）

(1) 面接指導（第66条の8関係）

ア 第1項関係

- (ア) 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、これら疾病の発症を予防するため、医師による面接指導を実施すべきこととしたものであること。また、労災認定された自殺事案をみると長時間労働であった者が多いことから、面接指導の実施の際には、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すること。
- (イ) 面接指導を実施する医師としては、産業医、産業医の要件を備えた医師等労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師が望ましいこと。
- (ウ) 面接指導の費用については、法で事業者が面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものであること。
- (エ) 面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金の支払いについては、当然、事業者の負担すべきものではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、面接指導を受けるのに要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましいこと。
- (オ) 派遣労働者に対する面接指導については、派遣元事業主に実施義務が課せられるものであること。なお、派遣労働者の労働時間については、実際の派遣就業した日ごとの始業し、及び終業した時刻並びに休憩した時間について、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）第42条第3項に基づき派遣先が派遣元事業主に通知することとなっており、面接指導が適正に行われるためには派遣先及び派遣元の連携が不可欠であること。

イ 第4項関係

- (ア) 医師の意見聴取については、面接指導を実施した医師から、面接指導の結果報告に併せて意見を聴取することが適当であること。なお、地域産業保健センターの医師により面接指導を実施した場合は、事業者は当該医師から意見を聴取すること。
- (イ) 面接指導を実施した医師が、当該面接指導を受けた労働者の所属する事業場で選任されている産業医でない場合には、面接指導を実施した医師からの意見聴取と併せて、当該事業場で選任されている産業医の意見を聴取することも考えられること。

ウ 第5項関係

- (ア) 面接指導実施後の措置の例として、医師の意見の衛生委員会等又は労働時間等設定改善委員会への報告を規定した趣旨は、Iの5と同様であること。
- また、衛生委員会等又は労働時間等設定改善委員会への医師の意見

の報告に当たっては、医師からの意見は個人が特定できないように集約・加工するなど労働者のプライバシーに適正な配慮を行うことが必要であること。

- (イ) 特にメンタルヘルス不調に関し、面接指導を受けた結果として、事業者が労働者に対して不利益な取扱いをすることがあってはならないこと。
- (ウ) 事業者は、面接指導により労働者のメンタルヘルス不調を把握した場合は、必要に応じ精神科医師等と連携を図りつつ対応することが適当であること。
- (2) 必要な措置（第66条の9関係）
面接指導の対象となる労働者以外の労働者であっても、脳・心臓疾患の発症の予防的な意味を含め、健康への配慮が必要なものに対して、第66条の8第1項から第5項までの措置に準じた必要な措置を講ずるよう事業者に努力義務を課すものであること。
- (3) 小規模事業場における面接指導等（改正法附則第2条関係）
常時50人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場については、平成20年3月31日までの間は、法第66条の8及び法第66条の9の適用はないこと。しかしながら、平成20年3月31日までの間、これらの事業場についても、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活用すること等により面接指導等を実施するとともに、その結果に基づく措置を講ずることが適当であること。

IV 労働安全衛生規則関係

第1 改正の要点

- 1 安全衛生管理体制等
- (3) 産業医の職務として、面接指導等の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置に関するものを追加したこと。（第14条）
- (5) 衛生委員会の調査審議事項として、（・中略・）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並びに労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関するものが含まれるものとしたこと。（第22条）
- (6) 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会の議事の概要を労働者に周知させなければならないものとしたこと。（第23条）
- 5 面接指導等
- (1) 面接指導の対象となる労働者の要件を、1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が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であることとしたこと。ただし、期日前1月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する者で、面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除くこととしたこと。（第52条の2第1項）
- (2) (1)の時間の算定に当たっては、毎月1回以上、一定の期日を定めてこれを行わなければならないものとしたこと。（第52条の2第2項）
- (3) 面接指導は、(1)の要件に該当する労働者の申出により行うものとしたこと。（第52条の3第1項）
- (4) 産業医による申出の勧奨、面接指導における確認事項、結果の記録、書類の保存、医師の意見聴取手続等について規定したこと。（第52条の3第2項から第52条の7まで）
- (5) 法第66条の9の必要な措置は、面接指導又はこれに準ずる措置とするとともに、当該措置を講ずべき者として、長時間の労働により、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及び事業場において定められた同条の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者を定めたこと。（第52条の8）

第2 細部事項

- 3 産業医の職務（第14条第1項関係）
従来の労働者の健康障害の防止と健康保持を図るための産業医としての専門的な立場からの職務内容に、医師による面接指導等に関する事項を追加したものであること。
- 4 安全委員会、衛生委員会等
- (2) 衛生委員会の付議事項（第22条関係）
イ 第9号は、脳・心臓疾患の労災認定件数が高い水準で推移しており、事業場において労使が協力して長時間労働による健康障害の防止対策を推進する重要性が増していることから、衛生委員会等の付議事項として、「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」を明記したものであること。
なお、この対策の樹立に関することには、
 - 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 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること
 - ③ 第52条の3第1項及び第52条の8第3項に規定する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
 - ④ 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
 - ⑤ 第52条の8第2項第2号に規定する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
 - 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が含まれること。ウ 第10号は、精神障害等の労災認定件数が増加しており、事業場において労使が協力してメンタルヘルス対策を推進する重要性が増していることから、衛生委員会等の付議事項として、第8号とは別に、「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」を明記したこと。
なお、この対策の樹立に関することには、
 - ① 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施計画の策定等に関すること
 - ② 事業場におけるメンタルヘルス対策の実施体制の整備に関すること
 - ③ 労働者の精神的健康の状況を事業者が把握し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ようなことがないようにするための対策に関すること
 - ④ 労働者の精神的健康の状況に係る健康情報の保護に関すること
 - ⑤ 事業場におけるメンタルヘルス対策の労働者への周知に関することが含まれること。エ 衛生委員会等において長時間労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策について調査審議するに当たっては、医学的及び専門的な見地からの意見が重要であり、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必要であることから、事業場においては、産業医や衛生管理者について、その適任な選任はもとより、衛生委員会等への出席の徹底を図り、その役割が適切に果たされる必要があること。また、衛生委員会等において調査審議を行った結果、一定の事項について結論を得た場合については、これに基づいて着実に対策を実施するなど、事業者はこの結論を当然に尊重すべきものであること。
- オ 常時50人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場においては、衛生委員会等の調査審議に替え、第23条の2の関係労働者の意見を聴くた

めの機会を利用して、長時間労働による健康障害防止対策やメンタルヘルス対策について労働者の意見を聴取するように努め、その意見を踏まえつつこれらの対策を樹立することが必要であること。また、衛生に係るこれらの対策の担当者として衛生推進者又は安全衛生推進者の活用にも努めることも必要であること。

- (3) 委員会の議事録の概要の周知（第23条第3項関係）
安全衛生委員会等の透明性を確保するため、事業者は、安全衛生委員会等の開催の都度、遅滞なく、その議事の概要を労働者に周知させなければならないこととし、その方法として、法第101条第1項に基づく労働者に対する法令等の周知の方法と同様の方法（改正省令による改正前の安衛則第98条の2）を定めたこと。
- 12 面接指導（第52条の2から第52条の7まで関係）
- (1) 面接指導の対象者となる労働者の要件等（第52条の2関係）
ア 第1項の「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」（以下「時間外・休日労働時間」という。）について、1月当たりの時間外・休日労働時間の算定は、次の式により行うこと。

$$\frac{1 \text{ か月の総労働時間数 (労働時間数} + \text{延長時間数} + \text{休日労働時間数})}{\text{計算期間 (1 か月間) の総日数} / 7} \times 40$$

この算定方法は、特例措置対象事業場（週44時間労働制）、変形労働時間制やフレックスタイム制を採用している事業場についても同様であること。

- イ 専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制の適用を受ける労働者については、使用者が健康・福祉確保措置を行うに当たって把握されている「労働時間の状況」を基に、事業場ごとに取り決めた方法により、時間外・休日労働時間を把握すること。
- ウ イに掲げるもののほか、管理・監督の地位にある者等労働時間等に係る規定の適用について特段の定めのある労働者については、労働者自身が「時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積があると認められる」と判断し、第52条の3の規定による申出があった場合に面接指導を実施すること。
- エ 時間外・休日労働時間の時間数について、事業者の把握している時間数と第52条の3に基づく申出を行った労働者の把握している時間数との間に差異があり、かつ、その確定に時間を要する場合には、健康確保の観点から、まずは面接指導を実施することが望ましいこと。
- オ 第1項の「疲労の蓄積」は、通常、他者には認知しにくい自覚症状として現れるものであることから、第52条の3に基づく申出の手続をとった労働者については、「疲労の蓄積があると認められる者」として取り扱うものであること。
- カ 第1項の「これに類する労働者」には、医師による診察の結果、健康診断の結果、過去の面接指導の結果、疲労蓄積度のチェックリストの結果等に基づき、医師が健康上問題がないと認められた労働者が含まれること。
- キ 第2項の「一定の期日」は事業場の判断により定めるものであり、例えば、事業場における賃金締切日が考えられること。
- (2) 面接指導の実施方法等（第52条の3関係）
ア 必要な労働者に対し、確実に面接指導を実施することができると、1月100時間を超える時間外・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、
 - 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 労働者に対する体制の周知を図ること。
なお、これらについては、衛生委員会等において調査審議すること。この調査審議の際には、申出を行うことによる不利益な取扱いが行われることがないようにすることなど、申出がしやすい環境となるよう配慮すること。
- イ 第1項の申出は、労働者が面接指導を受ける旨を申し出るものであるが、確実に面接指導を実施するためには、当該申出の際には、労働者の希望する面接指導の実施日時、場所その他面接指導を実施するに当たり配慮を求めたい事項等についても申し出ることが考えられること。また、労働者が事業者の指定する医師以外の医師の面接指導を受けることを希望する旨についても、この申出の際に併せて申し出る取扱いすることも可能であること。なお、申出の際に労働者の希望する医師についても申し出ることとし、当該医師を事業者が指定することも考えられること。
- ウ 第1項の申出は書面や電子メール等で行い、事業者は、その記録を残すようにすること。
- エ 第2項の「遅滞なく」とは、概ね1月以内をいうこと。
- オ 第3項の「遅滞なく」とは、申出後、概ね1月以内をいうこと。
- カ 家族や職場の周囲の者が労働者に不調に気付くことも少なくないことから、プライバシーの保護に留意しつつ、事業者は、家族や周囲の者から相談・情報を受けた場合、必要に応じて当該労働者に面接指導を受けるように働きかけるなどの仕組みを整備することが望ましいこと。
- キ 第4項に基づき、産業医が労働者に確実に申出の勧奨を行うことができるよう、事業者は、産業医に対して、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提供することが望ましいこと。また、勧奨の方法として、①産業医が、健康診断の結果等から脳・心臓疾患の発症リスクが長時間労働により高まると判断される労働者に対して、第52条の2に該当した場合に申出を行うことをあらかじめ勧奨しておくことや、②上記と同様に家族や周囲の者からの相談・情報を基に産業医が当該労働者に対して申出の勧奨を行うことも考えられること。
- ク 事業場において、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全員に対して面接指導を実施することが1月当たり100時間を超えて、対象者全員に対して面接指導の実施について通知等を行い、これに対して労働者が申込みを行った場合や現に面接指導を受けに来たことをもって申出を行ったものとみなすことができること。なお、この場合、対象者全員に通知等を行ったにもかかわらず、面接指導を受けなかった労働者については、申出がなかったものとして差し支えないこと。
- (3) 労働者の希望する医師による面接指導の証明（第52条の5関係）
事業者が提出する面接指導の結果の証明に記載すべき事項については、医師が面接指導を通じて知り得た労働者の状況について、健康情報留意事項適逢に基づき、必要に応じて適切に判断する必要があること。特に第5号の自身の状況については、必ずしも疾病名等の状況を記載すべき趣旨ではないこと。
- (4) 面接指導結果の記録の作成（第52条の6関係）
第1項の面接指導結果の記録は、第2項の事項が記載されたものであれば、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ること。
- (5) 医師からの意見聴取（第52条の7関係）
意見聴取は遅滞なく行われる必要があるが、遅くとも面接指導を実施し

てから概ね1月以内に行うこと。なお、労働者の健康状態から緊急に事後措置を講ずべき必要がある場合には、可能な限り速やかに行われる必要があること。

- 法第66条の9の必要な措置（第52条の8関係）
 - 第1項の「面接指導に準ずる措置」には、労働者に対して保健師等による保健指導を行うこと、チェックリストを用いて疲労蓄積度を把握の上必要な者に対して面接指導を行うこと、事業場の健康管理について事業者が産業医等から助言指導を受けること等が含まれること。
- 第2項第1号の「長時間」とは時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えることをいうこと。
- 第2項第2号の「基準」を事業場において定めるに当たっては、衛生委員会等が調査審議の上、定めるものとする。この際には、事業者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、長時間労働による健康障害に係る医学的知見を考慮し、以下のア及びイに十分留意すること。

なお、常時50人以上の労働者を使用する事業場以外の事業場においては、衛生委員会等の調査審議に代え、第23条の2の関係労働者の意見を聴くための機会を利用して、上記基準の設定について労働者の意見を聴取するように努め、その意見を踏まえつつ対策を樹立する必要があること。

ア 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及び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、すべての労働者について面接指導を実施するよう基準の設定に努めること。

イ 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ついては、健康への配慮の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。また、この措置としては、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ついて作業環境、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ことも考えられること。
- 必要な労働者が確実に第3項の申出を行うことができるよう、実施体制の整備を図ることが必要であることは第52条の3に基づく申出の場合と同様であること。（12（2）参照）
- 面接指導又は面接指導に準ずる措置を実施した場合には、その結果に基づき事後措置を実施するよう努めること。

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等 （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 基発第0212001号 平成14年2月12日 別添） （同上 基発第0307006号 平成20年3月7日 改正）

- 趣旨
長時間にわたる過重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ると、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。

- 時間外・休日労働時間の削減
 - 時間外労働は本来臨時の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。このように、このように、事業者は、労働基準法（昭和22年法律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。）に適合したものとすることを要するものとする。
また、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別事情」（限度時間を超える一定の時間を延長するために使用者が講ずべき措置）を定めた36協定については、この「特別事情」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についても、事業者は、実際の時間外労働を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。
 - 事業者は、「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）に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。
 - 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にも十分留意し、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。

- 年次有給休暇の取得促進
事業者は、年次有給休暇の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。

- 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項に基づき、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、が平成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、改正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。

- 労働者の健康管理に係る措置の徹底
 - 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、産業医や衛生管理者、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こととし、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。

- 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な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。また、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の継続的かつ計画的な実施するものとする。

- 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

- 事業者は、労働安全衛生法に基づき、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。
 - 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。
 - 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.の該当する労働者を除く。）については、医師による面接指導等を実施するよう努めるものとする。
 - 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.の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。
 - 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。

- 事業者は、労働安全衛生法に基づき、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。

- （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。
- （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。
- 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。

- 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。

- 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること。
- 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。
- 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するための対策に関すること。
- アの（ア）の2.から4.までの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。
- 事業者は、ア（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、

- 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
 - 申出を行う際の様式の作成
 - 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なる観点に立ってその周知徹底を図るものとする。

- 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を活用するものとする。

また、当該事業場においてイの手続き等の整備を行う場合には、事業者は、衛生委員会等に代えて労働安全衛生規則（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聞くための機会を利用するよう努めるものとする。

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持しておくものとする。

- 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。

- 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）までの措置に即し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。

コラム

1 労働者の疲労蓄積度チェックリスト

厚生労働省は、過重労働による健康障害防止のために労働者自身が疲労の蓄積をセルフチェックするツールとして「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」を作成し、活用することをおすすめしています(*1)。疲労蓄積度が数値によって表されるため、自分自身で疲労蓄積に気づくために効果的です。また産業医が面接指導を行う際にも有効な情報となります。中央労働災害防止協会のホームページで自動判定ができるようになっていて、ご利用をおすすめします(*2)。

2 二次健康診断等給付、自発的健康診断受診支援事業

厚生労働省では、定期健康診断などで血圧・血中脂質・血糖・肥満度の全ての項目に異常所見があると診断された人について、二次健康診断及び医師等による特定保健指導の費用を労災保険から給付する制度を定め、活用をおすすめしています(*3)。また、深夜労働を行う人が自発的に健康診断を受け自身の健康管理を行えるように支援する制度もあります(*4)。

3 地域産業保健センター、小規模事業場産業保健活動支援促進助成金

労働者数が50人未満の小規模事業場では、過重労働対策を進めるに当たって、事業場内に十分な体制を整えることが難しいのが実情です。このため厚生労働省は、郡市区医師会に委託して地域産業保健センターを設置し、小規模事業場が実施する対策を支援していますので、ご利用ください(*5)。また、小規模事業場が産業医を選任する場合にその費用を補助する制度もあり、労働者の健康を確保するうえで大変効果的です(*6)。

- *1 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html>
- *2 http://www.jishu.or.jp/web_ch/index.html
- *3 <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-1.pdf>
- *4 <http://www.rofuku.go.jp/sanpo/jyoseikin/jyosei01.html>
- *5 <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/080123-2a.pdf>
- *6 <http://www.rofuku.go.jp/sanpo/jyoseikin/index.html>

「労働基準情報：職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/index.html>

○この冊子は、厚生労働省からの委託を受けて中央労働災害防止協会において制作したものです。

中央労働災害防止協会 健康確保推進部
メンタルヘルス推進センター

TEL 03 (3452) 3473 FAX 03 (3453) 0730