

- 4 化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善
 - 5 健康診断実施後の措置等
 - 6 特殊健康診断の結果の通知
 - 7 面接指導等
 - 8 計画の届出の免除
 - 9 健康診断等に関する秘密の保持
 - 10 教習及び技能講習制度の見直し
 - 11 その他
- II 労働安全衛生法施行令関係
- III 労働安全衛生法関係手数料令関係
- 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
 - 2 自主的活動の促進のための指針
 - 3 危険性又は有害性等の調査等
 - 4 化学物質等に係る表示及び文書交付制度
 - 5 面接指導等
 - 6 計画の届出が免除される事業者の認定
 - 7 有害物ばく露作業報告
 - 8 元方事業者による連絡調整等
 - 9 化学設備の改造等の仕事の発注者による請負人への情報提供
 - 10 免許等の見直し
- 第2 細部事項
- 1 総括安全衛生管理者が統括管理する業務
 - 2 安全管理者の資格
 - 3 産業医の職務
 - 4 安全委員会、衛生委員会等
 - 5 作業主任者を選任すべき作業
 - 6 労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針
 - 7 危険性又は有害性等の調査等
 - 8 化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善
 - 9 職長等の教育
 - 10 就業制限についての資格
 - 11 健康診断の結果の通知
 - 12 面接指導
 - 13 法第66条の9の必要な措置
 - 14 クレーン運転士免許とデリック運転士免許の統合
 - 15 技能講習の統合等

- 16 計画の届出
- 17 計画の届出が免除される事業者の認定
- 18 法第88条第4項の仕事の範囲
- 19 有害物ばく露作業報告
- 20 化学設備の定義の変更に伴う整備
- 21 地山の掘削作業主任者及び土止め支保工作業主任者の選任
- 22 製造業等の元方事業者等の講ずべき措置
- 23 化学物質等を製造し、又は取り扱う設備の改造等の仕事の注文者の講ずべき措置
- 24 その他

V その他の省令関係

- 第1章 じん肺法施行規則関係
- 第2章 炭鉱災害による一酸化炭素中毒症に関する特別措置法施行規則関係
- 第3章 ボイラー及び圧力容器安全規則関係
- 第4章 クレーン等安全規則関係
- 第5章 ゴンドラ安全規則関係
- 第6章 有機溶剤中毒予防規則関係
- 第7章 鉛中毒予防規則関係
- 第8章 四アルキル鉛中毒予防規則関係
- 第9章 特定化学物質障害予防規則関係
- 第10章 高気圧作業安全衛生規則関係
- 第11章 電離放射線障害防止規則関係
- 第12章 登録製造時等検査機関等に関する規則関係
- 第13章 労働安全コンサルタント及び労働衛生コンサルタント規則関係
- 第14章 石綿障害予防規則関係

VI 労働者派遣法、労働者派遣法施行令及び労働者派遣法施行規則関係

VII その他

VIII 関係通達の一部改正

(下線部：医師による面接指導に関する事項)

(以下、抜粋)

I 労働安全衛生法関係

5 健康診断実施後の措置等（第66条の5関係）

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やメンタルヘルス対策等の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進を図るための対策については、衛生委員会等（衛生委員会及び安全衛生委員会をいう。以下同じ。）において必要に応じて労働者の健康の状況を掌握し、これを踏まえて調査審議することが有効と考えられることから、健康診断実施後の措置の例として、医師等の意見の衛生委員会等への報告を追加したこと。

また、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条の労働時間等設定改善委員会は、労働時間等の設定の改善を図るための措置その他労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする委員会であり、同委員会に対して健康診断結果に基づく医師の意見を報告することは、労働者の健康に配慮した労働時間等の設定の改善に有効と考えられることから、健康診断実施後の措置の例として、医師等の意見の労働時間等設定改善委員会への報告を追加したこと。

なお、衛生委員会等又は労働時間等設定改善委員会への医師等の意見の報告に当たっては、医師等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。

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、当然には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。

9 健康診断等に関する秘密の保持（第104条関係）

- (1) 面接指導制度が新たに設けられたことから、面接指導の実施に従事した者の秘密保持義務を定めたものであること。
- (2) 面接指導に関する実務を行うに当たっては、労働者の健康情報は、平成16年10月29日付け基発第1029009号「雇用管理に関する個人情報のうち健康情報を取り扱うに当たっての留意事項について」（以下「健康情報留意事項通達」という。）に基づき、特に適正な取扱いが確保されるべきものであることに留意すること。

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ことを追加したこと。(第14条)
- (5) 衛生委員会の調査審議事項として、危険性又は有害性等の調査等のうち衛生に係るものに関する事、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事、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事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。

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、その適正な選任はもとより、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「休憩時間を除き一週間当たり四十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。

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

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、労働者自らが「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よう、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、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る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と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ようにすることとし、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の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・情報を受けた場合に、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上記カ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とした場合については、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）

事業者に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、健康情報留意事項通達に基づき、必要に応じて適切に判断する必要があること。特に第5号の心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。

13 法第66条の9の必要な措置（第52条の8関係）

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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、衛生委員会等で調査審議の上、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。
- (4) 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)
- (5) 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。

VI 労働者派遣法、労働者派遣法施行令及び労働者派遣法施行規則関係

第1 改正の要点

- 1 改正法により新たに事業者の責務とされた事項のうち、法第28条の2に基づく危険性又は有害性等の調査等及び法第30条の2に基づく製造業等の元方事業者等の講ずべき措置については、派遣中の労働者に関し、派遣先事業者のみが事業者としての責務を負うものとされたこと。(労働者派遣法第45条第3項関係)
- 2 上記のほか、読替等に関する所要の規定の整備を行ったこと。(労働者派遣法第45条第15項、労働者派遣法施行令第6条並びに労働者派遣法施行規則第40条及び第41条関係)

第2 細部事項

改正法により新たに事業者の責務とされた事項のうち、法第66条の8及び第66条の9に基づく面接指導等については、派遣中の労働者に関し、派遣元事業者のみが事業者としての責務を負うものとされたこと。

9 医師による面接指導の推進に関して事業者が構すべき
措置に関する指針の検討

9 医師による面接指導の推進に関して事業者が講ずべき措置に関する指針の検討

堀江正知、川瀬洋平、寶珠山務、佐々木直子、筒井隆夫、永野千景
産業医科大学産業生態科学研究所

1 目的

平成 17 年の労働安全衛生法の改正にともなって、事業者の義務として、健康診断に併記された新しい健康管理施策である長時間労働者等に対する医師による面接指導が規定された。これに伴って平成 18 年 1 月には労働安全衛生規則も改正され、4 月から施行されることになった。そこで、面接指導が円滑に実施され、過重労働対策として実効あるものとなるように、これらの法規で規定されている事項を実施するための指針（案）を作成することを目的に、本研究を実施した。

2 方法

研究者全員で、新たに規定された面接指導に関する法規を理解し、事業場において実行するために必要な事項を整理した。また、現在、現場で広く実施されている健康診断やその他の労働者の健康管理のための施策と面接指導との関係についても整理した。さらに、個人情報保護法および関連通達についても考慮しつつ、面接指導の受診者の健康確保のために十分な情報が連携されるように配慮した。そのうえで、産業医とは別の医師が面接指導を担当することを想定して、討議により、面接指導を実施するうえでの指針を作成した。

3 結果

別紙に示した指針（案）を作成した。

医師による面接指導の推進に関して事業者が講ずべき措置に関する指針（案）

1 趣旨

労働者が、これからの我が国に求められる創造的で付加価値の高い高度な仕事を推進し、高齢社会においても生き生きと働きつづけるためには、心身の健康を維持していくことが必要である。近年、経済活動が国際化し企業間競争が激化している中で、長時間労働は、労働者にとって、心身の疲労やストレスの大きな原因となり、脳・心臓疾患または精神障害を発症させることがあるだけでなく、労働者の集中力や作業効率の低下、労働災害の誘因、仕事の質の低下を招くことが課題となっている。一方、労働者には、体力的に個人差のある高齢者や育児や介護など家族的責任を負う労働者が増えることが予想されている。このように、働き方が多様化し、健康や生活の状態も異なる労働者が、長時間労働による脳・心臓疾患または精神障害の発症を確実に予防し、健康で創造的な職業生活を送るためには、事業者が、長時間労働などで疲労が蓄積している労働者等に対して、医師による面接指導（以下、面接指導）を的確に実施すること、および、その結果に基づき、当該労働者の個別の事情を考慮して、就業上の措置を適切に講ずることが極めて重要である。

そこで、平成 17 年の労働安全衛生法改正及び過重労働による健康障害防止のための総合対策の改正（平 18.3.17 基発第 0317008 号、以下、総合対策）にしたがって、医師による面接指導を効果的に推進するためには、対象者の選定、面接指導の実施、就業上の措置、健康情報の取扱い等について以下の事項を考慮することが望ましい。

2 面接指導の過程と留意事項

(1) 時間外労働時間の把握

イ 労働時間の適正な把握

イ) 客観的な把握方法の推進

事業者は、労働者の時間外労働時間を正確に把握するために、労働時間を適正に把握することが求められる。その際、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 13.4.6 基発 339 号、以下、四六通達）」にしたがって、始業時刻や終業時刻を労働者の自己申告に安易に依存するのではなく職場の上司や管理者が自ら現認する方法やタイムカードにより記録する方法などによって客観的に記録するように努めること、労働者による労働時間の申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定しないこと、時間外労働時間の削減の社内通達や時間外労働手当の定額払制度が労働時間の申告を阻害していないかを確認することが求められる。

ロ) 客観的な把握方法以外の情報の利用

事業者は、労働者ごとの労働時間を把握するうえで、事業者が職場の上司や管理者が自ら現認する方法やタイムカードが記録する方法などによって客観的に記録した情報で十分と考えている場合を除き、労働者の自己申告のほか、社内イントラネットの滞在時間、警備・保安部門や健康

管理部門による記録などの労働者以外から得た労働時間に関連する情報（以下、労働時間関連情報）を参考にして、労働時間を把握する方法を活用することが求められる。

ハ) 労働時間を把握しにくい労働者についての把握方法

事業者は、変形労働時間制やフレックスタイム制などで就業時間が一定ではない労働者、在宅業務を含めて外回りや出張などで事業場外での就業時間が長い労働者、一人で就業する職場における業務や複数の職場で兼務する業務などで職場の上司が現認することが困難な労働者、または、裁量労働制や管理職などで労働時間に応じて給与を支払っていない労働者などの労働時間を把握しにくい労働者について労働時間を把握する方法を定める場合は、労働時間等設定改善委員会を設置して労働時間を把握する具体的な方法を労働者とともに審議し、事業者は、定めた内容については労働者に周知することが求められる。その際は、現場の実情に合わせて、労働者の自己申告のほか労働時間関連情報を参考にすることが考えられる。

ロ 時間外労働時間の算定

イ) 一定の期日を定めた時間外労働時間の算定

事業者は、毎月一回以上、一定の期日を時間外労働時間を算定するための期日（以下、算定日）として定めなければならない。事業者は、算定日に、労働者ごとに、前月の労働時間のうち法定労働時間を超えた労働時間を算定しなければならない。

ロ) 労働者自身等から得た労働時間に関連する情報の利用

事業者は、労働時間関連情報を参考にして労働者の時間外労働時間を把握する場合は、算定日までに、労働時間を把握するために定めた方法にしたがって労働時間関連情報を確実に取得しておくことが求められる。

ハ) 長時間労働者リストの作成と利用

事業者は、法定労働時間を超えた労働時間が一月当たり 100 時間を超えている労働者、および、それ以外に健康に配慮するうえで面接指導を行う対象者を選定するために事業場が自主的に定めた労働時間の基準に関する基準に達した労働者の氏名および時間外労働時間についてのリスト（以下、長時間労働者リスト）を作成することが求められる。

長時間労働者リストは、翌月以降に面接指導を行う者を選択する際に、心身の健康リスクを評価するうえで利用することができる。

また、事業者は、健康に配慮するうえで面接指導を行う対象者を選定するための労働時間を自主的に定める際は、衛生委員会で審議し、定めた方法については労働者に周知することが求められる。

なお、労働時間の基準を自主的に定める際には、総合対策に示されている基準である過去 2 ヶ月から 6 ヶ月間に平均 80 時間以上の時間外労働に従事した者という基準を参考にすることが望ましい。

ハ 前月に面接指導を受けた労働者等の取扱い

イ) 面接指導の要否の判断

事業者は、長時間労働者リストのうち、算定日の前一月以内に面接指導を受けた労働者または

健康診断等の機会に医師と面接したことがある労働者等これに類する労働者については、面接指導の要否について、速やかに産業医等の医師に意見を尋ねることが求められるが、明らかに不要ではない限り面接指導を実施することが望ましい。

その際、事業者は、判断をする医師に対して、前回までの面接指導や健康診断の記録及び業務内容に関する情報など医師が必要とする情報を提供することが求められる。

ロ) 面接指導の要否に関する判断基準の策定

個別の労働者に対する面接指導の要否について医師に尋ねることが困難である場合には、予め、産業医の指示にしたがって一定の判断基準を定めて判断してもよい。

ハ) 面接指導が不要と判断された労働者に対する措置

事業者は、前述の医師の意見または指示にしたがって面接指導が不要と判断された労働者について、健康を保持するために必要な措置について、判断をした医師に対して意見を聞くことが求められる。そして、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ことが求められる。

(2) 疲労蓄積の有無の調査

イ 疲労の状況を調査する方法

労働安全衛生規則によれば、疲労の蓄積は本人の申告に基づいて調査することが規定されている。しかし、事業者は、本来、労働者の疲労の状況を調査することが望ましい。調査の方法は、疲労の状況に関する労働者からの自己申告を促すことに加えて、疲労の蓄積に関して産業保健従事者が聞き取る方法、疲労の蓄積に関する調査票を労働者に配布して産業保健従事者が回収する方法などの方法により、事業者が積極的に情報を取得することも考えられる。

その際、調査票として、労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストや家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト (http://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_top.html) を利用することができる。

また、事業者は、それぞれの事業場における疲労の状況を調査する方法は、衛生委員会で審議し、定めた方法については労働者に周知することが求められる。

ロ 疲労の状況に関して調査する内容

事業者は、労働者の疲労の状況に関して調査するための具体的な内容に、業務に関連した疲労の原因となり得る要因として、時間外労働、休日の業務、持ち帰り業務、待機の業務、業務の量や密度、業務に関する精神的負荷、業務に関する身体的負荷、業務を遂行する環境、通勤の負荷などを含めることが望ましい。

ハ 疲労蓄積の有無の判定

労働者に対して実施した疲労の調査の結果に基づいて疲労蓄積の有無を判定する際は、疲労は労働者の主観によって評価されることから、予め設定した基準に、単にそれに達しないことだけを理由に疲労の蓄積はないと判定することは望ましくなく、労働者ごとに疲労の原因や症状を勘案してことがないよう留意することが望ましい。

(3) 面接指導の対象者の選定

イ 長時間労働者で疲労蓄積が認められる者の選定

事業者は、長時間労働者リストに掲載された労働者のうち、産業医等により面接指導が明らかに不要と判断されなかったもので、疲労の蓄積が認められるものについては、面接指導の対象候補者として選定することが求められる。

その際、前月から連続して、長時間労働者リストに掲載された労働者のうち、産業医等により面接指導が不要と判断されたこと又は疲労の蓄積が認められないことを理由に面接指導の対象候補者として選定されてなかったものについては、特に慎重に選定することが求められる。

ロ その他の自主基準に基づく選定

事業者は、面接指導の対象者を選定するために、事業場が自主的に定めた労働時間の基準のほか、労働時間以外に配慮すべき事項について自主基準（以下、事業場自主基準）を定めることが望ましい。

事業場自主基準には、労働者の疲労に関連して、不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）、出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）、交替制勤務、深夜勤務に伴う負担、作業環境（温度環境・騒音など）、休憩・仮眠の時間数及び施設、仕事についての精神的負担、仕事についての身体的負担などを含めることが望ましい。

また、事業者は、事業場自主基準の内容については、衛生委員会で審議し、定めた基準については労働者に周知することが求められる。

ハ 面接指導候補者リストの作成と利用

事業者は、面接指導の対象候補者として選定された労働者の氏名および時間外労働時間についてのリスト（以下、面接指導候補者リスト）を作成することが求められる。

面接指導候補者リストは、翌月以降の候補者を選択する際に、心身の健康リスクを評価するうえで利用することができる。

(4) 面接指導の受診の勧奨

イ 面接指導候補者の通知

イ) 労働者への通知

事業者は、面接指導候補者リストに掲載された労働者に対して、速やかにその旨を通知することが求められる。

ロ) 産業医への通知

事業者は、産業医に対して、面接指導候補者リストを速やかに通知することが求められる。その際、事業者は、判断をする医師に対して、前回までの面接指導や健康診断の記録及び業務内容に関する情報など医師が必要とする情報を提供することが求められる。

ロ 労働者による申し出の勧奨

産業医は、面接指導候補者リストに掲載された労働者に対して、面接指導を受診するよう勧奨することが求められる。

その際、面接指導を受診すること重要性は労働者ごとに個別に異なることから、労働者に対して画一的に勧奨するのではなく、労働者ごとに、時間外労働時間、疲労の状況に関して調査された内容、前回までの面接指導や健康診断の記録及び業務内容に関する情報などを総合的に判断したうえで、重要性が高いと考えられた労働者については、強力に勧奨することが望ましい。

ハ その他の自主的な方法による受診の勧奨

事業者は、労働者に対して、事業場において労働者の上司を通じて当該労働者を受診させるように促すなど自主的な方法によって面接指導の受診を積極的に勧奨することが望ましい。

事業者は、面接指導の受診を積極的に勧奨する方法については、衛生委員会で審議し、定めた方法については労働者に周知することが求められる。

(5) 面接指導の実施

イ 面接指導を申し出た労働者のリストの作成

事業者は、面接指導候補者リストのうち面接指導を申し出た労働者のリスト（以下、面接指導対象者リスト）を作成することが求められる。

ロ 面接指導の実施

イ) 面接指導を実施する医師の資質

事業者は、面接指導を実施する医師（以下、面接指導医師）には、産業医学に関する専門的な知識を有し、脳・心疾患およびメンタルヘルス不調である者に対する助言や指導のしかたに習熟している医師を当てることが望ましい。

また、事業者は、労働者の申し出に応じて速やかに面接指導が実施されるように、予め面接指導を実施する資質を有する医師を確保し、事業場における業務内容および過重労働の防止のために実施している施策についての情報を提供しておくことが望ましい。

ロ) 面接指導の実施

事業者は、面接指導医師に対して、面接指導対象者リストを速やかに通知し、遅滞なく当該労働者の面接指導を実施させることが求められる。

ハ) 面接指導を実施する医師への情報提供

事業者は、面接指導医師に対して、面接指導を受診する労働者の健康を保持するための助言や指導を行ううえで必要な情報として、労働者ごとの業務内容、時間外労働時間など勤務の状況、疲労の状況に関して調査された内容、前回までの面接指導や健康診断の記録に関する情報などを提供することが求められる。

ハ 面接指導を実施する医師への支援

事業者は、面接指導医師に対して、必要に応じて、面接指導マニュアルを提供することが望ま

しい。

また、事業者は、産業医に対して、脳・心疾患およびメンタルヘルス不調である者に対する助言や指導のしかたに関して実施される実務向上教育を積極的に受講させ、面接指導医師に当てることが望ましい。

ニ 面接指導の受診

労働者は、自ら申し出た面接指導を速やかに受けることが求められる。ただし、事業者の指定した医師以外が行う面接指導を受けた場合は、その結果を証明する書面を事業者に提出することが求められる。

その際、書面には、疲労の蓄積の程度および配慮すべき心身の状況の有無、および、保健指導や医療の必要性の有無が記載されていることが求められる。

ホ 面接指導の内容

面接指導医師は、面接指導の対象となる労働者に対して業務内容、時間外労働時間など勤務の状況、疲労の状況を確認し、前回までの面接指導や健康診断の記録を閲覧し、必要に応じて、疲労の蓄積についての調査やメンタルヘルスの状態についての調査を追加して、脳・心臓疾患やメンタルヘルス不調などの健康障害のリスクについて評価することが求められる。なお、面接指導の内容に関しては、都道府県産業保健推進センターに相談することができる。

ヘ 面接指導の結果の報告書

面接指導医師は、面接指導を実施した後、事業者に対して、速やかに、その結果を書面で報告することが求められる。

また、面接指導の結果の報告書には、疲労の蓄積の程度、配慮すべき心身の状況の有無、および、保健指導や医療の必要性の有無が記載されていることが求められる。

ト 面接指導の結果に関する労働者への通知

事業者は、労働者が自らの健康状態を把握し、自主的に健康管理が行えるよう、面接指導を受けた労働者に対して、必要に応じて、その結果を書面で通知することが適当である。

(6) 面接指導の実施後の措置

イ 意見を聴取する医師

事業者は、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意見を聞く医師として、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医に対して意見を聴取することが望ましい。

なお、産業医の選任義務のない事業場においては、産業医学に関する知識を有する医師等から意見を聴くことが適当であり、こうした医師が労働者の面接指導に応じる地域産業保健センター事業の活用を図るほか、小規模事業場の事業者が産業医の要件を備えた医師を共同して選任する

小規模事業場産業保健活動支援促進事業により選任された医師を活用すること等が適当である。

ここで、面接指導医師以外に意見を聴取する際は、労働者ごとの業務内容、時間外労働時間など勤務の状況、疲労の状況に関して調査された内容、前回までの面接指導や健康診断の記録に関する情報など当該労働者の健康を確保するうえで必要な情報を提供することが求められる。

ロ 意見を聞く時期

事業者は、産業医等による意見の聴取については、面接指導の結果に基づく措置を翌月の算定日までには講じられる必要があることから、面接指導実施後はできる限り迅速に実施することが適当である。

ハ 産業医等による意見の内容

イ) 産業医等による意見の聴取

事業者は、産業医等に対して、面接指導の結果に基づき、就業上の措置の必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を聴くことが求められる。

ロ) 事業者に対する意見の聴取

事業者は、産業医等に対して、面接指導の結果に基づき時間外労働時間が長い労働者が発生していること又は疲労が蓄積している労働者が発生していることについて、原因の調査、業務や要員数の見直し、人事・労務管理体制や勤務体制の見直し、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善、産業保健体制の強化その他の適切な措置の必要性についての意見を聴取することが求められる。

また、事業者は、産業医等の面接指導の結果について意見を述べる医師に対して、面接指導の結果に基づき、当該労働者の家族や保護者との連携の強化に努めることの必要性についての意見を聴取することが求められる。

ハ) 労働者に対する意見の聴取

事業者は、産業医等に対して、面接指導の結果に基づき、労働者が自らの健康を保持するために必要な、睡眠指導を含めた日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、二次健康診断又は精密検査、治療のための受診の勧奨その他の適切な措置の必要性についての意見を聴取して、当該労働者に通知することが求められる。

ニ) 労働者の就業区分の判定

事業者は、産業医等に対して、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区分（異常なし、要就業措置、要休業等の区分をいう。以下同じ。）の判定を下記の区分（例）よって受けることが求められる。

通常勤務 通常の勤務でよいもの。

就業制限 勤務に制限を加える必要のあるもの。

勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、交替制勤務から昼間勤務への転換、身体的又は精神的な負荷が高い業務の制限等の措置を講じる。

要休業 勤務を休む必要のあるもの。

療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

ホ) 意見に関する書面の提出

事業者は、産業医等に対して、就業上の措置に関する意見を記載した書面をあわせて提出させることによって意見を聴取したものと判断することができる。

ニ 労働者からの意見の聴取等

事業者は、面接指導の結果に基づく産業医等の意見に基づいて、就業区分に応じた就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聞き、十分な話し合いを通じてその労働者の了解が得られるよう努めることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。

ホ 就業上の措置の実施に当たっての留意事項

事業者は、面接指導の結果に基づく産業医等の意見に基づいて、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

なお、就業上の措置は、当該労働者の健康を保持することを目的とするものであって、当該労働者の健康の保持に必要な措置を超えた措置を講ずるべきではなく、医師等の意見を理由に、安易に解雇等を行うことは避けるべきである。

また、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善が見られた場合には、医師等の意見を聞いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

へ 長時間労働の削減

事業者は、面接指導の実施後の措置として、管理職や裁量労働者を含む時間外労働を削減する