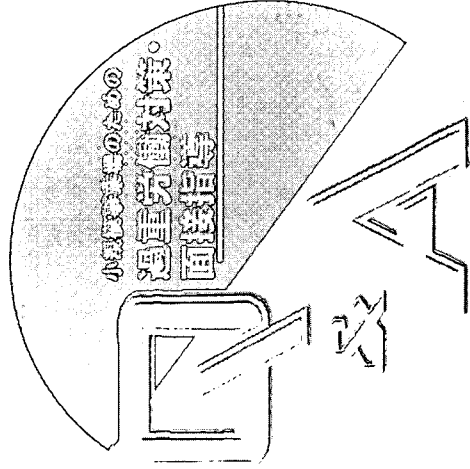


6 小規模事業場における過重労働対策
・面接指導Q&A



はじめに

本書の内容は、地域産業保健センターにおける窓口相談や訪問指導を担当する医師が、小規模事業場の事業者や労働者から、長時間労働に対する医師による面接指導等の実施に関する質問を受けたときに参考となるように、厚生労働科学研究費の助成を受けて作成したものです。

本書では、初めから通読する冊子の体裁ではなく、Q&A集として疑問ごとに読むようにしていますので、繰り返し読んでほしいような内容もあります。また、なるべく実際に尋ねられたような質問の内容を想定し、対象者が理解できそうな表現で短い回答と簡単な説明を記載しましたので、質問そのものが法令上は誤りであったり説明が簡略になり過ぎたりしているところもあるかもしれませんが、ご容赦いただきたいと思えます。

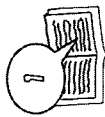
面接指導をすずで実施している事業場の事例については、「過重労働対策ナビ」(<http://www.oshdb.jp>)をご参照いただければと存じます。

本書が、小規模事業場における長時間労働者に対する医師による面接指導の円滑な実施に役立つことを願います。

産業医科大学産業生体科学研究所
産業保健管理学教室

目次

面接指導制度の概要について知りたい



制度の概要について

- 1 長時間労働者に対する医師による面接指導の実施は、平成 20 年度から、すべての事業場において事業者の義務となるのですか？
- 2 過重労働の定義は、どのように決まっていますか？
- 3 面接指導を行う医師は、産業医でなければなりませんか？
- 4 産業医の要件を備えた医師とは、どのような医師のことですか？
- 5 面接指導は、保健師にでもらうだけではいけませんか？
- 6 過重労働と長時間労働の定義には、違いはありますか？
- 7 有害業務に従事している労働者は、一般の労働者と同じ基準で面接指導の対象者になるのですか？
- 8 労災保険に任意で特別加入している事業主ですが、医師による面接指導を受けたいと労災認定を受けられなくなってしまうのですか？



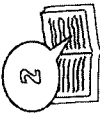
原則について

- 9 医師による面接指導を実施していない事業者は、処罰されますか？
- 10 医師による面接指導の結果に基づき事後措置を実施していない事業者は、処罰されますか？
- 11 面接指導に準じる必要な措置を実施していない事業者は、処罰されますか？
- 12 健康診断を実施していない事業者は、処罰されますか？

過重労働と健康障害の関係について



- 13 仕事の原因で労働者が精神障害を生じた場合、企業は、責任を負うことあるのですか？
- 14 長時間労働は、どのようにして健康障害が発生するリスクになるのですか？
- 15 過重労働は、脳・心臓疾患以外にどのような疾患の原因になりますか？
- 16 過重労働者のメンタルヘルズ対策は、産業医に依頼すると実施してもらえますか？
- 17 生活するために無理をして働いている場合は、体調不良で、過重労働と感じても、仕事を減らすことはできません。どうしたらいいのでしょうか？
- 18 自分の判断で働いていますが、それでも、健康障害になったら会社の責任が問われてしまうのでしょうか？
- 19 血圧がどれくらいから、職業を控えさせるべきなのでしょうか？
- 20 家族の問題で悩んでいる場合も、面接指導において相談する意義があるのでしょうか？
- 21 労働安全衛生法で面接指導の対象者とならない労働者については、気をつけることはないのでしょうか？



面接指導の対象者の選び方を知りたい



労働時間の管理について

- 22 貨物取扱いの事業場において貨物の積込み係がトラックの到着を待っている（特段作業をしていない）時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？
- 23 自宅に仕事を持ち帰った場合、自宅での作業時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？
- 24 通勤時間が長い場合、通勤時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？
- 25 いわゆるサービス残業の時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？
- 26 得意先などを接待している時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？
- 27 ある労働者の仕事の効率が悪く、他の労働者であれば長時間を要しない作業であっても、長時間の労働に従事している場合は、面接指導の対象者としなければならぬのですか？
- 28 会社が主催する野球大会などのイベントの時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？
- 29 上司のプライベートな依頼を引き受けている時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？
- 30 業務において必要な技術や能力を身につけるために教育・研修を受講させています。その間の時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？
- 31 労働時間を把握する方法としては、自己申告やタイムカードの利用のほかにはどのようなものがありますか？



過重労働の定義について

- 32 長時間労働とは、具体的に何時間以上の労働時間を指すのでしょうか？
- 33 面接指導において、深夜や休日の労働時間は、平日の労働時間に加算して評価すればよいのでしょうか？
- 34 有害要因にばく露されている労働者の長時間労働の定義は、一般的な労働者の定義と同じですか？
- 35 長時間労働の定義は、労働者の性・年齢による違いはないのですか？
- 36 長時間労働ではありませんが、身体的な負荷の高い業務に従事していて自覚的には過重労働と感じている労働者は、面接指導の対象者とすべきでしょうか？

- 37 長時間労働に従事している労働者はいるが、皆、元気で、調子の悪いものはいない場合でも、面接指導を実施しなければならぬのですか？
- 38 長時間労働者がいても面接指導を受けることを希望しない場合には、積極的に受けるようなようになりしを勧奨すべきですか？
- 39 事業者が把握している労働時間数と労働者が把握し申告した労働時間数とが異なる場合は、どちらの情報を使用すべきですか？



裁量労働制の労働者や管理監督者の労働時間について

- 40 裁量労働制の労働者のように実際の労働時間を把握していない労働者については、面接指導の対象者を選定しなくてもよいのですか？
- 41 管理職など労働時間を把握していない労働者にも面接指導を行う必要がありますか？



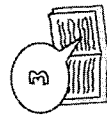
パートやアルバイトなど非正規雇用の従業員について

- 42 パートとアルバイトの労働者にも面接指導を実施する必要がありますか？
- 43 外国人の労働者にも面接指導を実施する必要がありますか？
- 44 海外勤務者や理地の従業員にも面接指導を実施する必要がありますか？
- 45 派遣社員は、面接指導を実施する対象者を含める必要がありますか？
- 46 複数の会社で仕事をしており、両方の仕事をあわせると長時間労働になるとい労働者については、いずれかの事業者が面接指導を実施する必要がありますか？



事業主の労働管理について

- 47 事業主自身に過重な業務の負荷があり、筋骨格系の障害（腰痛や肩こり）などの症状がある場合は、面接指導を受けた方がよいのでしょうか？
- 48 従業員は家族だけの会社ですが、家族である従業員は、面接指導の対象になるのでしょうか？



面接指導の実際について知りたい

面接指導の具体的なやり方について

- 49 面接指導の費用は、誰が負担するのですか？
- 50 面談指導の実施には、どれくらい時間をかければよいですか？
- 51 面接指導は、どこで行われるのですか？
- 52 面接指導を受けるにあたり、事業者や労働者が事前に準備しておくことはありますか？
- 53 面接指導では、労働者はどのようなことを聞かれるのですか？
- 54 面接指導は、どの医療機関やどの医師に依頼してもよいのでしょうか。また、救急診療所でも受けられるのでしょうか？
- 55 事業場の健康管理担当者は、過重な業務の負荷がある労働者と面談する必要はありますか？
- 56 面接指導は、家族や友人などが同席して受けても構わないのですか？
- 57 出張などで海外に派遣している労働者を対象とした面接指導は、日本で行わなくてはならないのですか？

- 58 面接指導では、医師による診察や治療が行われることがありますか？
- 59 事業者は、面接指導を健康診断と同時に実施してもよいのですか？
- 60 遠隔地や長期出張中の労働者は、どこで面接指導を受けさせたらよいのでしょうか？
- 61 女性の労働者が多いので女性の医師の医師に面接指導を依頼したいのですが、可能でしょうか？



面接指導の申し出について

- 62 労働者に疲労が蓄積しているかどうかをどのように判断したらよいのですか？



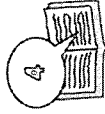
面接指導後の措置について

- 63 事業者は、面接指導で「経過観察」という判定の場合、具体的にどのようなことをすればよいのでしょうか？
- 64 面接指導の結果、「残業禁止」という判定でしたが、本人も事業者も納得しておらず、今後も残業が発生しそうです。労働者や事業者は、医師の意見に従わなかった場合には、処罰されるのでしょうか？
- 65 事業者は、面接指導の結果、労働者が医療機関を受診して実施した検査費用を負担すべきでしょうか？



面接記録など個人情報管理方法について

- 66 事業者は、面接指導の記録をどのように保管すればよいのでしょうか？
- 67 事業者は、面接指導の結果について報告を受けるのですか？



具体的な長時間労働対策について知りたい



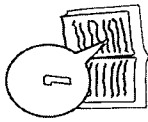
事業場における具体的な過重労働対策について

- 68 事業者は、労働者が年次有給休暇を取りやすくなりやすくなるには、具体的にどうすればよいのでしょうか？
- 69 事業者は、年次有給休暇を取得していなかつた労働者が、過重な業務の負荷による健康障害を生じた場合に、何らかの責任に問われるのでしょうか？
- 70 事業者は、過重労働による健康障害を防止する対策として具体的にどのようなことを実施すればよいのですか？



経営者の対応方法について

- 71 事業者は、発注者が費用や納期に関して無理を押し付けてくる場合にはどう対処したらよいのでしょうか？
- 72 事業者は、親会社が過重な業務の負荷を強いる場合にはどう対処したらよいのでしょうか？
- 73 熟練工が退職して、同じ仕事に長時間を要するようになった場合には、どうしたらよいのでしょうか？



面接指導制度の概要について知りたい



制度の概要について

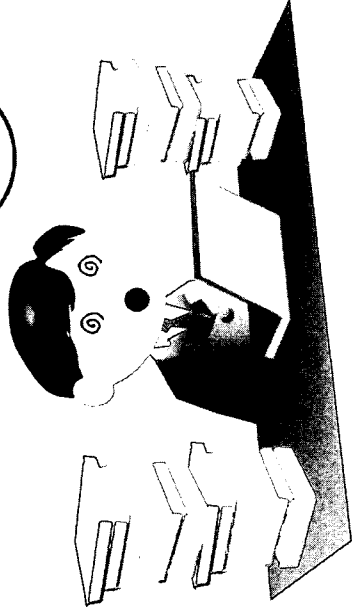
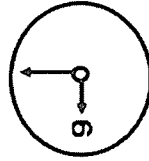


長時間労働者に対する医師過重労働による面接指導の実施は、平成20年度から、すべての事業場において事業者の義務となるのですか？

Answer

長時間労働者に対する医師による面接指導は、平成20年度から、小規模事業場においても実施しなければなりません。

労働安全衛生法は、平成17年11月の改正で、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施義務（同法第66条の8）を新たに規定し平成18年4月から施行しました。しかし、改正時に公布された附則第2条は、平成20年3月31日までは労働者が50人未満の小規模事業場については同規定の適用を除外していました。しかし、平成20年4月1日からは、小規模事業場の事業者にも医師による面接指導の実施義務が課せられます。



過重労働の定義は、どのように決まっていますか？

Answer

労働安全衛生法と関係法規は、「過重労働」という言葉を直接は定義していませんが、医師による面接指導を実施しなければならぬ労働者を定議しています。そのほか、厚生労働省の労災認定基準（通達）は、「過重な業務」を定義しています。

労働安全衛生法と関係法規（同法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2）は、医師による面接指導を実施しなければならぬ労働者について、法定労働時間（休憩時間を除き1週間あたり40時間）を超えて労働させた時間が1月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者で面接指導を受ける旨申し出た者と定義しています。ここで、疲労の蓄積については法規による定義はなく、主として労働者の自覚的な症状に基づいて判断することになります。また、労使間で把握している時間数が違うなど、複数の見解がある場合は、とりあえず面接指導を実施することになっています。

また、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平13年12月12日付け、基発第1063号）」は、「過重な業務」を「異常な出来事」、「短期間の過重業務」、「長期間の過重業務」に分けて定義しています。ここで、異常な出来事は発症前日、短期間は概ね発症前1週間、長期間は発症前6ヶ月の業務のことを指しています。特に、長期間の過重業務については、労働時間に基づいて具体的に定義しており、法定労働時間を超えて労働させた時間が、発症前1月に100時間を超えていたか、又は、発症前2～6ヶ月のいずれか2ヶ月以上の平均で80時間を超えていたかどうかを基準としています。ただし、この基準に達しなくても、「不規則な勤務」、「拘束時間の長い勤務」、「出張の多い業務」、「交替制勤務・深夜勤務」、「作業環境（温度環境・騒音・時差）」、「精神的な緊張を伴う業務」がある場合は、事例ごとに評価して判断することになっています。

Q3

面接指導を行う医師は、産業医でなければなりませんか？

Answer

法的には医師であればよいことになっていますが、職場や作業の実情を知っている医師で産業医学について履修した産業医が実施することが望ましいと考えられます。

平成 17 年 11 月に改正された労働安全衛生法の施行通達（平成 18 年 2 月 24 日付け基発第 0224003 号）は、面接指導を実施する医師は、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と指導しています。その理由は、医師が、面接指導を実施した結果について、事業主から就業上必要な措置に関する意見を求められた際に、過重労働を改善するための助言や指導を行うには、職場や作業の実情とそれらの健康影響について熟知している産業医であることが望ましいと考えられるからです。

Q4

産業医の要件を備えた医師とはどのような医師のことですか？

Answer

産業医とは、日本医師会産業医学研修の基礎研修を修了した医師などのことです。具体的には、労働安全衛生規則第 14 条第 2 項に規定されている次の要件のいずれかを満たす医師のことです。

- 1 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の研修であって厚生労働大臣が定めるもの（日本医師会又は都道府県医師会が開催する産業医研修、および産業医科大学が開催する産業医学基本講座）を修了した者
- 2 医学の正規の課程であって産業医の養成等を行うことを目的とするものを設置している産業医科大学その他の大学であって厚生労働大臣が指定するものにおいて当該課程を修めて卒業した者であって、厚生労働大臣が定める実習を履修したもの
- 3 労働衛生コンサルタント試験に合格した者で、その試験の区分が保健衛生であるもの
- 4 学校教育法による大学において労働衛生に関する科目を担当する教授、准教授又は講師（常時勤務する者に限る。）の職にあり、又はあった者

Q5

面接指導は、保健師にしてみただけではいけませんか？

Answer

面接指導は、医師が実施しなければなりません。ただし、面接指導に準じた措置でよい対象者については、保健師による保健指導でもよいとされています。

労働安全衛生法（同法第 66 条の 8）は、面接指導は、医師が実施せねばならないことを規定します。その理由は、脳・心臓疾患や精神障害やそのリスクを医学的に診断し、労働者や事業者に助言や指導をしなければならぬからです。健康診断は、医師が実施しなければならぬことと同じです。また、通達（平成 18 年 2 月 24 日付け基発第 0224003 号）は、面接指導を実施する医師は、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と指導しています。

ただし、面接指導の実施が義務とされる労働者は、法定労働時間（休憩時間を除き 1 週間あたり 40 時間）を超えて労働させた時間が 1 月あたり 100 時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者で面接指導を受けるとされた者とされています。面接指導の実施が必要な労働者以外で、健康への配慮が必要なもの（法定労働時間を超えて労働させた時間が 1 月あたり 80 時間を超えたものなど）については、労働安全衛生法（同法第 66 条の 9）が、面接指導または面接指導に準じる必要な措置（面接指導等）を講ずるように努めなければならないと規定しています。前出の通達は、面接指導に準じる必要な措置の一つとして、保健師による保健指導が考えられることを示しています。

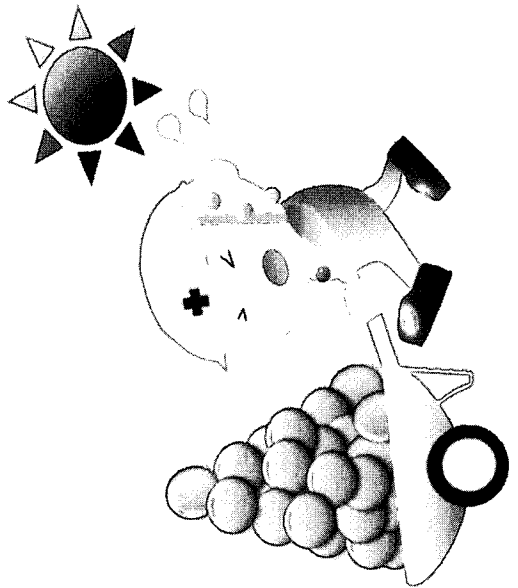
Q6

過重労働と長時間労働の定義には、違いはありますか？

Answer

過重労働と長時間労働の定義は似ていますが、少し違います。過重労働は、労働時間が非常に長いこともその一つとされていますが、それだけで定義されているものではありません。

「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平13年12月12日付け基発第1063号）」においては「過重な業務」という言葉が使われていますが、これによれば過重な業務は、「異常な出来事」、「短期間の過重業務」、「長期間の過重業務」に分けて定義されています。そのうち、長期間の過重業務については、法定労働時間を超えて労働させた時間が、発症前1月に100時間を超えていたか、又は、発症前2～6ヶ月のいずれか2ヶ月以上の平均で80時間を超えていたかどうかを基準としています。ただし、この基準に達していない場合でも、「不規則な勤務」、「拘束時間の長い勤務」、「出張の多い業務」、「交替制勤務・深夜勤務」、「作業環境（温度環境・騒音・時差）」、「精神的な緊張を伴う業務」がある場合は、事例ごとに評価して判断することになっています。



Q7

有害業務に従事している労働者は、一般の労働者と同じ基準で面接指導の対象者になるのですか？

Answer

医師による面接指導の対象者であるかどうかを判断する基準は、労働者が有害業務に従事しているかどうかによって異なることはありません。

ただし、業務上疾病の認定基準においては、労働者が有害業務に従事していたかどうかによって長期間の過重業務の判断基準を事例ごとに調整することがあります。また、時間外労働については、労働者を一定の有害業務に従事させる場合には、1日2時間を超えてはならないことが規定されています。

「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平13年12月12日付け、基発第1063号）」は、「長期間の過重業務」を判断する基準として、「交替制勤務・深夜勤務」、「作業環境（温度環境・騒音・時差）」がある場合は、事例ごとに評価して判断することになっています。

また、労働基準法第36条は、労働基準法施行規則第18条に定める有害な業務*に従事している労働者は、労働時間の延長が1日2時間を超えてはならないと規定しています。その理由は、有害因子へのばく露に関する濃度基準等が1日8時間労働を前提に設定されており、有害業務に従事する労働者に有害因子による健康障害の発生を予防するためにはばく露を過剰にしてしまうような労働時間の延長をすべきではないと考えられるからです。

したがって、医師による面接指導における長時間労働の定義は同じであっても、有害業務に従事している労働者については、法定労働時間を超えて労働させることは望ましくなくないことであるといえます。

*法令に基づき時間外労働の上限が1日2時間とされている有害業務は次のとおりです。

- ◎ 坑内での労働
- ◎ 多量の高熱物体取扱・著しく暑熱な場所の業務
- ◎ 多量の低温物体取扱・著しく寒冷な場所の業務
- ◎ エックス線などの有害放射線に曝される業務
- ◎ 土石などのじんあい・粉末を著しく飛散する場所の業務
- ◎ 異常気圧下業務
- ◎ さく岩機などの使用による身体の著しい振動業務
- ◎ 重量物取扱などの重激業務
- ◎ ボイラー製造などの強烈な騒音発生場所の業務
- ◎ 鉛・水銀などの有害物飛散場所の業務

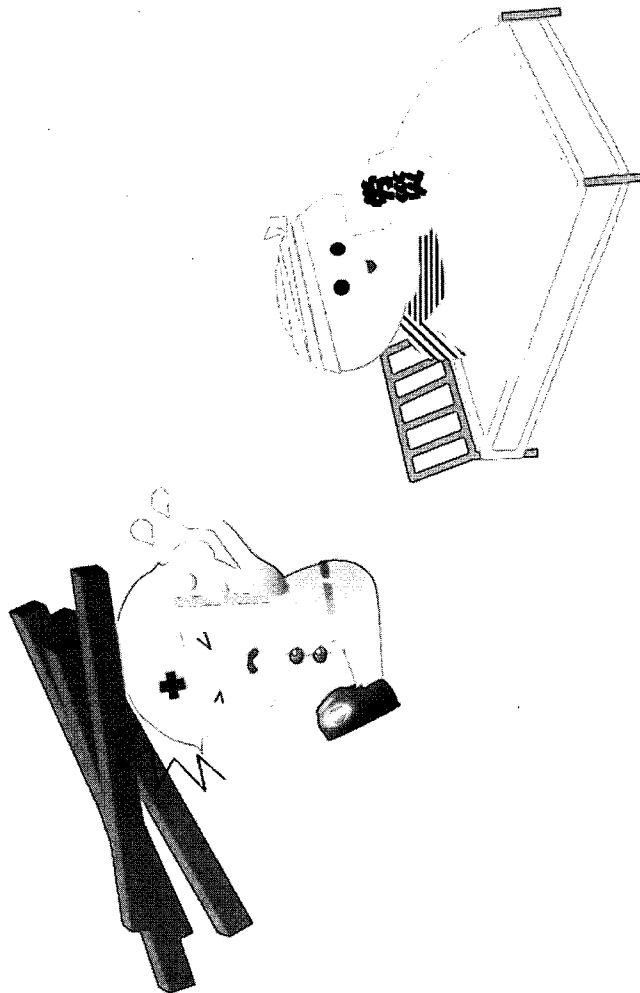
Q8

労災保険に任意で特別加入している事業主ですが、医師による面接指導を受けないと労災認定を受けられなくなりますか？

Answer

労災保険の被保険者は、医師による面接指導を受けていないからといって、過重労働による脳・心臓疾患や精神障害が発生した場合に、業務上疾病としての認定（労災認定）を受けられなくなるといったことはありません。

中小事業場の事業主、一人親方、自営業者などは、労災保険に特別加入することによって、労災保険の適用を受けることができます。過重労働による脳・心臓疾患や心理的負担による精神障害等の業務上外の認定は、保険加入の様式に関係なく、また、事業場における医師による面接指導の実施の有無に関係なく、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平13年12月12日付け基発第1063号）」と「心理的負担による精神障害等に係る業務上外の判断指針について（平成11年9月14日付け基発第544号）」にしたがって行われます。事業主は、法律上は労働者ではなく、法律による強制はありませんが、長時間労働や疲労の蓄積などの状況を鑑みて面接指導など健康管理に留意することが必要です。



罰則について

Q9

医師による面接指導を実施していない事業者は、処罰されますか？

Answer

医師による面接指導を実施しなかったことに関する刑事罰は規定されていません。

労働安全衛生法は、事業者が長時間労働者に対する医師による面接指導を実施しなければならぬ義務を規定していますが、実施しなかった事業者に対する罰則は規定していません。ただし、労働基準監督署は、このような事業者に対して法令を順守するように行政指導を行うことがあります。

一方、いわゆる過労死や過労自殺など長時間労働による健康障害に対する損害賠償を求める民事訴訟においては、企業の過失が争点になります。その際、原告側は、たとえ罰則が規定されていても、企業が、法令が規定する義務を実施しなかったことを不法行為による過失として指摘することがあります。また、原告側は、法令が規定する義務の実施は、労働契約に付随した使用者の債務である安全配慮義務の一つであるという考えから、法令が規定する義務を実施しなかったことを債務不履行による過失として指摘することもあります。

ちなみに、安全配慮義務の内容については、最高裁が民間の事業者に対して最初に安全配慮義務を設定した判決の文中で、「使用者は、(中略)、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示の下に労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務(安全配慮義務)を負っている」(川義事件、昭和59年4月10日判決)と示しています。安全配慮義務を怠り訴訟になった場合、これらのことが大きく報道されたりすることなどによって、企業のイメージが悪化するなど、社会的な制裁を受けることも考えられます。

このように、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施しないことは、行政指導、民事訴訟、社会的な制裁のリスクを高めることになります。

Q10

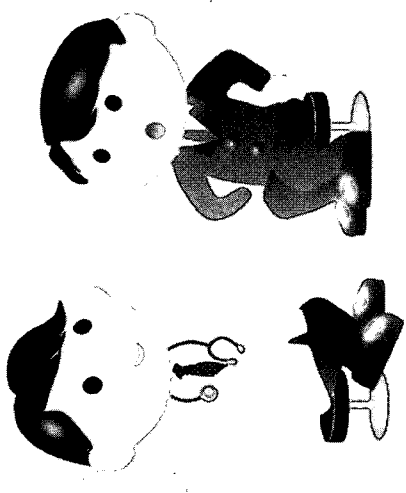
医師による面接指導の結果に基づき事後措置を実施していない事業者は、処罰されますか？

Answer

医師による面接指導の結果を受けた事後措置を実施しなかったことに関する刑事罰は規定されていません。

労働安全衛生法は、事業者が長時間労働者に対する医師による面接指導の事後措置を実施しなければならぬ義務を規定していますが、実施しなかった事業者に対して法令を順守するように行政指導を行います。ただし、労働基準監督署は、このような事業者に対して法令を順守するように行政指導を行うことができます。一方、いわゆる過労死や過労自殺など長時間労働による健康障害に対する損害賠償を求めめる民事訴訟においては、企業の過失が争点になります。その際、原告側は、たとえ罰則が規定されていない事項であっても、企業が法令が規定する義務を実施しなかったことを不法行為として指摘することがあります。また、原告側は、法令が規定する義務の実施は、労働契約に付随した使用者の債務である安全配慮義務の一つであるという考えから、法令が規定する義務を実施しなかったことを債務不履行による過失として指摘することもできます。これらが大きく報道されたことなどによって、企業のイメージが悪化するなど、社会的な制裁を受けることも考えられます。

このように、長時間労働者に対する医師による面接指導の事後措置を実施しないことは、行政指導、民事訴訟、社会的な制裁のリスクを高めることになります。



Q11

面接指導に準じる必要な措置を実施していない事業者は、処罰されますか？

Answer

面接指導に準じる必要な措置を実施しなかったことに関する刑事罰は規定されていません。

労働安全衛生法は、医師による面接指導を実施が必要な労働者以外で、健康への配慮が必要なもの（法定労働時間を超えて労働させた時間が1月あたり80時間を超えたものなど）については、事業者が面接指導に準じる必要な措置を講ずるよう努めなければならないとされています。ここでは、実施しなければならないことを規定したものでなく努力しなければならないことを規定しており、実施しなかった事業者に対する罰則は規定していません。

ただし、事業者が面接指導に準じる必要な措置を講ずるかどうかについては、事実上、検証することが困難ですので、必要な措置を実施したかどうかについて、労働基準監督署が行政指導を行う可能性があります。一方、いわゆる過労死や過労自殺など長時間労働による健康障害に対する損害賠償を求めめる民事訴訟においては、企業の過失が争点になります。その際、原告側は、たとえ罰則が規定されていない事項であっても、企業が法令が規定する努力義務を実施しなかったことを不法行為による過失として指摘する可能性があります。また、原告側は、法令が規定する努力義務の実施は、労働契約に付随した使用者の債務である安全配慮義務の一つであるという考えから、法令が規定する努力義務を実施しなかったことを債務不履行による過失として指摘する可能性があります。これらが大きく報道されたことなどによって、企業のイメージが悪化するなど、社会的な制裁を受けることも考えられます。このように、長時間労働者に対する面接指導に準じる必要な措置を講ずる努力をしないことは、行政指導、民事訴訟、社会的な制裁のリスクを高めることになります。

健康診断を実施していない事業者は、処罰されますか？

Q12

労働安全衛生法が規定する健康診断を実施しないことに関しては50万円以下の罰金が規定されています。労働基準監督署が事業者を捜査し、検察庁が起訴し、裁判所が有罪と判断すると、略式命令や判決によって事業者が罰金が科せられます。

労働安全衛生法は、事業者が常時使用する労働者を対象に医師による健康診断を実施しなければならぬことを規定しており、実施しなかった事業者に対して、50万円以下の罰金に処することを規定しています。また、労働基準監督署は、このような事業者に対して罰則を伴う法令を厳に順守するように是正勧告や行政指導を行うことがあります。

一方、いわゆる過労死や過労自殺など長時間労働による健康障害に対する損害賠償を求める民事訴訟においては、企業の過失が争点になります。その際、原告側は、企業が伴う法令が規定する義務を実施しなかったことを不法行為による過失として指摘することがあります。また、原告側は、法令が規定する義務の実施は、労働契約に付随した使用者の債務である安全配慮義務の一つであるという考えから、罰則を伴う法令が規定する義務を実施しなかったことを債務不履行による過失として指摘することもあります。これらのことが大きく報道されたり、顧客や消費者の嫌悪感を買ったりすることなどによって、企業のイメージが悪化するなど、社会的な制裁を受けることも考えられます。

このように、健康診断を実施しないことは、刑事告発、行政指導、民事訴訟、社会的な制裁のリスクを高めることとなります。

Answer

業務が原因として労働者に精神障害が発生した場合に、企業が責任を負うことはあります。ただし、事例によってさまざまなおおれられます。

被災者が労働基準監督署に労災保険の請求を申請し、業務が主な原因で労働者が精神疾患を発生したことが認められた場合、業務上疾病と認定されて、労災保険から療養費が支給されることとなります。この場合、企業は労災保険に強制加入し保険料を納めているわけですから、労災保険が補償した内容について改めて損害を賠償する責任はありません。

しかし、このような業務上疾病を発生させた原因について、企業に法令の違反や安全配慮義務の不履行があれば、その責任を問われることがあります。また、業務上疾病と認定されなかった場合や労災保険の請求が申請されなかった場合においても、労働者に精神障害が発生した原因について、企業に法令の違反や安全配慮義務の不履行があれば、その責任を負うことがあり得ます。このうち、法令の違反については、労働基準監督署が、違反の程度に応じて刑事手続や行政指導を行います。また、安全配慮義務の不履行については、休業補償の一部や慰謝料など労災保険が補償していない内容についての損害賠償を請求する根拠とされ、裁判所が、過失の程度に応じて企業に賠償金の支払いを命じます。

ちなみに、安全配慮義務の内容については、最高裁が民間の事業者に対して最初に安全配慮義務を認定した判決の文中で、「使用者は、(中略)、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示の下に労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務(安全配慮義務)を負っている」(川義事事件、昭和59年4月10日判決)と示しています。

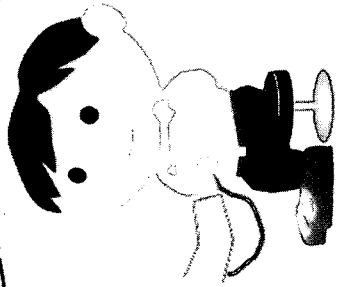
Answer

過重労働と健康障害の関係について

仕事の原因で労働者が精神障害を負うことがあるのですか？

Q13

定期健康診断



Q14

長時間労働は、どのようにして健康障害が発生するリスクになるのですか？

Answer

長時間労働による健康障害の発生については、脳・心臓疾患と精神障害に関する業務上疾病の認定基準の作成において、検討されてきましたので、その内容に沿って説明します。

長時間労働による脳・心臓疾患の発生については、長時間労働による過重な負荷は、脳・心臓疾患の発症の基礎となる動脈硬化を形成する直接の原因とはならないものの、その自然経過を越えて著しく増悪させると考えられています。

具体的には、脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書によれば、長時間労働により睡眠時間が不足し疲労の蓄積が生ずること、生活時間の中での休憩・休息や余暇活動の時間が制限されること、長時間に及ぶ労働では、疲労し低下した心理・生理機能を鼓舞して職務上求められる一定のパフォーマンスを維持する必要が生じ、これが直接的なストレス負荷要因となること、就労態様による負荷要因（物理・化学的有害因子を含む）に対するばく露時間が長くなることが、動脈硬化を進展させることにつながると考えられています。

特に、疫学研究の文献調査の結果、睡眠時間が5時間未満になると心臓疾患の発生が増加すると考えられました。これを一般的な日本人の生活時間に照らすと、平日に法定労働時間を超えて労働する時間が1日5時間を超えるような長時間労働に従事すると睡眠時間が5時間未満となると考えられました。

そこで、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平13年12月12日付け基発第1063号）」は、法定労働時間を超えて労働させた時間が100時間を超えるような長時間労働は、脳・心臓疾患の発生と相当な因果関係があると判断していません。また、この基準に達していても、動脈硬化を促進する可能性がある「不規則な勤務」、「拘束時間の長い勤務」、「出張の多い業務」、「交番制勤務・深夜勤務」、「作業環境（温度環境・騒音・時差）」、「精神的な緊張を伴う業務」がある場合は、事例ごとに評価して判断することになります。

長時間労働による精神障害の発生については、長時間労働などが業務による心理的負荷となつて、精神障害が発生する原因の一つになると考えられています。精神障害等の労災認定にかける専門検討会報告書によれば、常態的な長時間労働は精神障害の準備状態を形成する要因となると考えられています。そして、「心理的負荷」による精神障害などにかかる業務上外の判断指針（平成11年9月14日付け基発544号）は、「業務による心理的負荷」が、「業務以外の心理的負荷」や「個体側の要因（既往歴、生活史、性格傾向など）」よりも大きいと判断される場合は、精神障害の発症と相当な因果関係があると判断していません。

ここで、長時間労働などの業務による心理的負荷により発生した抑うつ状態などの気分（感情）障害の結果として自殺が発生した場合には、本人による故意ではなく、長時間労働などの業務による心理的負荷により発生した抑うつ状態の結果として自殺が発生したと考えられ、業務上災害として認定される場合があります。

Q15

過重労働は、脳・心臓疾患以外にどのような疾患の原因になりますか？

Answer

過重労働は、脳・心臓疾患以外に、一部の精神障害の原因になることがあると考えられています。

精神障害に関する業務上疾病の認定基準である「心理的負荷による精神障害などにかかる業務上外の判断指針」（平成11年9月14日付け基発544号）は、過重労働を含む業務による心理的負荷が精神障害の発症の原因になる場合があることを示しています。この指針において、業務による心理的負荷が主な原因となつて発生する可能性のある精神障害は、以下に列挙した国際疾病分類第10回修正（ICD-10）のF0からF4に分類される精神障害であるとされています。したがって、この認定基準によれば、心身症やアルコール依存症は含まれていません。

一方、長時間労働などの業務による心理的負荷により発生した抑うつ状態などの気分（感情）障害の結果として自殺が発生した場合には、本人による故意ではなく、長時間労働などの業務による心理的負荷により発生した抑うつ状態の結果として自殺が発生したと考えられ、業務上災害として認定される場合があります。

- F0 症状性を含む器質性精神障害
- F1 アルコール以外の精神作用物質使用による精神及び行動の障害
- F2 統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害
- F3 気分（感情）障害
- F4 神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害



Q16

過重労働者のメンタルヘルス対策は、産業医に依頼すると実施してもらえますか？

Answer

メンタルヘルス対策を実施する主体は、産業医ではなく事業者です。

過重労働は、一部の精神障害の原因になると考えられていますので、過重労働対策として、職場におけるメンタルヘルス対策を推進することは有効と考えられます。その際、メンタルヘルス対策を実施する主体は、産業医ではなく事業者です。産業医は、労働者の健康管理に関する専門的な視点から事業者の実施するメンタルヘルス対策に助言や指導などを行います。なお、厚生労働省は、職場のメンタルヘルス対策に関して「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日付け公示第3号)を示していますので、この内容にしたがって職場のメンタルヘルス対策を推進するのが望ましいと考えられます。

労働者の心の健康の保持増進のための指針は、メンタルヘルス対策の実施に際して、まず、事業者が労働者に対してメンタルヘルス対策を積極的に推進することを表明すること、そして、労働者自身のセルフケア(労働者自身がストレスに気づき、ストレスに対処するための知識や方法を身につけてもらうこと)及び職場上司などのラインによるケア(部下の労働者の状況を日常的に把握している管理監督者が、職場の具体的なストレス要因を把握し、その改善を図り、労働者の相談に対応して専門職につなげる)を中心に、実施可能な事項から推進することが望ましいとしています。たとえば、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対応できる体制を整備して、そこで把握した情報を基に労働者に対して必要な配慮を行うこと、産業医や事業場外の医療機関につながるネットワークを整備することが望ましいとしています。

しかし、小規模事業場においては、メンタルヘルス対策を実施するために必要な産業保健スタッフを確保できない場合が多いため、「メンタルヘルス推進担当者」として衛生推進者又は安全衛生推進者を選任して、事業場外の専門家や主治医などとの窓口としての役割を与えること、また、地域産業保健センター等の事業場外の資源を活用することが望ましいとしています。

ここで、産業医の役割は、事業場が心の健康づくり計画を策定する際に、助言や指導などを行うこと、メンタルヘルス対策の実施状況を把握すること、セルフケア及びラインによるケアを支援して教育研修の企画及び実施、情報の収集及び提供、助言及び指導等を行うこととされています。そのほか、個別に、メンタルヘルス不調やその疑いがある場合などは就業上の措置が必要かどうかについて判断し、必要に応じて、事業者に意見を述べます。そして、精神科や心療内科などメンタルヘルスに関する専門的な相談や対応が必要な事例については、事業場外の医療機関などとの連絡調整に関わります。なお、これらの対策を推進する際は、個人の健康情報を保護することについて関係者が配慮することが重要です。

Q17

生活するために無理をして働いている場合は、体調不良で、過重労働と感じていても、仕事を減らすことはできません。どうしたらいいのでしょうか？

Answer

まずは、医師に相談して、健康状態を調べた結果と仕事の実態に基づいて、仕事と生活において実施すべき事項について助言や指導を受けることが望ましいでしょう。

また、産業医は、必要に応じて、上司や人事からも働き取りを行って状況を把握して、会社が実施すべき措置や支援について助言や指導を行うこととなります。

多くの人々には生活するために働かなければならない事情がありますが、それが無理に感じていることは、疲労が蓄積していて、健康に有害な影響を与えていることが示唆されます。このような状態が長く続くと、疲労は回復しにくくなりますし、実際に治療を要する健康障害が発生する危険が高まります。一方、将来も働き続けるためには、健康を保持していくことが不可欠です。

このように、体調が不良な状態のまま働くということは、近い将来、健康障害を生じて働き続けることが一層困難になる危険を冒しているといえることができます。このような人が、健康を保持しながら働き続けるためには、医師が、個々の健康状態をよく調べて把握したうえで、仕事と生活において工夫や改善をすべき事項について助言や指導をすることが効果的です。その際、産業医の立場からは、本人が実施すべき努力とともに、必要に応じて、上司や人事からも働き取りを行って状況を把握して、会社が実施すべき措置や支援についても、職場環境や仕事の実態をよく理解したうえで、助言や指導を行います。

Q18

自分の判断で働いていますますが、それでも、健康障害になったら
会社の責任が問われてしまうのでしょうか？

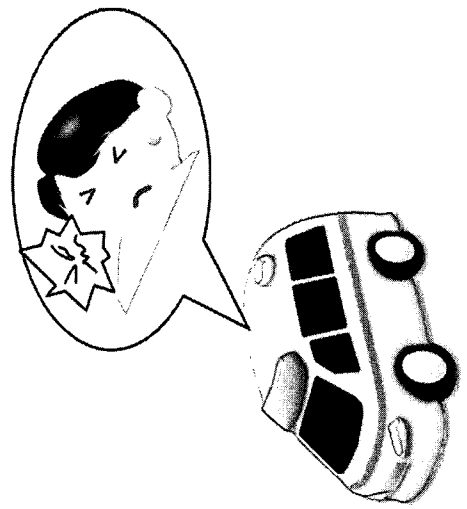
Answer

原因が業務であった場合や会社が合理的に実施しておくべき対策を講
じなかった場合などには、会社は一定の責任を問われることになりま
す。

労働者に健康障害が発生した際には、たとえ自分の判断で働いたものであっても、その業務は
会社が指示したと考えられます。したがって、その原因が業務であった場合や会社が合理的に
実施しておくべき対策を講じなかった場合には、会社は一定の責任を問われることになり
ます。

健康障害の主な原因が業務であると判断されるような場合には、労働者の故意や重大な過失
がない限りは、一定の範囲で会社が責任を問われます。具体的には、労働安全衛生法など法令
が規定していることを順守した場合は、会社が刑事責任を追及されることはありません。また、
療養や休業補償の費用の支払いといった災害補償の責任については、被災者や遺族が労災保険
を請求し、業務上疾病と認定されれば、労災保険から支給されることとなります。

会社に対する民事上の損害賠償の責任や社会的な責任に関しては、会社が健康障害の発生を
予見できた可能性と、それを回避する合理的な対策を実施できた可能性から安全配慮義務に違
反した過失の割合が判断されることとなります。ただし、被災者や遺族が責任を追及したいと
考えるか、あるいは世論や報道機関の対応はどうかなどによって、事例ごとに異なります。



Q19

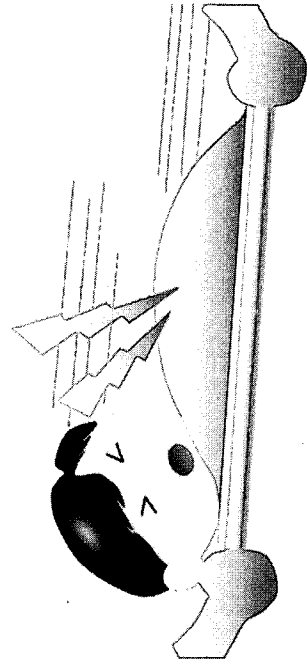
血圧がどれくらいから、残業を控えさせるべきなのですか？

Answer

法令、行政指針、学術指針には、法定時間外労働や休日労働をさせては
ならない血圧の値は示されていません。残業を控えさせるかどうかにつ
いては、産業医等の医師が、個々の健康状態と仕事の実態を勘案して総
合的に判断すべきです。

血圧は、心筋梗塞や脳卒中など循環器疾患の発生に強く関わるリスクですが、血圧の上昇と
ともに徐々にリスクが高まるものであり、明らかな閾値は存在しません。

また、血圧の上昇は、法定時間外や休日における労働時間の長さが影響する可能性はありま
すが、そのほかに、本人固有の要因（遺伝的素因、年齢、合併症の有無など）、業務の要因（身
体負荷、心理的ストレスなど）、業務外の要因（喫煙、飲酒、服薬の有無、睡眠時間、家事の負
担、趣味、生活面の心理的ストレスなど）も関係しますので、個人ごとに大きく異なります。
したがって、残業の禁止や制限については、これらの要因を包括的に把握している産業医等の
医師が、個々の健康状態と仕事の実態を勘案して総合的に判断すべきです。



Q20

家族の問題で悩んでいる場合も、面接指導において相談する意義があるのでしょうか？

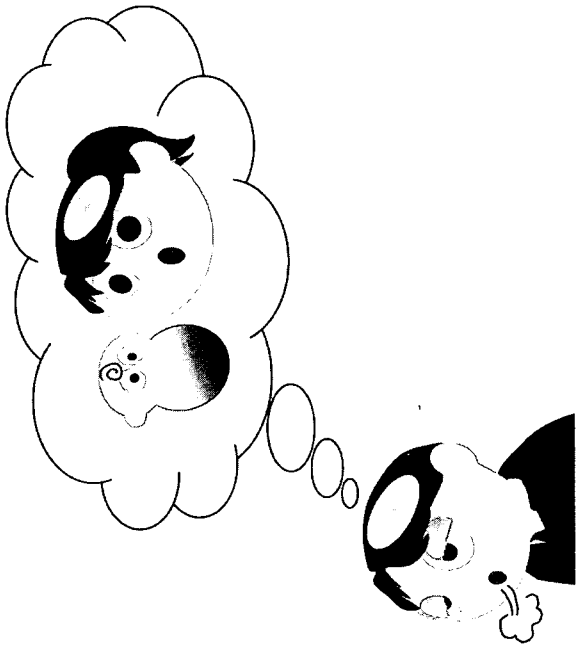
Answer

家族の問題の内容によっては、職場で一定の配慮を行うことで、効果的な対策を講じることが可能なものもありますので、面接指導の機会をとりながら、産業医等の医師に相談することは可能です。ただし、事例によっては、職場が関与することが困難な場合もあります。

家族の問題があることが理由の一つとなって、仕事に集中できなくなったり、正規の労働時間外に残業する必要が生じたりして、長時間労働が生じている場合もあります。

また、家族の問題を解決するために、たとえば、職場でフレックスタイムを導入したり、通勤方法を柔軟にしたりと対応が可能な場合もあります。このように、家族の問題が就業に関係している、それを解決することが事業者にも有益なことがあります。ただし、事例によっては、職場が関与または解決することが困難な場合もあります。

このように、事例によっては、面接指導において、職場や作業の実態を知っている産業医などの医師が、家族の問題について守秘義務を履行しながら相談を受けることで、家族、労働者、事業者の問題の解決を図る意義があると考えられます。



Q21

労働安全衛生法で面接指導の対象者とならない労働者については、気をつけることはないのでしょうか？

Answer

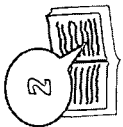
労働安全衛生法の規定に基づく面接指導の対象者ではなくても、同法に規定された面接指導に準じる措置を講ずるよう努めるべきです。

また、これらの対策だけで、業務に関係した心臓病、脳卒中、抑うつ状態がすべて予防できるわけではありませので、事業場の実情にあわせて、職場として実施可能な予防策を推進すべきです。

労働安全衛生法の規定で面接指導の対象者とはならないものの一定の長時間労働に従事している者は、疲労の蓄積を自覚していない場合や、本人が申し出ない場合であっても、長時間労働による健康影響が生じる可能性があります。また、前月よりも前に長時間労働に従事していた労働者でも、その健康影響が徐々に顕在化することも考えられます。したがって、事業場の実情に合わせて、法定の範囲以外の労働者についても面接指導の対象とする方針を検討すべきです。そして、本来は、長時間労働そのものを解消することをはじめ、職場の改善を通じた心臓病、脳卒中、抑うつ状態の予防をめざすことが望まれます。

また、労働安全衛生法は、面接指導の対象者以外で健康への配慮が必要なものについては、事業者は、以下に示すような面接指導に準じる措置を講ずるよう努めなければならないことを規定しています。

- ✓ 保健師による健康指導をおこなうこと
- ✓ チェックリストを用いた疲労蓄積の状況を把握すること
- ✓ 当該結果を見て医師等の面談を受けさせること
- ✓ 事業場の健康管理について医師からの助言を受けること



面接指導の対象者の選び方を知りたい



労働時間の管理について



貨物取扱いの事業場において貨物の積み込み係がトラックの到着を待っている（特段作業をしていない）時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？

Answer

業務に従事していなくても、指揮命令下で待機していて、呼び出しがあれば、直ちに業務に従事しなければならぬ場合は、労働時間になります。

一方、待機中も呼び出し後も、時間と場所について拘束を受けない場合は、労働時間にはなりません。

労働とは、使用者の指揮命令下にあることをいい、必ずしも何らかの作業を行っていることを要件としていません。したがって、待機中であって業務に従事していなくても、必要があれば直ちに業務に戻らなければならぬ場合は、その間の時間は労働時間となります。

たとえ仮眠が許されている時間であっても、警報が鳴れば対応しなければならぬといった労働契約上の義務がある場合は、使用者の指揮命令下に置かれていると解され、労働時間になります。一方、待機中に所在すべき場所や時間について拘束を受けず、呼び出し後に業務に従事するまでに時間的な余裕があれば、労働時間とは認められません（手待ち時間に関する行政の見解：昭33年10月11日付け基収第6286号）。

ただし、時間的かつ空間的に拘束を受けない場合で、それがたとえ自宅であっても、待機している間は、いつ呼ばれるかという不安があり、電話で連絡を受けて対応することで休息が中断されますので、心理的なストレスが大きい場合もあります。したがって、労働時間の評価からは面接指導の対象者となった労働者であっても、待機時間が長いことによる心理的なストレスが大きくないかについて考慮し、本人が希望すれば面接指導が受けられるような体制を構築することが望ましいでしょう。



自宅に仕事を持ち帰った場合、自宅での作業時間は労働時間として、算定しなければならぬのですか？

Answer

使用者の指揮命令に基づいて自宅で作業に従事した時間は、労働時間として取り扱われます。

判例（三菱重工業長崎造船所事件・最高裁第1小法廷平12年8月9日判決）では、労働時間とは「労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間」と定義しています。使用者の指揮命令に基づいて自宅で作業をするような在宅勤務の時間は、労働時間として取り扱われます。その際、実態として、たとえ黙示のものであったも業務命令があったと推察される場合、すなわち、労働者が自宅での作業を余儀なくされる状況にあり、かつ使用者がこれを黙認しているものと認められる場合も、労働時間として認められます。



通勤時間が長い場合、通勤時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？

Answer

たとえ通勤時間が長くても、通勤途上に使用者からの指示や命令がない場合は、通勤時間を労働時間に入れて取り扱う必要はありません。

自宅と職場を移動するだけの通勤は、労働とは区別され、その間の時間を労働時間として取り扱う必要はありません。緊急事態で再出勤したような事例でも、裁判では「労働者が日常の出勤に算入時間と同一性質であると考えられるから、所要時間は労働時間に算入されず、したがってまた時間外労働の問題は起こり得ないと解するのが相当である」（日本工業検査時間外手当請求事件、横浜地裁川崎支部、昭49年1月26日判決）と判断されています。

ただし、通勤が長いために、通勤のストレスから疲労を蓄積させてしまう労働者もいます。面接指導の対象者を設定する際には、このような労働者も対象とするように工夫することが望まれます。

Q 25

いわゆるサービス残業の時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？

Answer

使用者からの指示や命令によって業務に従事しているのであれば、賃金が支払われないような、いわゆるサービス残業であっても、その間の時間は労働時間に入れて取扱う必要があります。

サービス残業とは、多くの場合、賃金が支払われない所定労働時間外の労働のことを指します。このような賃金の不払いが労働基準法第24条または同37条に違反しています。労働時間をきちんと把握して、所定時間外労働には賃金を支払う必要があります（賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針、平成15年5月23日付け基発第0523003号）。

面接指導は、長時間労働などの健康影響を評価して必要な措置を講じるのですから、その対象者を選定する際には、賃金が支払われた労働時間かどうかにとらわれず、実質的に労働による負荷のあった時間をすべて算定して評価することが望ましいといえます。

Q 26

得意先などを接待している時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？

Answer

接待の時間が労働時間として算定されるかどうかは、使用者から指示や命令があるかどうかや自らの意思で参加や活動をするかどうかによって、事例ごとに判断されます。

接待をすることについて、使用者から指示や命令があり、それにしていた場合は、労働時間として算定されます。ただし、自らの意思で飲食や娯楽に参加しているような時間については、仕事の話題や相談をしたとしても、労働時間には算定しません。たとえば、職場の送別会等であっても、自由参加であれば労働時間には算定されません。

また、休日に得意先とゴルフを行う場合であっても、ゴルフ場の予約、出席者の日程調整、当日の車や食事の手配等、裏方業務について使用者からの明示または黙示の指示・命令に基づきそれに従った時間は当然労働時間に算定されます。ゴルフや釣り自体は私的行為に見えますが、その判断根拠は事業主の明示または黙示による業務命令の有無となります。

Q 27

ある労働者の仕事の効率が悪く、他の労働者であれば長時間を要しない作業であっても、長時間の労働に従事している場合には、面接指導の対象者としなければならないのですか？

Answer

実際に要した労働時間が長い場合は、面接指導の対象者とする必要があります。その際、本人の効率が悪いかどうかや、他の労働者であれば長時間を要しないかどうかは考慮されません。

労働安全衛生法が規定する面接指導の対象者の選定においては、労働時間の長さを主な指標として、その間の生産効率や品質を直接の指標とはしていません。したがって、面接指導を実施する対象者の選定基準として法律に基づいて事業場で定めた労働時間を超えている場合は、面接指導を実施する必要があります。たとえば、仕事の成果としては8時間に相当する量と評価されたとしても、実際には10時間を要したのであれば、10時間として算定する必要があります。逆に、面接指導において、業務の効率を改善して、短い労働時間でも十分な成果が得られるように、事業者と労働者に指導をすることもできます。

Q 28

会社が主催する野球大会などのイベントの時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？

Answer

会社でのイベントの時間が労働時間として算定されるかどうかは、使用者から指示や命令があるかどうかや自らの意思で参加するかどうかによって、事例ごとに判断されます。

イベントに参加することについて、使用者から指示や命令があり、それにしていた場合は、労働時間として算定されます。

ただし、自らの自由意思で参加した場合は、労働時間には算定しません。たとえば、イベントに参加しないと欠勤として扱われるなど、不参加者が参加者に比べて不利益になるような取扱いをされる場合は、労働時間として算定しなければなりません。また、自由意思に基づく参加であっても、イベントの準備、運営、後始末を行う時間については、労働時間とみなされる場合があります。逆に、全員が参加するように勧奨されていても、不参加者に不利益になるような取扱いがなければ労働時間に算定する必要はありません。

Q 29

上司のプライベートな依頼を引き受けている時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？

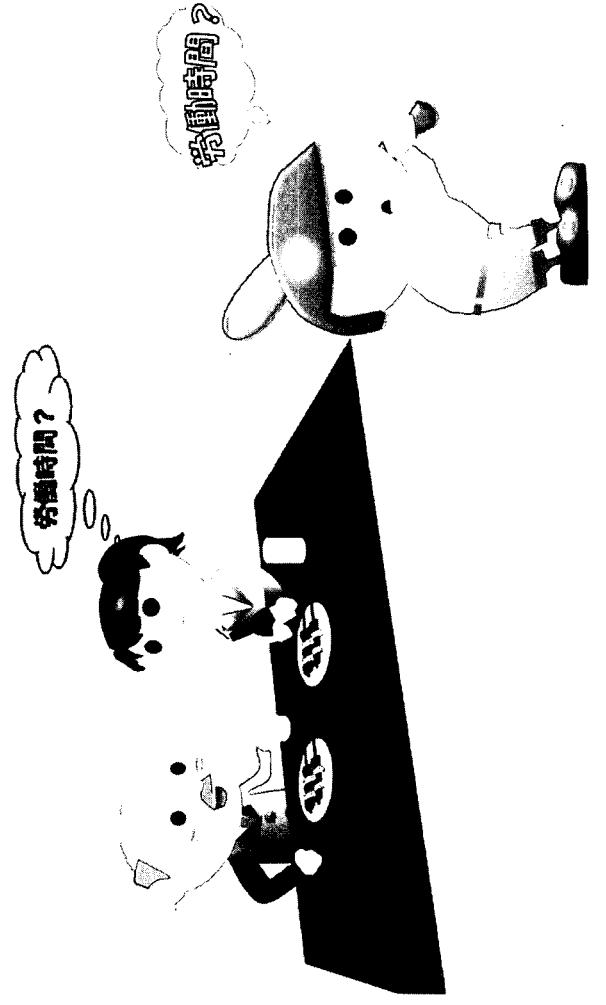
Answer

上司のプライベートな依頼を引き受けている時間は、通常、労働時間として算定されません。

ただし、実際には、プライベートな事項かどうかについて、使用者と労働者の双方の意識が異なる場合もあり、事例ごとに判断されます。

上司がプライベートな事項であることを明確にしたうえで依頼したのであれば、それを引き受けるかどうかの判断は、自由意思に基づいて業務とは無関係に下されるのであって、そのために費やした時間は労働時間として算定されません。仮に、そのような依頼を断ったことによつて、業務において不利益な取扱いが行なわれる場合は、不当な差別であり人事上の権利の濫用とみなされることになりません。

一方、プライベートな事項かどうかがあいまいな場合、事例ごとに判断されます。上司は業務として依頼したつもりでも、部下はプライベートな依頼と感じる場合もあると想定されますので、あいまいな場合は、それが業務かどうかを明確にしておくことが望ましいでしょう。



Q 30

業務において必要な技術や能力を身につけるために教育・研修を受講させています。その間の時間は、労働時間として算定しなければならぬのですか？

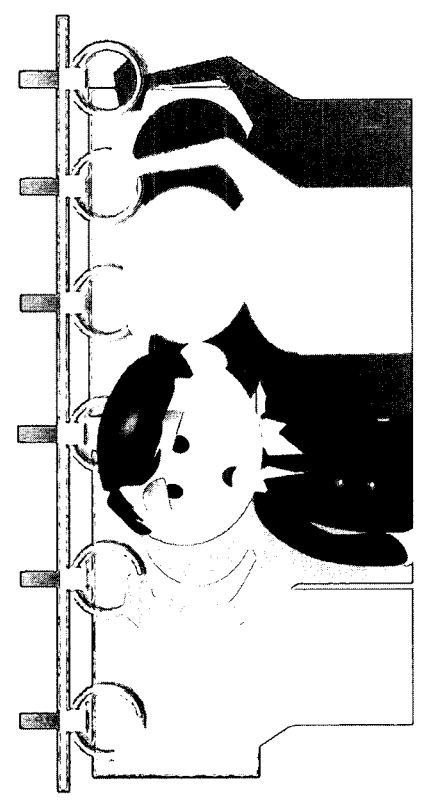
Answer

使用者が実質的に受講を強制している教育・研修のために費やした時間は、労働時間として算定されません。

教育・研修を使用者からの指示や命令で参加している場合や参加しないことによつて不利益な取扱いのある場合は、業務とみなされ、その間の時間は労働時間として算定しなければなりません。

一方、使用者が準備したものでや奨励しているものであつても、労働が自由意思に基づいて参加する場合は、業務とはみなされず、その間の時間は労働時間としては算定されません。このことによつて、厚生労働省労働基準局は、「労働者が使用者の実施する教育に参加することによつて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない」(昭和26年1月20日付け基収第2875号、平成11年3月31日付け基発第168号)と解釈しています。

なお、労働安全衛生法が規定する安全衛生教育は、労働者の参加が義務付けられていることから、労働時間として算定されません。このことによつて、厚生労働省労働基準局は、「労働災害の防止を図るため、事業者の責任において実施させなければならないものであり、したがつて、安全衛生教育については所定労働時間内に行うのを原則とすること。また、安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解されるので、当該教育が法定時間外に行われた場合には、当然割増賃金が支払われなければならないこと」(昭和47年9月18日付け基発第602号)と解釈しています。



Q31

労働時間を把握する方法としては、自己申告やタイムカードを利用のほかには、どのようなものがありますか？

Answer

労働時間は、自己申告に依存するのではなく客観的な方法で把握することが求められており、タイムカードやICカードを利用するほか、職場の上司や同僚による観察、パソコンの電源やLANの出入りの記録、守備所やセキュリティシステムの出入りの記録により把握する方法などがあります。

労働時間を正しく把握するために、使用者自らまたは職場の上司による確認、パソコンのON/OFFの時間や社内LANの出入りの記録、守備所やセキュリティシステムの出入りの記録など労働時間の管理に役立てている事業所もあります。ただし、このような方法を採用しても、一旦退社の記録を付けた後に事業場に就いて業務を継続した場合や自宅に業務を持ち帰った場合などについては、正しく把握することができない場合があります。

厚生労働省労働基準局は、「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339号）を示しています。この中で、始業・終業時刻の確認及び記録は原則として客観的な方法を探ることが勧奨されており、具体的には、「ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。ウ 自己申告制を採らざるをえない場合には、「使用者は、ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。イ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。」

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額私等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること」とされています。ちなみに、労働時間の記録に関する書類は最後に記載された日から3年間保存しなければならず（労働基準法第109条）、貸金台帳にも労働時間数などを記録しておく必要があり（労働基準法第108条）から、労働時間は正しく把握し、記録しておくなければなりません。



過重労働の定義について

長時間労働とは、具体的に何時間以上の労働時間のことなのでしょうか？

Q32

Answer

わが国においては、業務上疾病の認定基準において、長期間の過重業務と認められるような過重負荷を判断するうえで、時間外労働の時間が長いことが要件になるとされています。また、過重労働による健康障害を防止するための面接指導の対象者を選定するうえでも、ほぼ同様の基準が使用されています。

厚生労働省労働基準局は、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平成13年12月12日付け基発第1063号）」において、「長期間の過重業務」を判断するうえで、(1)発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり概ね45時間を超えて時間外労働の時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評定できること、(2)発症前1か月間に概ね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たり概ね80時間を超えて時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評定できることを踏まえて判断することを公表しています。

また、面接指導の対象者は、労働安全衛生法と関係法規（同法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2）において、時間外労働の時間が1か月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者で面接指導を受ける旨申し出た者と定義しており、面接指導に準じる措置の対象者は、時間外労働の時間が1か月あたり80時間を超えた者などと定義しています。

これらのことから、脳血管疾患及び虚血性心疾患の発症のリスクになり得る長時間とは、法定労働時間を超える労働時間が1か月当たり45時間を超える時間外労働のことであり、それが1か月間に概ね100時間を超えるなど前述の認定基準の(2)に相当する場合は強いリスクになるということとなります。ただし、健康のリスクとして取り扱う労働時間とは、時間外手当が支払われた時間にとらわれるのではなく、労働者が実際に労働した時間を指します。また、長時間労働は、過重労働かどうかを判断する指標のひとつであり、過重労働は、業務の種類や内容、労働者の立場や特性も関係することに留意する必要があります。

Q 33

面接指導において、深夜や休日の労働時間は、平日の労働時間に加算して評価すればよいのでしょうか？

Answer

面接指導に関する法令の規定は、労働時間を算出するうえで、深夜や休日と区別していません。しかし、労働時間は、本来、業務の過重性を評価するための指標ですので、一般に、深夜や休日の労働時間は、平日の労働時間よりも、心身の負荷が高い労働時間として評価すべきです。

脳血管疾患及び虚血性心疾患等のリスクになる業務の過重性を評価するうえで、労働時間が基本的な指標として広く使用されています。面接指導における対象者の選定や疲労の蓄積の評価も、労働時間を指標として行います。ここで、面接指導に関する法令の規定は、労働時間を算出するうえで、深夜や休日を区別していません。

しかし、労働の質も脳血管疾患及び虚血性心疾患等のリスクに関係します。同じ労働時間であっても、労働における心身のストレスが大きいほど脳血管疾患及び虚血性心疾患等のリスクは高くなるかと考えられますので、面接指導における対象者の選定や疲労の蓄積の評価においては、本来、労働時間とともに労働の質を評価すべきです。

深夜や休日の労働は、平日の日中の労働と比べて、生体リズムや生活時間と整合しにくいことから、休息や疲労の回復が遅れるリスクが高く、同じ労働時間であっても、一般に、心身の負荷は高いと考えられます。たとえば、月に100時間の時間外労働に従事した労働者の中でも、休日や深夜の労働時間が長い者については、優先的に面接指導やそれに基づく措置を実施すべきです。また、面接指導において、このような配慮を行うためには、時間外労働の賃金を支払う際と同様に、休日や深夜の時間外労働の時間は、区別して算出することが望まれます。

Q 34

有害因子にばく露されている労働者の長時間労働の定義は、一般的な労働者の定義と同じですか？

Answer

面接指導に関する法令の規定は、労働時間を算出する際に、有害因子にばく露される労働時間を区別していません。しかし、有害因子へのばく露については、日本産業衛生学会が公表している許容限界(許容濃度等)が1日8時間以下、1週に40時間以下を前提にしていること、及び、労働基準法施行規則が規定する有害な業務における労働時間の延長が1日の2時間を限度としていることに留意する必要があります。したがって、面接指導において、有害因子にばく露されている労働者については、長時間労働による心身の負荷は、一般的な労働者よりも高いと考えるべきです。

労働時間は、脳血管疾患及び虚血性心疾患等のリスクになる業務の過重性を評価するための基本的な指標として広く使用されています。一方、職場に存在する有害因子は、さまざまな有害な健康影響を与えるリスクになります。長時間労働により脳血管疾患及び虚血性心疾患等が発生するリスクの大きさは、有害因子にばく露されることによっても大きくなることとあると考えられます。特に、二硫化炭素等の動脈硬化を促進する有害因子や寒冷等の血圧を上昇させる有害因子などについては、日本産業衛生学会が公表している許容限界(許容濃度等)が前提としている1日8時間、1週に40時間を超えてばく露されることは、脳血管疾患及び虚血性心疾患等のリスクを上昇させる可能性があります。同様に、有害因子ごとの健康影響を予防すべきことから、労働基準法施行規則は、有害業務で以下に示す業務に従事する労働者の時間外労働の上限を1日2時間と規定しています。

◎坑内での労働、◎多量の高熱物体取扱・著しく暑熱な場所の業務、◎多量の低温物体取扱・著しく寒冷な場所の業務、◎エックス線などの有放射線に曝される業務、◎土石などのじんあい・粉末を著しく飛散する場所の業務、◎異常気圧下業務、◎さく岩機などの使用による身体の著しい振動業務、◎重量物体取扱などの重激業務、◎ボイラー製造などの強烈な騒音発生場所の業務、◎鉛・水銀などの有害物発散場所の業務

面接指導に関する法令は、労働時間を算出する際に、有害因子にばく露される労働時間を区別して規定していません。しかし、上述のように、有害因子にばく露される労働時間が長いことは、有害因子ごとの健康影響を生じるリスクになることから、有害因子にばく露される労働時間については他の労働時間とは区別して把握して、面接指導においても活用することが望ましいと考えます。このようなことから、面接指導において、有害因子にばく露されている労働者については、長時間労働による心身の負荷は、一般的な労働者よりも高いと考えるべきです。

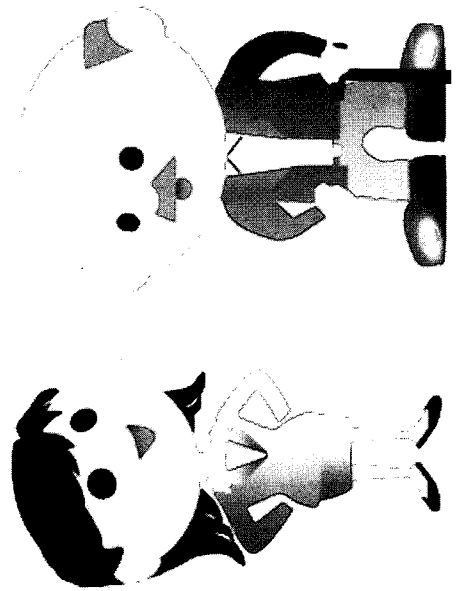
Q 35

長時間労働の定義は、労働者の性・年齢による違いはないのですか？

Answer

面接指導に関する法令は、労働時間を算出する際に、労働者の性・年齢によって異なる基準を設けてはいません。ただし、面接指導の指導内容においては、性・年齢の違いを含めた脳血管疾患及び虚血性心疾患等のリスクの個人差が考慮されます。また、妊産婦の労働時間については、労働基準法に基づく制限を順守する必要があります。

労働基準法は、使用者に対して、妊産婦の労働時間の制限（第66条）、育児時間の確保（第67条）、生理日の就業が著しく困難な女性性に対する措置（第68条）等を規定しており、これらの対象者には労働時間を短縮するよう求めています。一方、面接指導に関する法令は、労働時間を算出する際に、労働者の性・年齢によって異なる基準を設けてはいません。ただし、性・年齢によって、業務が心身に与える負荷の大きさには違いが考えられます。したがって、面接指導の指導内容においては、性・年齢の違いを含めた脳血管疾患及び虚血性心疾患等のリスクの個人差が考慮されます。



Q 36

長時間労働ではありませんが、身体的な負荷の高い業務に従事していて自覚的には過重労働と感じている労働者は、面接指導の対象者とすべきでしょうか？

Answer

身体的な負荷が高い労働者は、疲労の蓄積を自覚していても、面接指導の法令が、事業者に対して義務づけている対象者には該当しません。しかし、時間外労働の時間が1か月当たり45時間を超えていて、かつ、身体的な負荷の高い業務に従事している労働者は、面接指導の対象者とすることが望ましいでしょう。

面接指導に関する法令は、業務の過重性を評価するための基本的な指標として労働時間を使用しており、法令が事業者の実施の義務を課している基準は、時間外労働の時間が1か月あたり100時間を超えた者であることが必要条件であることから、この基準に達していない場合は、身体的な負荷が高く労働者が疲労の蓄積を自覚していても、それだけでは面接指導を実施しなければならぬ対象にはありません。

しかし、身体的な負荷の高い業務は、血圧を上昇させるなど循環器疾患のリスクになる可能性があります。そこで、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準において、業務と発症との関連性が徐々に強まると判断している時間外労働の時間は1か月当たり45時間を超える時間と判断していますので、この時間に相当し、かつ、身体的な負荷が高く疲労の蓄積を自覚している労働者は、面接指導の対象者とすることが望ましいでしょう。ちなみに、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準において、労働時間以外に労働者への過重な負荷となる具体的な要因としては、以下の要因があげられています。この中には身体的な負荷の高い業務は含まれていません。

- a 労働時間
- b 不規則な勤務
- c 拘束時間の長い勤務
- d 出張の多い業務
- e 交代制勤務・深夜勤務
- f 作業環境（温度環境・騒音・時差）
- g 精神的緊張を伴う業務