

Q 37

長時間労働に従事している労働者には、皆、元気で、調子の悪いものはない場合でも、面接指導を実施しなければならぬのですか？

Answer

面接指導を実施しなければならぬ対象者は、長時間労働に従事し、疲労の蓄積を自覚し、かつ、自ら受診を申し出た者と規定されていますから、長時間労働に従事しているだけでは、面接指導の対象者には該当しません。

面接指導の法令は、事業者に対してその実施を義務づけている対象者について、長時間労働に従事し、疲労の蓄積を自覚し、かつ、自ら受診を申し出た者と規定していますから、長時間労働に従事しているだけでは、面接指導の対象者には該当しません。

しかし、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準は、労働者が、一定の長時間労働に従事していることが認定要件であり、疲労の蓄積を自覚していたかどうかや、自ら受診を申し出たかどうかは問われません。したがって、事業者が業務上疾病を予防し、安全配慮義務を徹底するには、労働者に自覚症状がなくても、面接指導を実施することが望ましいでしょう。

また、面接指導の際は、事業者は、労働者が申し出やすい環境を作り、申し出た労働者が面接指導を受けることのできる環境を整えることが望まれます。傍から元氣そうに見えていて、本人の訴えもないのだから疲労蓄積は必要ないと言ふことはできません。

Q 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うのようにして勧奨すべきですか？

Answer

面接指導の法令は、労働者が面接指導を受けたいと申し出やすいように、事業者が、労働者に対して、必要な情報を提供し、申出の手続きを整備し、面接指導の体制に関する正しい知識を周知することが重要です。

面接指導の法令は、自ら申し出した労働者だけを面接指導の対象者とすることになっていますが、長時間労働による疲労の蓄積がある労働者に対して確実に面接指導を実施するには、申し出ない労働者も対象とすることが望ましいと考えられます。そのためには、まず、労働者が面接指導を受けたいと申し出やすい仕組みを構築する必要があります。具体的には、①労働者が自らの労働時間数を確認できる体制を整備すること、②申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続きを行うための体制を整備すること、③労働者に対する体制について周知すること、④申し出を行うことにより労働者に不利益な取扱いが行われることがないことを周知することが大切です。

また、労働者の希望する日時や場所など面接指導を実施するに当り配慮を求め事項等についても申し出ることができるような体制にすること、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場合についても併せて申し出ることができるようになることも望ましいでしょう。

なお、法令は、産業医が選任されている事業場においては、産業医が面接指導を受けることを申し出るよう労働者に勧奨できることを規定しています（労働安全衛生規則第52条の3第4項）。同時に、法令は、産業医が労働者に確実に勧奨できるように、事業者は、時間外労働時間が1月当たり100時間を超えた労働者について、作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数などの情報を産業医に提供することが望ましいことが規定されています。したがって、産業医が選任されていない事業場においては、衛生推進者などの健康管理担当者がその役割を代行することが考えられます。

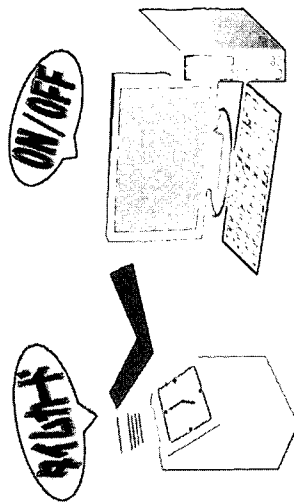
# Q39

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？

## Answer

面接指導を確実に実施するためには、長いほうの労働時間を使用することが望ましいでしょう。

事業者と労働者が把握している労働時間数が異なる場合は、どちらが適正なのかを確定するために時間がかかるともありません。そこで、面接指導に関する施行通達（平成18年2月24日付け基発第0224003号）は、事業者が把握している労働時間数と面接の申出を行った労働者が把握している労働時間数との間に差異があり、かつ、その確定に要する場合には、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とされています。面接指導においては、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の発生を予防することを目的としていることから、面接指導を確実に行ううえで、事業者と労働者が把握している労働時間のうち、長いほうの労働時間を使用して面接指導の対象者を選定し、指導を行うことが望ましいでしょう。



# 裁量労働制の労働者や管理監督者の労働時間について

## Q40

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？

## Answer

裁量労働制の労働者、出張や外勤が多い労働者などであっても、実際の労働時間を把握して、面接指導の対象者を選定する必要があります。

裁量労働制とは、実際の労働時間とは関係なく、労使があらかじめ決めた時間を働いたとみなし、給与を支払うという仕組みです。賃金の算定を行う目的においては、実際に労働時間を把握する必要があります。営業や運転手などで出張や外勤が多い労働者、在宅勤務の労働者なども、労働時間を実際に把握するのではなく、業務の成果などに応じて、一定の労働時間をみなして賃金を計算しています。

これらの労働者については、使用者が具体的に指示するのが困難である業務の遂行方法や時間配分を労働者の裁量に任せていますが、労働者の健康管理まで任せることはできません。面接指導は、長時間労働などの過重な業務の負荷によって脳血管疾患及び虚血性心疾患等が発生するのを予防することを目的としていることから、これらの労働者などについても、実際に労働した時間を把握して、労働者にそれを通知し、申出を受け付けるとともに、面接指導を受けべき労働者には勧奨を行うことが必要です。

そのためには、面接指導を受けたいと申し出やすい仕組みを構築したうえで、パソコンの利用や電話の通話に関する記録などを把握したり、健康管理に使用することを明示したうえで実際の労働時間を本人から正直に申告させたりすることが重要です。なお、実際に把握した労働時間数は、裁量労働制において、協定を更新する際に、業務や労働時間数の評価を労使で見直す際の資料とすべきです。

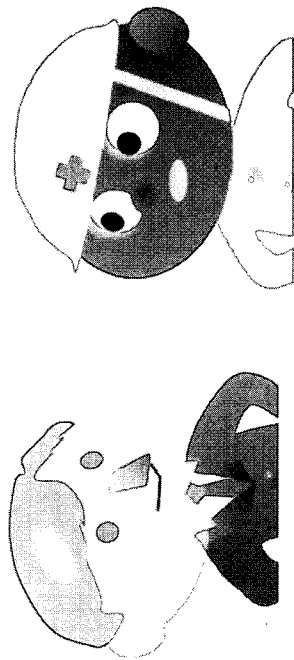
Q 41

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？

Answer

管理職についても、実際の労働時間を把握して、面接指導の対象者を選定して、実施する必要があります。

管理職などには、労働基準法に基づく労働時間、休憩時間及び休日に関する規定は適用されません（労働基準法第 41 条）。ただし、事業者は、管理職についても、労働者である以上は、非管理職と同じように、健康管理の責任があります。面接指導は、長時間労働などの過重な業務の負荷によって脳血管疾患及び虚血性心疾患等が発生するのを予防することを目的としていることから、管理職についても、実際に労働した時間を把握して、労働者にそれを通知し、申出を受け付けるとともに、面接指導を受けるべき労働者には勧奨を行うことが必要です。管理職については、実際の労働時間を客観的に把握する方法が限られている可能性のあることから、面接指導を受けたいと申し出やすい仕組みを構築することが重要です。



パートやアルバイトなど非正規雇用の従業員について

Q 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？

Answer

面接指導に関する法令は、パートやアルバイトの労働者にも区別なく適用されますので、正規の労働者と同様に面接指導を実施する必要があります。

法令が規定する面接指導を実施しなければならない対象者の要件は、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労働者であり、申し出た者です。この要件は、その労働者をどれくらいの期間にわたって使用しているか又は使用する予定であるかを問わず、雇用しているすべての労働者に適用されます。このことは、健康診断を実施しなければならぬ対象者が常時使用する労働者に限定されていることとは異なることに留意する必要があります。しかし、パートの労働者のように、本来、正規の労働者よりも短時間の労働であるはずの労働者が、仮に、法定労働時間を大幅に超える労働に従事しているとすれば、それは極めて異常な状態です。

Q 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？

Answer

日本の企業で雇用している労働者であれば、外国人であっても面接指導を実施する必要があります。

労働安全衛生法の適用は、労働者の国籍を問いません。したがって、日本の企業が雇用しているのであれば、外国人の労働者であっても、日本人の労働者と同様に、面接指導を実施する必要があります。

# Q44

海外勤務者や現地の従業員にも面接指導を実施する必要がありますか？

## Answer

日本の企業が雇用する海外勤務者については、面接指導を実施する必要があります。

日本の企業が雇用している海外に出張しているような勤務者については、労働安全衛生法に基づいて事業者が面接指導を実施する義務があります。一方、海外の現地法人に出国や転籍をしている者や現地で雇用している者には、同法は適用されませんので、現地法人や企業グループの方針によることとなります。国際企業の倫理という観点からは、海外の現地法人においても日本の企業と同じ水準の健康管理を確保することが望ましいと考えられます。

# Q45

派遣社員は面接指導を実施する対象者に含める必要がありますか？

## Answer

派遣社員の面接指導は、派遣元事業者で実施する必要があります。

面接指導に関する施行通達（平成18年2月24日付け基発第0224003号）は、派遣社員の面接指導は、派遣元事業者で実施しなければならないことを指導しています。ただし、派遣労働者の労働時間については、労働者を使用する派遣元事業者が把握していますので、派遣元事業者はこれを派遣元事業者に通知しなければなりません（労働者派遣法第42条第3項）。また、派遣労働者が面接指導を受けたいと申し出やすいように、派遣元と派遣先の事業者が協力して、労働者に対して、必要な情報を提供し、申し出の手続きを整備し、面接指導の体制に正しく正しい知識を周知することが重要です。このように、派遣労働者に対する面接指導を適正に実施するためには、派遣元と派遣先の事業者が相互に連携をとることが不可欠です。

# Q46

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う労働者については、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？

## Answer

双方の事業場で、長時間労働者への対応等についてあらかじめ協議しておくことが望ましいでしょう。

複数の会社で仕事をする場合、労働基準法第38条の規定に基づき「事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」こととなります。この規定で、「事業場を異にする」とは、同一事業主の異なる事業場で労働する場合だけでなく、事業主を異にする事業場において労働する場合も含まれます（昭和23年5月14日付け基発第769号）。したがって、時間外労働の関する規定についても労働時間を通算して検討する必要があります（昭和23年10月14日付け基収第2117号）。そして、「改定新版労働基準法」（厚生労働省労働基準部局編）は、「時間外労働についての法定の手続をとる、また割増賃金を負担しなければならぬのは、右の甲乙いずれの事業主であるかが問題となるが、通常は、当該労働者と時間的に後で労働契約を締結した事業主と解すべきであろう。」と記しています。その際に、労働者が、後から別の事業場で働くことを知りながら、労働時間を延長するときは、延長した事業場の方にこれらの義務があるとされています。すなわち、その労働者を使用することによって時間外労働をさせることとなった事業場に義務があります。必ずしも1日のうち後の時刻に就業させた事業場というわけではなく、後から雇入れた事業場でもないのです。ただ、現実には、労働者が別の事業場で働いたかどうかを確認しながら働かせている事業主は少なく、兼業を禁止する就業規則があれば、このようなこととはならないという前提で働かせていると考えられます。

ところで、面接指導の対象となるかどうかの判断では、複数の事業場で発生した月間の時間外労働の合計で判断する必要があります。その場合、複数の事業場が連携して時間外労働を含めた労働時間を把握して、法規や事業場の規定に基づいて面接指導等の必要性が生じた場合には、面接指導等を実施する義務が生じます。これらの手続きについては、労働衛生関係の法規等には具体的な規定はありません。面接指導は、必ずしも重複して実施する必要はないと考えられ、前記の考え方にしたがって、時間外労働をさせることとなった事業場が実施すること、月間に100時間を超えるなどの基準に達する時間外労働をさせることとなった事業場が実施することなどの考え方があり、複数の事業場のどちらかが面接指導を実施することについては、後述の意見を踏まえた適切な措置は、いずれの事業場においても必要であることから、その共有のあり方についても同様に決めておくことが必要です。





## 事業主の労働管理について

# Q 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？

## Answer

**事業者は、法令に基づき面接指導の対象者ではありません。症状がある場合は医療機関の受診が勧められます。**

事業者は、労働者ではなく、法令に基づき面接指導の対象者ではありません。しかし、会社の経営に資するのであれば、経営会議あるいは自らの判断に基づいて、面接指導の対象者になることは可能です。

ただし、すでに心身の症状がある場合には、医学的な治療が必要な場合も考えられることから、医師を受診して、診断や治療を受けることが望ましいでしょう。また、その際には、長時間労働がその原因のひとつとして考えられるかどうかについて適切に判断ができるように、作業環境、作業方法、労働時間などの実態に関する情報を提供することが望ましいでしょう。

特に、自営業者の自殺者は3500人～4400人/年で、すべての自殺者の1割以上を占めており、その理由として、健康問題（41%）と経済・生活問題（29%）が多いことがわかっています（警察庁）し、健康診断も受診していないことも多いことから、自ら受診して、定期的な健康面の評価を行うことが勧められます。

# Q 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？

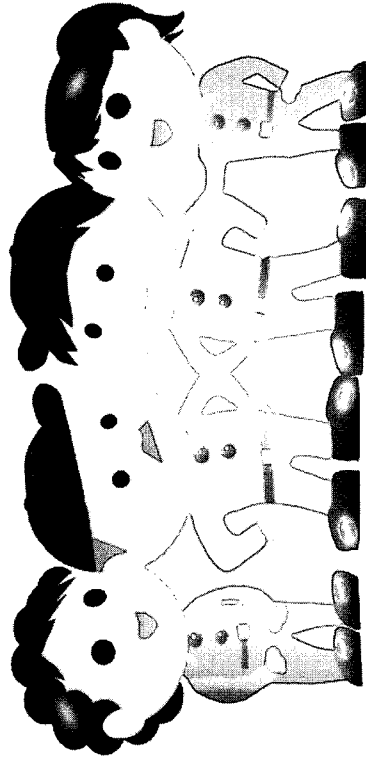
## Answer

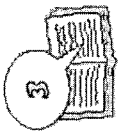
**同居している家族だけで経営している会社である場合は、面接指導の対象者ではありませんが、それ以外の場合は、対象者になります。**

労働安全衛生法は、「同居の親族のみを使用する事業又は事務所を使用される者及び家事使用人」については、同法の労働者としての条項の適用を除外しています（労働安全衛生法第2条第1項第2号）。したがって、家族だけで経営している場合は、面接指導の対象者ではありません。

すでに心身の症状がある場合には、医学的な治療が必要な場合も考えられることから、医師を受診して、診断や治療を受けることが望ましいでしょう。また、その際には、長時間労働がその原因のひとつとして考えられるかどうかについて適切に判断ができるように、作業環境、作業方法、労働時間などの実態に関する情報を提供することが望ましいでしょう。一方、同居していない親族も使用している場合は、通常の労働者と同様に面接指導の対象者として取り扱う必要があります。

## 「家族経営」





## 面接指導の実際

面接指導の具体的なやり方について

**Q**49

面接指導の費用は、誰が負担するのですか？

**Answer**

面接指導の費用は、当該労働者を雇用している事業者が負担しなければなりません。ただし、その間の賃金については、事業場の労使で決めることになっていきます。

厚生労働省労働基準局は、「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日付け基発第0224003号）」において、「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。」と指導しています。

派遣労働者の面接指導の費用については、その実施の義務がある派遣元事業者が負担すべきものです。また、「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、労使協議を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、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。」とされています。すなわち、勤務時間中に面接指導を実施する場合は事業者の負担ということになりますが、勤務時間外に面接指導を実施した場合には時間外手当などを払うかどうかについては、事業場によって取り決めればよいということになっていきます。

面接や指導にはどれくらい時間をかければよいですか？

**Q**50

**Answer**

面接指導の時間については、法令は規定していません。ただし、医師が、労働者の作業と健康の状態を把握したうえで診察をして、本人に対する指導をするために十分な時間を確保すべきです。

面接指導にかかる時間については、法令は規定していませんので、最低何分間かけなければならぬといった決まりごとはありません。ただし、医師が、労働者の労働時間や作業環境や作業方法の状況、疲労の蓄積の状態、健康の状態を十分に把握できて、診察をして、その結果に基づいて、本人に対する指導をしたり、職場上司などへの意見書を記載したりする時間を確保すべきです。

参考までに、平成18年10月に、日本産業衛生学会の専門医や地域産業保健センターの登録医などを対象に実施された厚生労働科学研究によれば、医師が面接指導にかけている時間は20分台が41%、30分台が21%でした。

**Q**51

面接指導はどこで行われるのですか？

**Answer**

面接指導を実施する場所について、法令は規定していません。ただし、面接指導において交わされる会話が他者に聴取されないような場所です。

面接指導を実施する場所は、法令では規定されていませんので、地域産業保健センターや医師会で行う必要はありません。医師が勤務する医療機関において実施する場合や事業場に訪問して事業場で行う場合には、労働者個人のプライバシーに配慮できるような、面接指導における会話が他者に聴取されないことのない部屋であることが望ましいでしょう。また、当該労働者が出張等で遠方にいる場合は、面接指導に準じた措置として、やむを得ず医師が電話で面接を行うといった工夫をすることも考えられます。

Q 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？

**事業者は、労働時間などの業務の負荷について、労働者は、自覚的な業務の負担感や疲労感などについて、書類を準備することが望まれます。**

事業者は、面接指導において、過重な業務の負荷とその健康影響が効果的に評価できるように、次の資料を準備して提出することが望まれます。過去3ヶ月分の時間外労働時間の推移、直近の健康診断の結果、就業形態や業務の概要、作業環境測定の結果、自覚症状や疲労感等について調査した結果などです。一方、労働者は、「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」（平成18年3月、産業医学振興財団）の中に含まれている「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」（厚生労働省）に回答しておくなど、自覚的な業務の負担やストレスの状態、実際の労働時間の推移、睡眠時間、疲労感、メンタルヘルスの状態などについて尋ねる問診票に回答して提出することが望まれます。医療機関などによって面接指導で使用する書式が準備されている場合もありますので、詳細は、面接指導をする医師に相談することが望まれます。

Answer

Q 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？

**面接指導を実施する医療機関や医師に法令上の制限はありませんが、産業医の活動などについて一定の知識が必要ですので、医師会や地域産業保健センター等にたずねて、地元で産業医の要件を備えた医師を紹介してもらったことが望ましいでしょう。**

面接指導に関する法令は、面接指導を実施することができず医療機関や医師を特に限定していませんので、法令上は、医師であればどの医療機関のどの医師でも面接指導を実施することが可能です。しかし、実際には、面接指導の実施や関連知識について、一定の研修や教育を受けた医師でなければ、効果的な面接指導を実施することが難しいことが考えられます。

また、「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日付け基発第0224003号）」は、「面接指導を行う医師は、産業医または産業医の要件を備えた医師が望ましい」としていますので、地域産業保健センターの登録医をはじめ、都道府県や地域の医師会にたずねて、地元で産業医の要件を備えた医師を選び、その医師に面接指導を依頼するのが望ましいでしょう。その際は、その医師が勤務する医療機関等に行くことになりませんが、どうしてもそれができない場合は、その医師に、所要の経費を負担したうえで、事業場を直接訪問してもらって面接指導を受けさせる方法があります。同様に、地域産業保健センターに登録している医師が事業場を訪問できる場合もありますので、問い合わせをみてくださいます。事業場の健康診断を実施した機関に産業医の要件を備えた医師がいれば、その機関を通じて依頼する方法もあります。

ただし、救急診療所など救急や急性期の患者のための医療機関は、面接指導のような予防医学のための体制を備えていないことが多いので、面接指導を依頼するのは避けた方がよいでしょう。地域産業保健センターのうち、全国で87センター（各都道府県に1〜4か所）は、休日や夜間も利用できるような窓口を開設していますので、どうしても平日の日中に時間が確保できない場合には、こちらを利用いただく方法があります。

Answer

Q 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？

**面接指導では、労働者は、自覚的な業務の負担感、健康状態、睡眠時間などの生活習慣、疲労感などについて尋ねられます。**

面接指導において、労働者は、実際の時間外労働時間や業務内容とその感じ方、直近の健康診断とその保健指導の結果に基づき通院と生活習慣の改善状況、睡眠時間、自覚症状、既往歴、疲労感等について尋ねられます。具体的には、「長時間労働者への面接指導チェックリスト（医師用）」（平成18年3月、産業医学振興財団）に掲げられている次のような項目になります。

労働時間の確認（退社時刻、実際の時間外労働の時間）、職務の負担感（仕事量、納期、トラブルの状況、人間関係、上司による評価、同僚による支援、達成感、通勤時間、通勤方法）、休息と睡眠（職場での休憩時間の過ごし方、職場の休憩施設、通常の睡眠時間、夕食の時間）、生活の負担感（家事、友人との交流、趣味）、負担に伴う症状（眼気、頭痛、いらいら、意欲低下）、負担の対処行動（コーヒー等の摂取、仕事の整理、年休の取得、休憩時間の活用）などです。

Answer

Q 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せんか？

Answer

面接指導においては、事業者側の健康管理担当者が労働者と面談する法的な義務はありません。ただし、労働者と事前や事後に面談することができれば、面接指導を実施する医師と事業場とが効果的に連携できることになると考えられます。

法令に基づき面接指導の制度において、事業者側の健康管理担当者は、過重な業務の負荷がある労働者と直接に面談する必要はありません。健康管理担当者の主な役割は、面接指導を実施した医師の意見を職場上司や人事担当者に報告して、事業場において医師の意見に基づき措置が確実に実施されるようにすることです。

一方、労働者と面接指導の前に面談して、職場環境や業務の実態、その負担感、疲労感、健康状態について聴取して、本人の同意があれば、面接指導を効率よく実施することができ、また、労働者と面接指導の後、面談して、面接指導における医師の意見に基づいて、職場で実施すべき措置と本人が実施すべき私生活における改善内容などについて相談したり確認したりすることができれば、面接指導の効果を高めることができます。ただし、これらの面談においては、本人の健康情報や私生活の個人情報など、本人が職場で知られたくないことを聞き出すこととすることがないように注意する必要があります。

Q 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？

Answer

面接指導は、原則として、労働者個人に対して実施するものです。しかし、家族や友人が同席したほうが効果的で、事業場の機密事項が漏洩するおそれが少なく、本人が同意しているのであれば、同席して受けても構いません。

面接指導では、事前の予想を超えて、事業場の業務内容や個人の健康情報などの特に機微な情報を取り扱い、本人の業務や私生活に關わる相談や指導が行われる際に、家族や友人が同席していることが、プライバシーの保護を損なったり、本音で行う相談や指導の障害になったりする可能性がありますので、あまり勧められません。しかし、家族や友人などが同席したほうが効果的であると考えられる場合であって、事業場の機密事項が漏洩するおそれが少ないと予想され、労働者本人の自由意思に基づき同意があれば、同席して受けても構いません。

Q 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？

Answer

海外派遣労働者であっても、面接指導は、日本国内で実施することが望ましいのですが、海外で面接指導を実施できる体制がある場合は、現地でも実施しても構いません。

日本の事業場が雇用している労働者を対象とした面接指導は、海外派遣労働者の健康診断（労働安全衛生規則第45条の2）の規定と同様に、原則として、日本国内で実施すべきです。面接指導を実施するには、産業界に関する研修を受けた医師が、事業場の実情を理解して実施することが望ましいことから、海外の現地で、その質を確保して実施することは難しいと考えられます。ただし、出張先など海外の現地で、一定の研修を受けた医師が面接指導を実施できる体制がある場合は、現地でも実施し、その結果を日本の事業場に報告して記録することでも構いません。なお、海外の現地法人に出国や転籍をしている労働者や現地法人が雇用している労働者については、面接指導の法令は適用されません。



# Q 58

面接指導では医師による診察や治療が行なわれることがあります。面接指導では医師による診察や治療が行なわれることがあります。面接指導では医師による診察や治療が行なわれることがあります。

## Answer

面接指導では、医師による診察が行われることはありませんが、治療が行われることはありません。また、健康保険を利用した診察は行われません。

労働安全衛生法は、面接指導について、「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」と規定しています。対象となる労働者について、業務の心身への負担や健康状態を評価するために、医師は、必要な診察や血圧測定を行います。また、採血や尿検査などの検査を行う可能性もあります。また、その結果に基づいて、事業者への意見書を記載し、労働者には職場や私生活の改善などについて保健指導をします。しかし、処方箋の発行や処置などの治療は、面接指導の範囲を超えます。必要な場合は、医療機関を紹介して、労働者に受診を勧奨します。その際、面接指導と治療を同一の医療機関が担当する場合であっても、医師としての立場や役割を区別して、また、面接指導における診察においては、健康保険を利用することはできません。

# Q 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？

## Answer

偶然に時期が一致した場合は、同時に実施することは可能です。

長時間労働者に対する面接指導は、労働者から申出があったときには遅滞なく行わなければならない。「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日付け基発第0224003号）」は、「遅滞無く」とは概ね1カ月内であることと解釈されています。したがって、多くの場合、面接指導を行わなければならない時期が健康診断の実施時期と一致することは珍しいことです。しかし、面接指導が健康診断の実施時期と偶然に一致した場合には、同時に実施することは可能です。しかし、事業者や労働者が予め準備しておくべき書類もあるので、実際に面接指導が実施できるかどうかについては、健康診断を委託しておく機関と相談する必要があります。さらに、重複する内容を一緒に実施する場合には、健康診断と面接指導の結果がそれぞれの事後措置に活用され記録される必要があります。

# Q 60

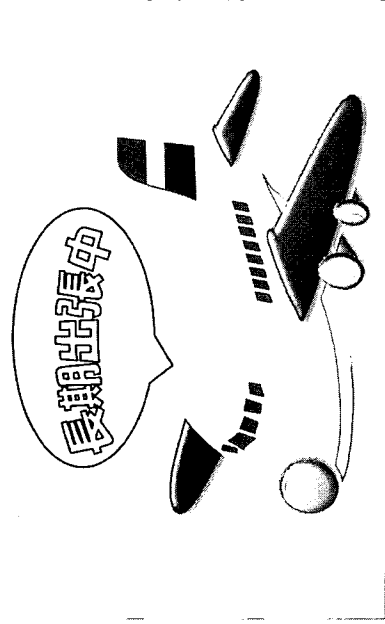
遠隔地や長期出張中の労働者は、どこで面接指導を受けさせたいですか？

## Answer

遠隔地や長期出張中の労働者を対象とした面接指導は、労働者を呼び戻す方法、現地に医師を派遣する方法、現地の医師に依頼する方法、通信手段を利用する方法のうち、最も効果的な方法で実施します。

遠隔地の支店に勤務している労働者や長期出張中の労働者は、時期を逸することなく面接指導を実施するために、次のような工夫が必要で、たとえば、労働者を現地から面接指導を実施する場所まで呼び戻す方法、面接指導を依頼している医師を現地に派遣する方法、現地において面接指導を実施することができ、その結果については文書等で送付させる方法、面接指導そのものを文書、電話、電子メールなどの通信手段を利用して実施する方法などの工夫をすることが考えられます。これらのうち、労働者の希望や実情を考慮したうえで、実施可能であり、かつ、最も効果的な方法によって面接指導を実施することが望ましいです。

また、将来も遠隔地の支店等で面接指導が必要となる労働者が現れることが予想される場合は、これらの労働者を対象とした面接指導をどのようにして実施するべきかについて衛生委員会や労使の懇談会等で協議したうえで、実施する体制を整備しておく必要があります。



## Q 61

女性の労働者が多いので女性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？

## Answer

女性の医師に面接指導を依頼することが面接指導を効果的に実施するうえで必要と認められる場合であれば、女性の医師に依頼することは可能です。また、労働者は面接指導を受ける医師を自ら選択することができます。

面接指導において、業務の負担、疲労感、健康状態などを評価する際に、医師は、私生活についても必要な事項を質問することがあります。また、労働者が、業務、体調、私生活の習慣等について、医師に相談することもあります。その際、女性の労働者によっては、女性に特有の症状や私生活について、男性の医師に対して相談しにくいと感じる場合があります。そのような場合があらかじめ想定されるのであれば、面接指導を効果的に実施するうえで、女性の医師に依頼することに合理性があると考えられます。その場合は、地域産業保健センターの登録医等のうち女性の医師を探して依頼することは可能です。

そして、実態として依頼された女性の医師が対応可能であれば、面接指導を実施することは可能です。また、労働者は、事業者の指定した男性の医師の面接指導を受けることを希望しない場合に、面接指導を受ける女性の医師を自ら選択することもできます。労働安全衛生法第66条の8第2項は、労働者は、「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、他の医師の行う回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。」と規定しています。したがって、労働者が個別に面接指導を受けた場合は、その結果である就業上の措置に関する意見書を事業者に提出する必要があります。



## 面接指導の申し出について

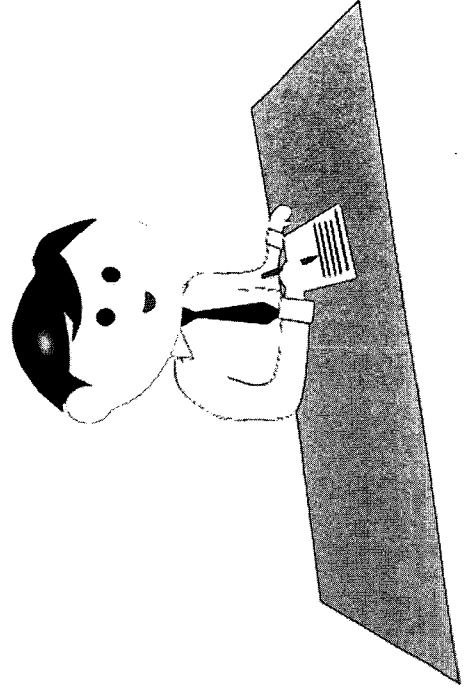
## Q 62

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？

## Answer

疲労が蓄積しているかどうかは、通常、労働者による自覚的に評価で判断します。

疲労は、身体的な疲労と精神的な疲労などに分類され、生理機能や作業効率の低下として表現されます。疲労を客観的に測定する方法として、生理機能検査や内分泌検査などがありますが、精神的な疲労を含む長時間労働によって蓄積している疲労を的確に測定する方法は確立していません。そこで、面接指導では、通常、労働者による自覚的な疲労を、質問紙によって調査する方法によって評価します。したがって、労働者が正直に質問に回答できるような環境を整備して調査することが重要です。また、疲労は家族など周囲が気づく場合もありますので、対象者を選定する際には、そのような情報も参考にすることが望ましいでしょう。平成18年10月に実施した厚生労働科学研究によれば、最も広く利用されている調査票は、「労働者の疲労蓄積度チェックリスト」で、本人用と家族用があります。  
([http://www.jaish.gr.jp/td\\_chk/tdchk\\_top](http://www.jaish.gr.jp/td_chk/tdchk_top))





## 面接指導後の措置について

# Q 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？

## Answer

「経過観察」の場合、事業者は、就業上の措置を実施する必要はありませんが、一般に、一定期間が経過した後で医師による再評価が必要です。ただし、面接指導は、次回の予定がありませんので、次回はいつ実施すべきかについて医師に確認しておくことが望ましいでしょう。

面接指導において、軽度の症状や検査値異常が認められるものの、現在の職場における就業に制限が必要とまでは判断できない場合などに、「経過観察」が必要であることを指導することがあります。一般的に、この意味は、治療が必要な疾病はないと考えられ、現在の職場で就業を継続してもよいが、疲労が蓄積している状態や業務による健康影響が増悪しないかどうか経過を注意して観察する必要がありますので、一定の期間を置いて、再度、面接指導を受けさせる必要があるということです。

したがって、事業者は、就業時間の制限など就業上の措置を実施する必要はありませんが、一般的には、一定期間が経過した後で医師による再評価が必要であることを意味しています。ただし、面接指導には、年に1回の定期健康診断のように次回の予定がありません。実際には、健康状態の増悪を予防するために、本人に対して、すでに生活習慣の改善のために保健指導を行ったり、医療機関への受診を勧奨したりして、すでに生活習慣の改善のために保健指導を、定期健康診断の機会に就業適性を再評価すればよいと判断していることもあります。そこで、経過観察のための次回の面接指導は、具体的に、いつどのように実施すべきかについて、面接指導を実施した医師に確認しておくことが望ましいでしょう。

# Q 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？

## Answer

労働安全衛生法は、面接指導を実施した医師の意見に基づく就業上の措置については、事業者が勧奨して必要と認める適切な措置を講じる義務を規定しています。ただし、罰則は規定されていません。

ここで、事業者は医学的な判断を変更することはできませんが、就業上の措置の内容は実効性を勘案するなどして相応の措置に変更して実施することは合理性があると考えます。万一、事業者が民事上の賠償責任を問われた場合は、医師の意見に従わなかったことが過失に相当するかどうか事ごとくに判断されます。

労働安全衛生法第66条の8第5項は、「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ぬ。」と規定しています。

したがって、事業者は、医師からの意見聴取の結果に基づき、就業時間の是正などの措置を実施する必要があります。ただし、職場の実態などから医師が求める就業上の措置と同等以上に効果があると考えられる措置に変更して実施することには合理性があると考えます。たとえば、本事例では、残業を禁止にしないかわりに、フレックス勤務を許可したり休日を増やしたりするなどの措置を実施することが可能です。ところで、前出の法令には罰則は規定されていませんので、事業者が就業上の措置を実施しなかったことによって刑事罰を科せられる恐れはありません。

しかし、万一、事業者が医師の意見を無視したり、効果的な措置を講じなかった場合に、労働者が過重労働によって脳血管障害や虚血性心疾患等を生じた場合は、貴重な労働力の損失に繋がらざるを得ず、使用者が安全配慮義務違反を問われて民事上の損害賠償請求を受ける可能性があります。具体的には、事業者としての判断の過程、内容の合理性、正当性などが事ごとに検討され、過失があると判断された場合は、被災者に対して損害を賠償する責任が生じます。これを防止するためには、労働者が過重労働による健康障害を生じないように、面接指導を依頼する医師の質の確保し、面接指導の実施体制を整備することをはじめとして、医師の意見に基づく就業上の措置を実効性のあるものとして講じる方策を真剣に検討することが重要です。また、このような面接指導に関する記録を文書として保存しておくことが望ましいでしょう。

Q 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？

面接指導に含まれる費用は、事業者が負担すべきですが、その結果として必要となった医学的な検査に関する費用の負担方法については、法令による規定等はありませんので、労使の協議によって取り決めてよいものです。

厚生労働省労働基準局は、「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。」と指導しています。したがって、面接指導に含まれる検査の費用については、事業者が負担すべきですが、その結果に基づく精密検査などのために必要となった医学的な検査の費用の負担については、法令による規定や通達による指導は示されていませんので、事業場において労使の協議によって取り決めることとなります。

ここで、面接指導は、脳血管障害や虚血性心疾患等の予防を目的として行っていますので、同様の目的で、無料で検査を受けることができる労災保険法に基づく二次健康診断給付制度を利用することを検討することができます。この制度は、面接指導の結果ではなく、定期健康診断のうち直近のもの（一次健康診断）において、過労死等（業務上の事由による脳血管疾患又は心臓疾患の発症）に関連する血圧の測定、血中脂質検査、血糖検査及びBMI（肥満度）のすべての検査項目について異常の所見が認められた場合に、労働者の請求に基づき、精密な健康診断や保健指導が無料で受けることができます。医師の意見があれば、4項目すべてに異常の所見を認めなくても受診できます。二次健康診断等の内容には、脳血管及び心臓の状態を把握するため空腹時の血中脂質検査、空腹時の血糖値検査、ヘモグロビンA1c検査、負荷心電図検査又は胸部超音波検査のいずれか、頸部超音波検査、微量アルブミン尿検査、および、脳・心臓疾患の発症の予防を図るための特定保健指導（高齢者医療確保法に基づく特定保健指導とは異なります）が含まれます。

Answer



面接記録などの個人情報情報の管理方法について

Q 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？

事業者は、面接指導の記録を作成し、最低5年間は保存しなければなりません。その記録は、健康診断の結果と同様にプライバシーに配慮して取扱う必要があります。また、健康診断の際に参照できるように整理しておくことが望まれます。

面接指導の記録は、面接指導を実施したことが証明できる内容とともに労働者の就業に関する医師の意見を記録して、少なくとも5年間は保存しなければなりません。その記録は、健康診断の記録と同様に、個人情報として安全管理を徹底して取扱う必要があります。特に、病名や検査結果などの健康情報は特に機微な個人情報であり、産業医や看護職などの医療職でなければ誤解や偏見を生じるおそれがありますので、医療職以外が勝手に解釈することがないよう、「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（平成16年10月29日付け基発第1029006号）に基づき、プライバシーに配慮して保管する必要があります。本来は、医療職が保管することが望ましいのですが、適当な医療職がいない場合は常勤の衛生管理者や衛生推進者等の事業場内の健康管理担当者を定めて、施設できる棚や引き出しに入れて保管し、健康管理の目的以外に利用したり第三者に提供する場合などは本人にその理由を説明したうえで同意を得ることとし、内容を加工したり解釈したりする場合には、医療職にたずねることが望まれます。

また、本人が開示を希望する場合は、健康面の悪影響が予想されるなどの場合を除いて、開示すべきですが、そのうち医学的な内容の解釈については、できれば面接指導を実施した医師にたずねるなどして誤解を生じないように配慮する必要があります。

Answer

# Q67

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？

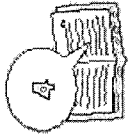
## Answer

事業者は、面接指導の結果を報告されます。そして、事業者は、その中の医師の意見に基づいて必要な就業上の措置を実施する義務があります。その際、法令は、面接指導の実施の事務に従事した者の守秘義務を規定しています。

面接指導は、過重な業務の負荷がある労働者に脳血管障害や虚血性心疾患等が発生するのを予防する目的で実施されます。面接指導を実施した医師は、労働者に対して、保健指導や受診勧奨などを行うとともに、事業者に対して、実施すべき就業上の措置の内容について意見書等により意見を述べます。すなわち、事業者は、少なくとも、面接指導の結果に基づき医師の意見を知ることになりますので、その意見に基づいて必要な就業上の措置を実施しなければなりません。その際、就業上の意見とともに、労働者の健康状態や検査結果などの特に機微な個人情報も含めて文書中に記載されるなどして報告される場合もあります。

ただし、労働安全衛生法第104条は、「面接指導の実施に従事した者は、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こと」と規定しています。したがって、個人ごとの面接指導の内容は、本人と関係者以外には報告されるべきではありません。そして、面接指導の結果は、健康管理担当者が施設できる棚や引き出しに入れて保管し、健康管理の目的以外に利用したり第三者に提供する場合は本人にその理由を説明したうえで同意を得ることが望まれます。

また、衛生委員会、労働時間等設定改善委員会、職場の懇談会などにおいて、過重労働の実態やその対策について審議する際に、面接指導の実績やそれに基づいて必要と考えられる措置を検討するうえで、労働者の個人名が特定できないように集約したり加工したりして、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す。



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

# Q68

事業者は、労働者が年次有給休暇を取りやすくするには、具体的にどうすればよいでしょうか？

## Answer

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりのためには、労使間や労働者間の話し合いによって業務量の調整などで相互に協力すること、および、実績を把握して必要な勧奨を行うことが重要です。

年次有給休暇は、労働者が育児や介護等を含めて豊かな生活を送るうえで必要な時間を確保し、心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活と就業をするために、適切に取得することが不可欠と考えられています。しかし、年次有給休暇の平均取得日数は、近年、低下傾向にあります。年次有給休暇を取得しやすい環境づくりのためには、まず、年次有給休暇について前述のような意識を再確認し、取得することが職場に迷惑をかけることであるという雰囲気をつくし、労使双方が職場の現状に合わせた休暇の取得方法を定期的に話し合う機会を設けることが望まれます。

たとえば、労働者間で各人の休暇の取得状況が分かるようなカレンダーを掲示して、休暇を取得していない労働者に取得を勧奨したり、業務量の調整や労働者間の協力を促したり、部署ごとに年次取得の計画を立てて責任者が定期的に報告したりするなどの対策を講じている事業場があります。なお、労働基準法は、使用者は、「年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない」ことを規定しています（労働基準法附則第136条）。

# Q69

事業者は、年次有給休暇を取得していないかった労働者が、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？

## Answer

労働者の権利である年次有給休暇を取得していないかったことについて、通常、事業者が責任に問われることはありません。ただし、実態として、年次有給休暇が取得できない状態があり、過重な業務の負荷による健康障害が発生した場合は、労働基準法に違反した状態であったことの刑事責任が厳しく問われます。

年次有給休暇は、雇入れの日から6カ月間継続勤務し、その間の全労働日に対して8割以上は出勤した労働者に対して最低10日を付与しなければなりません。また、週所定労働時間が30時間未満のいわゆるパートタイム労働者の場合でも、その勤務日数に応じて比例付与され、その取得に努めるものとされています。このような年次有給休暇の取得は、基本的には労働者の権利ですから、それを労働者が行使していないかったことについて、通常、事業者が責任に問われることはありません。

ただし、年次有給休暇の取得には、労働者個人の意思とともに使用者による労働者が休暇を取得しやすい環境づくりがあることが大切です。とりわけ、過重な業務の負荷がある労働者に対しては、年次有給休暇の取得を使用者から積極的に勧奨することが望めます。逆に、実態として、職場で年次有給休暇を取得できないような状況があった場合は、労働基準法が規定する使用者の義務に違反していったとして、刑事責任が問われることがあります。さらに、実態に過重な業務の負荷による健康障害を生じた場合に、使用者が、年次有給休暇を取得できない状態を放置していたなど労働時間短縮に向けた対策を怠っていた場合は、刑事責任が厳しく問われることになります。

このことに関連して、厚生労働省労働基準局は、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成18年3月17日付け基業第0317008号)において、「過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。」と指導しています。特に、面接指導などで、医師の意見により労働時間を短縮する必要性などが指摘されていたにもかかわらず、本人が年次有給休暇の取得ができず、健康障害が発生した場合には、民事上の安全配慮義務を怠ったことについても過失責任を厳しく問われる可能性があります。

# Q70

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？

## Answer

過重労働による健康障害対策における最優先事項は、労働者に過重な労働をさせないことです。

具体的な方策としては、マンパワーや適性を考慮した業務配分を行なう、定時退社日を導入する、変形労働制を導入する、休暇を取得しやすい環境づくりを行なう、職場の状況に合わせた年間計画を作成する、休憩の取りやすい雰囲気づくりを行なう、適正な助産管理を行なう、作業環境を整える、などが挙げられます。

業務の都合上、止むを得ずに過重労働状態になってしまった労働者に対しては、声かけにより体調の変化を把握する、相談できる医師を確保する、法で求められている面談体制を構築し面談を実施する、などをすることによって、労働者の健康状態が悪化しないように配慮することが望めます。

NO残業





## 経営者の対応方法について

# Q71

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？

## Answer

**事業者は、労働者の健康を保護しながら健全な事業活動が維持できるような経営判断をする必要があります。**

事業者は、労働基準法や労働安全衛生法を順守する義務があることに加えて、労働者の健康を合理的に保護する安全配慮義務があります。安全配慮義務は、使用者は「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、最高裁、昭和69年4月10日判決）と定義されています。

したがって、事業者は、発注者が、労働者が過重な労働をしなければ達成できないことが合理的に予想されるような事項を強要するのであれば、受注する体制に見合った注文の内容に改善するように依頼するか、注文に沿って受注する体制を改善するなどして労働者の健康が保護されるように配慮しなければなりません。事業者は、これらのことを理解した上で、その契約を結ぶことによる経済的な利益や経営面での効果と、労働者の健康に悪い影響を与えるリスクとを比較して、契約するかどうかを判断しなければなりません。その際、事業者が、産業医などの産業保健スタッフに対して、受注により労働者の健康状態が受けると推定される影響の大きさにについて助言を求めることができれば、適切な経営判断を行う確度を上げることが推測されます。

# Q72

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？

## Answer

**事業者は、資本、人事、事業活動に関して特定の会社と強力な関係があった場合であっても、独立の事業者として、自らの労働者の健康を保護する義務があります。親会社とは、定期的に連絡会議を開いて、過重な業務の負荷に関する解決策を一緒に検討していく体制を構築することが重要です。**

子会社の事業者は、資本、人事、事業活動に関して強い影響力を持つ親会社に対して意見を言いたい立場にあります。しかし、事業者としては、独立に、労働基準法や労働安全衛生法を順守する義務があることに加えて、労働者の健康を合理的に保護する安全配慮義務があります。そこで、親会社に対して、事業者としての経営の努力について説明するために、定期的に連絡会議を開いて、人事や生産体制の現状、課題、将来計画について説明して、自らの労働者に対する過重な業務の負荷に関する問題意識を共有し、双方に経営上の不利益が生じないような解決策を一緒に検討していく体制を構築することが効果的です。また、親会社からの費用や納期の要求に対応するうえで、自らの労働者の負荷が大きくなりすぎないように常に配慮することともに、適正配座、職場での声かけ、健康相談ができていく体制の確保などの支援を行っていることが望まれます。仮に、親会社が子会社の労働者に対して直接に指揮命令をしているような場合は、実態として親会社が直接に雇用している労働者として保護されなければなりません。

なお、労働時間等設定改善法は、「事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、当該他の事業主の講ずる労働時間などの設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件をつけない等取引上必要な配慮をするように努めなければならない」と規定されています。

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、事業者は、どうしたらよいのでしょうか？

Answer

熟練者と比べて非熟練者が長時間を要する場合は、労働者が熟練するまでの期間を読み込んだ要員の計画を立てる必要があります。具体的には、非常勤で退職した熟練者を再雇用することなどの合理的な対策を立てる必要があります。できれば、熟練者が退職する前に、技術を伝承する計画を立てることが望まれます。

業務やサービスの品質を確保するためには、熟練者と比べて非熟練者が長時間を要することは、止むを得ないことです。そうであっても、事業者は、それが非熟練者にとっても過重な業務の負担にならないように配慮しなければなりません。したがって、労働者が熟練するまでの期間は、そのことを予定に入れた人事や業務の計画を立てる必要があります。

具体的には、一定の期間は組織の増員を図ること、業務量や業務分担を見直して業務の負担を軽減すること、非常勤で退職した熟練者を対象に再雇用や定年延長などの制度の導入することなどの合理的な対策を立てて、非熟練者の長時間労働を解消したり、業務の負担を軽減したりする必要があります。このような事態に備えて、できれば、熟練者が退職する前に、職人としての技術を伝承する計画を立てることが望まれますが、マニュアルでは対応できない、職人としての感性や勘などが必要とされる職種では、同様の状況が多く見受けられます。そこで、日常の業務において、技術や経験などの伝承が円滑に行なわれるように、定期的に技術面の勉強会を開催したり、コミュニケーションの取りやすい雰囲気をつくり行うたりすることが望まれます。

裏表紙 扉 (参考資料)



参考資料

産業界が関わっている全国の事業場における長時間労働者に対する面接指導の取組み状況を調査した結果をまとめて示します。

面接指導は、時間外労働時間100時間を超える労働者に加えて、80時間程度の労働者も対象に実施されました(図1)。面接指導に準じる措置の内容としては、産業界から事業者に対する助言指導やチェックリストによる疲労蓄積度の把握も行われていました(図2)。面接指導の際には、自覚症状のほかにも、睡眠時間や実際の労働時間についても調査されていました(図3)。面接指導の結果、抑うつ症状を疑う労働者が多く見つかっていきました(図4)。

図1 どのような基準で面接指導を実施していますか？ (複数回答)

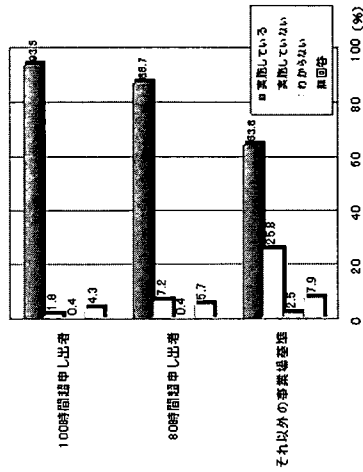


図2 面接指導に際してどのようなことをしていますか？ (複数回答)

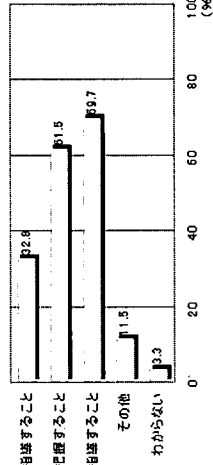


図3 面接指導ではどのようなことを聞いていますか？ (複数回答)

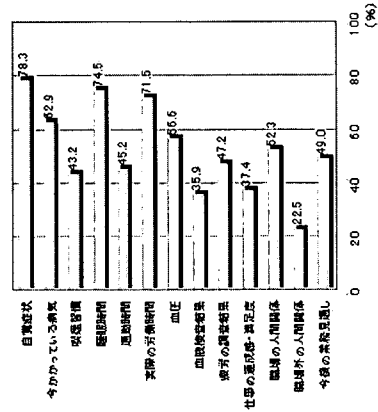
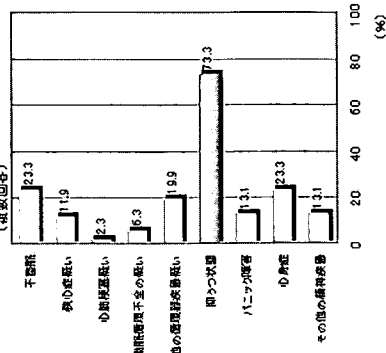


図4 面接指導により、どんな症状が見つかりましたか？ (複数回答)





厚生労働科学研究費補助金  
労働安全衛生総合研究事業  
平成 19 年度 別冊資料集

長時間労働及び睡眠等の関連要因と発生疾患との総合調査による  
効果的な過重労働対策の確立に関する研究

平成 20 (2008) 年 3 月  
主任研究者 堀江 正知  
〒807-8555 北九州市八幡西区医生ヶ丘 1-1  
産業医科大学産業生態科学研究所  
産業保健管理学研究室  
電話 093-691-7407 FAX 093-601-6392