

5) データの回収状況

(1) 回収率

アンケートの回収率は、表 1 の通りである。

表 1 アンケート回収率

	1回目 (07/12/25)	2回目 (08/01/09)	3回目 (08/01/17)
回答数	39/50	38/50	33/50
回収率	78%	76%	66%

(2) 残業時間とその他の生活時間の関係

図 6 は、残業時間と、その他の生活時間の関係をプロットしたものである。この図からは、明らかな傾向を認めない。図 7、図 8 では、残業時間別に、睡眠時間、その他の時間の平均値を見た。図 7 より、残業時間が 5 時間未満では、睡眠時間は保たれ、その他の時間が減っていく傾向を認めた。残業時間が 5 時間以上になると睡眠時間も減るようであった。図 8 で、その他の時間の内訳を見ると、残業時間が長くなると、会話・交際の時間、食事時間、趣味・娯楽に費やされる時間が減少する傾向を認めた。

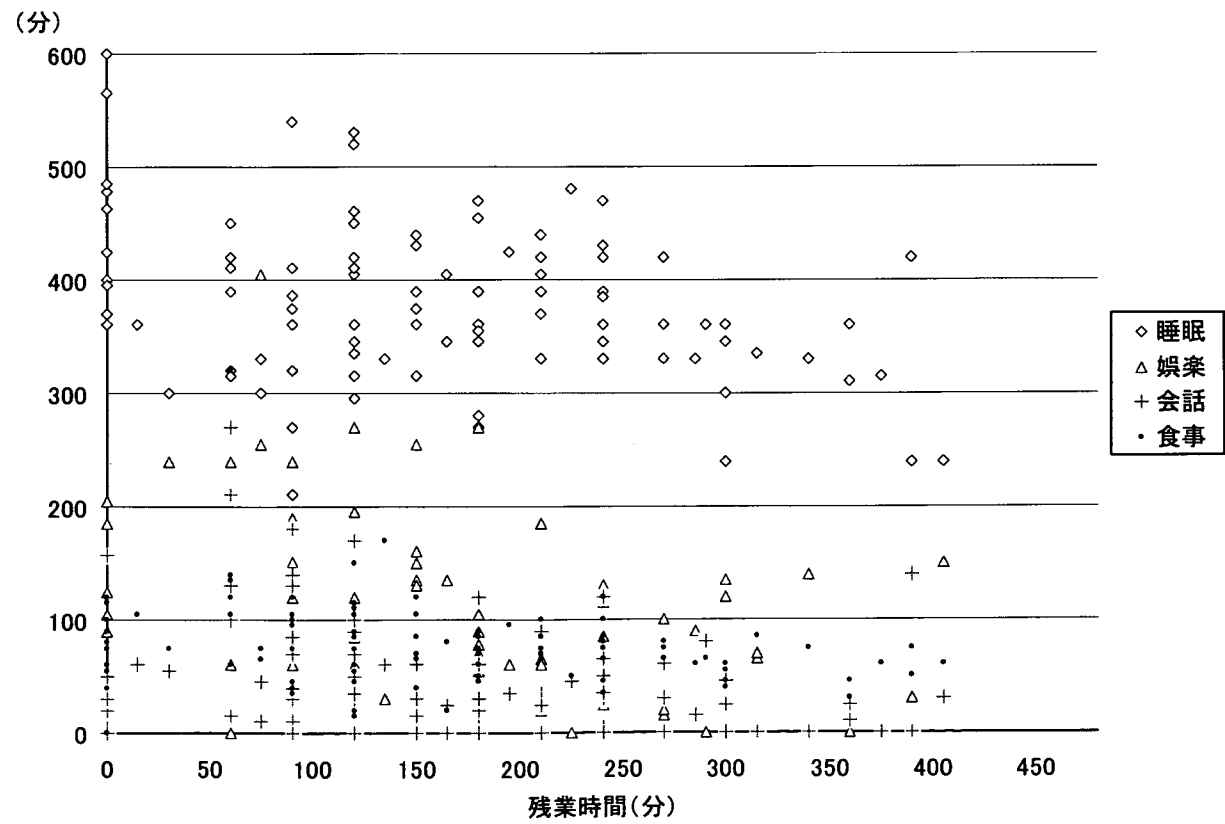


図 6 残業時間とその他の生活時間の関係

残業時間と睡眠時間、その他の時間の関係

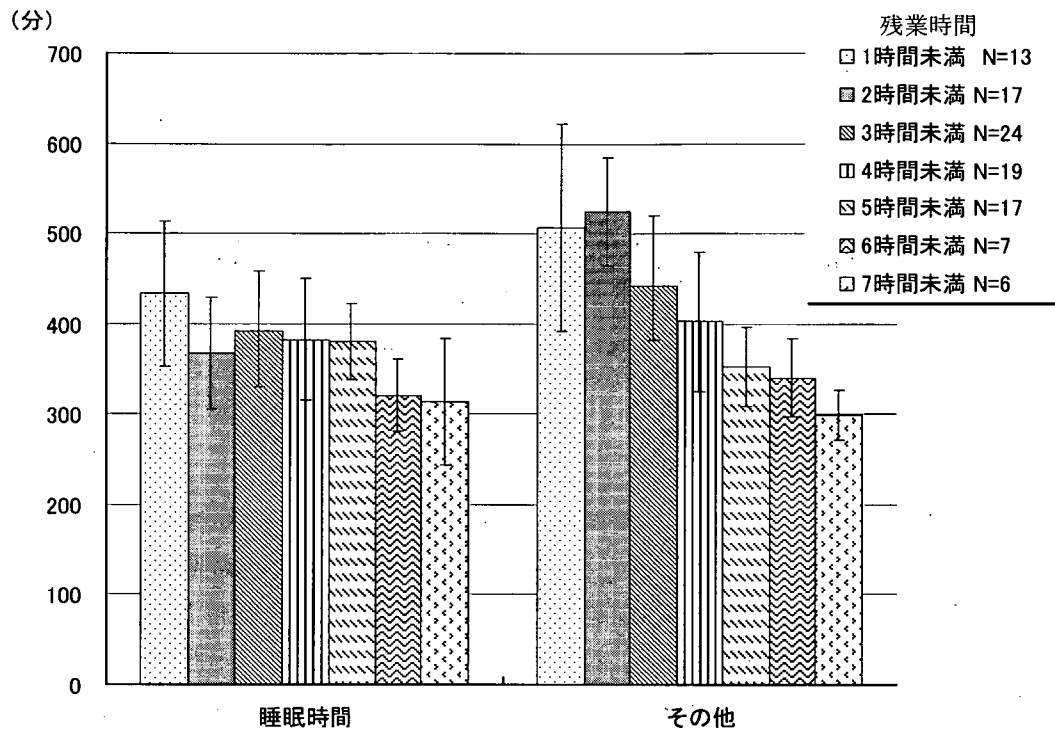


図7 残業時間別に見た 平均睡眠時間、その他の時間

その他の時間の内訳

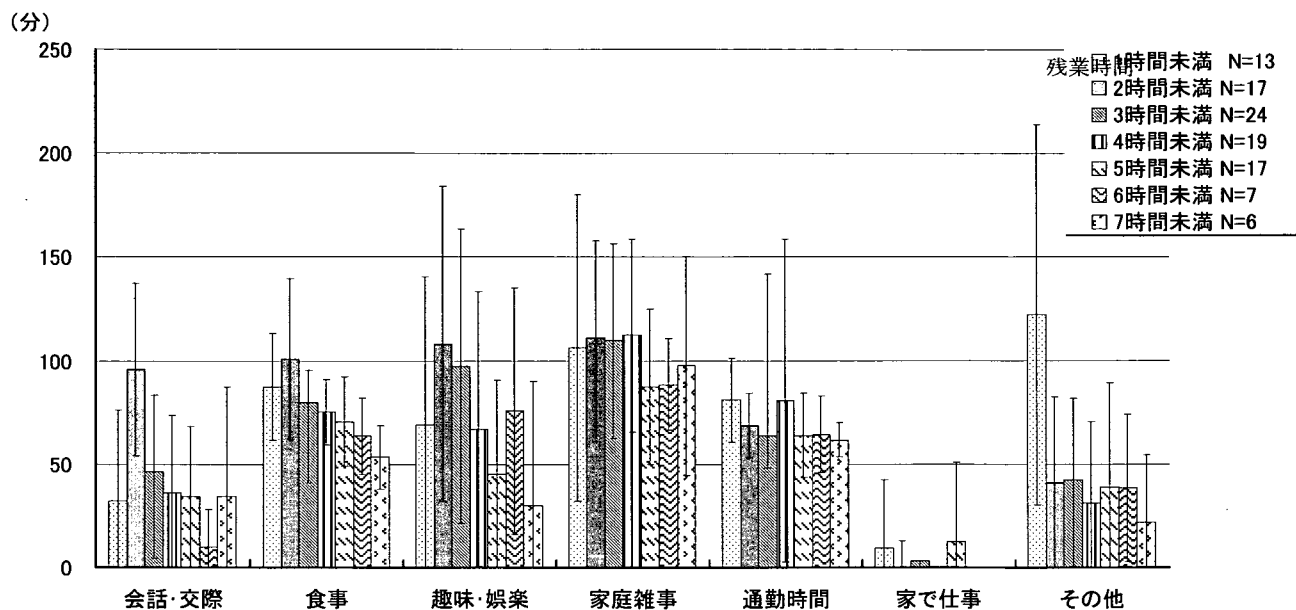


図 8 その他の時間の内訳

考察

現在までに回収したデータから、回収率の低下を防止するための対策が必要と考えられた。今後は、定期的に職制を通じ、回答への協力を呼びかけていく必要がある。

また、3 回分のみの粗集計ではあるが、残業時間が長い時には、その他に費やされる時間が減り、睡眠時間を保とうとする傾向を見ることができた。その他に費やされる時間では、会話・交際、食事、趣味・娯楽に費やされる時間が減少しやすい傾向を認めた。今後は、データを積み上げ、さらにこれらの事を検証していきたい。

本研究を行うことにより、個人内で、残業時間が増減したときに、何の時間を増減させ対応しているのかを解析することができる。これにより、睡眠不足に陥りやすい集団の特性や、長時間労働をしても、睡眠が保たれる集団の特性が明らかになるかもしれない。しかし、現在のところ、対象企業は 1 社、50 人であるため、結果を直ちに一般化はできない。今後、対象企業、対象人数を増やす必要がある。

結語

本研究では、労働者の生活時間を調査するためのツールを開発した

参考文献

- 1) 社会生活基本調査報告 総務省統計局
(<http://www.stat.go.jp/data/shakai/2006/index.htm>)
- 2) 日本人の生活時間—NHK 国民生活時間調査〈2005〉NHK 放送文化研究所編

14 インターネットを介した情報提供ツール
「過重労働対策ナビ」のアクセス状況に
ついての調査研究

インターネットを介した情報提供ツール「過重労働対策ナビ」の アクセス状況についての調査研究

掛井真純¹、井上真紀子¹、那須幸平¹、新見亮輔¹、中尾智¹、
川波祥子¹、筒井隆夫¹、津上正晃²、堀江正知¹、

¹ 産業医科大学産業生態科学研究所産業保健管理学、² ビズ・コレジオ(株)

要旨

本研究は、平成 17 年 7 月に公開したサイト「過重労働対策ナビ」<http://www.oshdb.jp>の利用状況について調査することを目的に実施した。「過重労働対策ナビ」へのアクセス状況を advanced website analysis v6.0 を使用して、訪問者数、検索方法、閲覧ページ、滞在時間等について、公開時から平成 19 年 12 月まで記録し、毎月の傾向を集計した。サイトの訪問者数や閲覧情報量は、平成 17 年 11 月の労働安全衛生法改正の時点では増加せず、平成 18 年 1 月に労働安全衛生規則が改正され現場担当者の実務が明確になって以降から継続して増加していた。頻回に利用されているページは、事業場における事例、面接指導体制、文書・書式集等の実務に関連するものであった。平成 18 年 1 月ごろからは検索エンジンによる検索が増加し、検索エンジンの多様化、検索単語の簡素化等の傾向が見られた。検索単語は、はじめは「過重労働対策ナビ」が利用され、平成 18 年 6 月ごろからは「過重労働対策」、平成 18 年 9 月ごろからは「過重労働」が最多となっている。平成 19 年 12 月 31 日現在、主要な検索エンジンで「過重労働」、「過重労働対策」という単語で検索した場合に本サイトがヒットする順位は、ほとんどの検索エンジンで第 1 位か第 2 位である。また、産業保健推進センター等のホームページにリンクが貼られており、増加傾向にあった。これらのことから、本サイトは過重労働に対する健康管理分野における主要なサイトとして認知されるようになってきたと考えた。今後、利用者へのサービスをさらに充実するために、定期的な情報更新、利用者意見の反映、他のホームページでのリンク設定の増加等を目指すことが重要と考えた。

目的

現場の産業保健担当者に過重労働対策に関する医学文献、企業の面接指導体制、面接指導事例、法令や行政指導等の情報を提供することを目的に平成 17 年 7 月に公開したインターネット上のサイト「過重労働対策ナビ」<http://www.oshdb.jp>の利用状況について調査することを目的とした。

方法

「過重労働対策ナビ」へのアクセス状況を advanced website analysis v6.0 を使用して、解析した。訪問者数、検索方法（検索エンジン、検索単語）、閲覧ページ、滞在時間等について、平成 17 年 7 月から平成 19 年 12 月まで記録、集計した。ただし、30 分以上経過後に再度、同一アドレスからアクセスした場合は、異なる訪問者としてカウントした。

結果

サイトの訪問者数や閲覧情報量は、平成 18 年 8 月以降に急増し、平成 19 年 11 月まで、ほぼ持続して増加傾向にあった(図 1)。観察期間中では、平成 19 年 11 月が最多であった。

「過重労働対策ナビ」を利用した者が、サイト内に滞在する平均時間は、公開当初は 20 分前後、平成 18 年 9 月以降は概ね 5 分前後、平成 19 年 12 月には 3 分前後と減少傾向にあった。その一方で、5 分以上滞在する人数は概ね増加していた(表 1)。事業場における事例集、面接指導体制、文書・書式集等の実務に関連するページが頻回に利用される傾向が継続していた(表 2)。

「過重労働対策ナビ」へのアクセスは、公開当初は、URL を直接入力してアクセスしなければならなかったが、平成 18 年 2 月以降は、検索エンジンによる被検索回数が増加し、検索エンジンの種類の多様化、検索単語の簡素化等の傾向が見られた。特に、平成 19 年 7 月以降、直接入力によるアクセスが減少し、Yahoo 等の検索エンジンによるアクセスが増加傾向にあった(表 3、表 4)。平成 18 年 2 月ごろから検索単語が利用できるようになり、「過重労働対策ナビ」が最初に利用され始め、平成 18 年 6 月ごろからは「過重労働対策」、平成 18 年 9 月ごろからは「過重労働」の利用が最多となっている。

平成 19 年 12 月 31 日現在、各検索エンジンによって、「過重労働」、「過重労働対策」という単語で検索した場合に、本サイトがヒットする順位は、表 5 の通りである。

本サイトにリンクを貼っているホームページとしては、東京産業保健推進センター、岐阜産業保健推進センター、福岡産業保健推進センター、福岡県職員共済組合、ツジ胃腸科医院(久留米市)等があった。

考察

「過重労働対策ナビ」へのアクセス件数は、長時間労働者への面接指導が法制化された労働安全衛生法の改正時には増加せず、労働安全衛生規則の改正時や労働安全衛生法施行等のタイミングで増加したことから、法令で概要が規定されるときよりも、関係者の実務が明確になったとき、実際に活動を実施するとき等に増加する傾向があると考えた。平成 20 年 4 月から、産業医の選任義務のない小規模事業場でも面接指導が義務付けられることもあり、このような法令改正については、政策の内容を取り決める時期から、関係者の関心と呼ぶような広報をしていくことが、より望ましいと考える。

本サイトを検索するにあたり、検索エンジンが多様化し、より短い検索単語でも検索順が上位になったということは、本サイトが過重労働に対する健康管理分野における主要なサイトとして認知されるようになってきたと考えた。今後、より一層の普及とサービス充実のために、新コンテンツの追加、法改正に対応した情報更新、利用者意見の反映、他のホームページでのリンク設定の増加等を目指すことが重要と考えた。

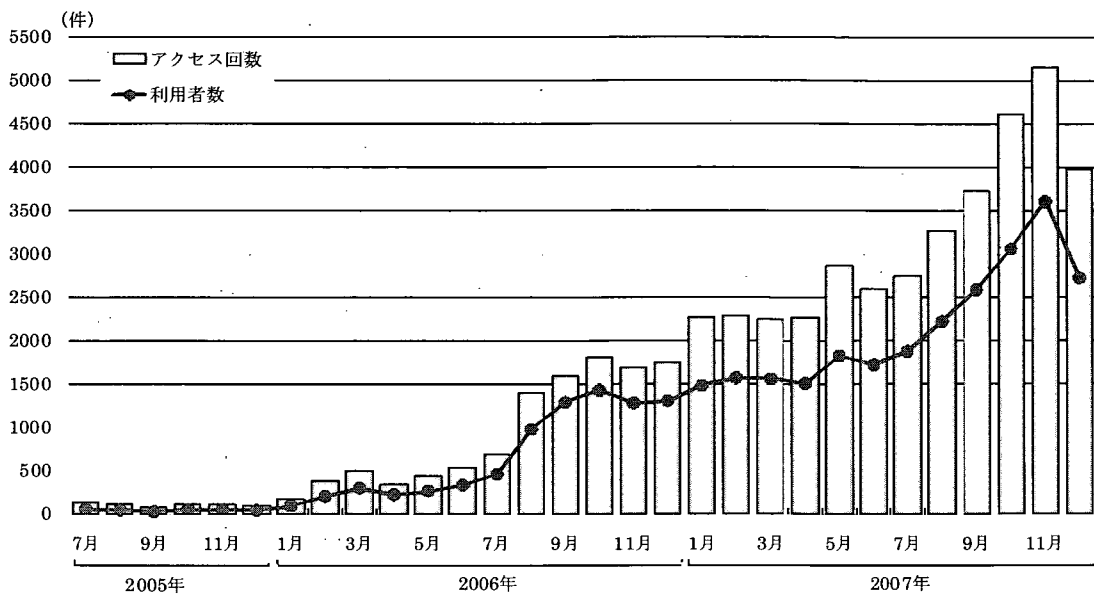


図1 「過重労働対策ナビ」の利用者とアクセス回数の推移、月別

表1 「過重労働対策ナビ」の利用者の平均滞在時間および滞在時間別の利用者数

	平均時間 (秒)	滞在時間別の訪問者数 (回)								
		～30秒	30秒～	2分～	5分～	15分～	30分～	1時間～	不明	
平成17年	7月	1393	31	14	17	19	15	5	41	1
	8月	1189	44	13	12	8	6	3	32	1
	9月	1547	28	3	8	4		2	29	1
	10月	1275	42	7	12	14	8	6	32	1
	11月	1205	38	12	18	8	7	1	33	1
	12月	1543	29	7	14	7	1	7	35	1
平成18年	1月	1104	50	20	14	25	21	8	33	1
	2月	885	141	47	37	58	24	32	49	3
	3月	585	246	62	46	58	25	23	40	2
	4月	590	192	34	32	26	15	11	35	2
	5月	680	224	47	38	47	26	25	45	1
	6月	510	283	63	59	59	29	16	39	1
	7月	492	357	82	59	84	38	25	40	1
	8月	375	932	121	89	102	52	67	49	3
	9月	282	1131	123	95	113	41	40	48	1
	10月	310	1231	158	118	134	64	57	52	1
	11月	304	1162	145	132	106	57	46	55	1
	12月	333	1192	121	104	138	76	65	48	7
平成19年	1月	335	1449	188	146	128	78	68	79	3
	2月	286	1518	197	135	139	77	58	60	1
	3月	236	1556	189	106	125	69	41	46	3
	4月	260	1350	167	128	128	56	56	38	3
	5月	312	1936	235	191	225	98	88	84	0
	6月	301	1693	233	153	154	90	73	72	1
	7月	269	1815	263	169	169	89	97	41	2
	8月	217	2241	300	185	193	97	74	39	3
	9月	179	2591	280	200	201	79	85	17	2
	10月	215	3438	361	244	250	158	124	47	2
	11月	172	4029	342	258	257	124	122	28	
	12月	186	3018	316	211	220	95	82	41	

表2 「過重労働対策ナビ」のページ別の利用回数

		閲覧ページ(回)					
		事例集	面接指導体制	文書・書式集	トピックス	文献検索	総説等
平成17年	7月	210	162	106	79	84	—
	8月	60	39	30	—	36	—
	9月	21	12	—	8	7	—
	10月	89	64	48	—	40	—
	11月	43	46	43	28	23	36
	12月	44	37	33	—	27	—
平成18年	1月	126	116	81	49	61	43
	2月	230	284	240	—	109	—
	3月	193	250	187	142	—	145
	4月	—	113	110	200	119	151
	5月	163	179	—	133	143	—
	6月	198	184	168	178	—	—
	7月	308	199	223	178	179	—
	8月	408	437	280	231	—	—
	9月	467	333	302	195	199	—
	10月	514	440	319	265	252	—
	11月	594	366	274	—	227	—
	12月	475	335	290	—	228	—
平成19年	1月	572	533	359	349	—	272
	2月	631	512	374	316	262	—
	3月	635	461	384	231	303	—
	4月	554	396	308	231	299	—
	5月	1042	781	612	363	527	370
	6月	774	530	432	—	530	—
	7月	882	623	504	—	—	—
	8月	1062	592	465	—	500	—
	9月	862	402	424	307	433	—
	10月	1099	716	649	370	579	454
	11月	1496	871	679	608	331	484
	12月	1286	760	518	467	310	401

「—」：閲覧頻度が低かったために、利用回数が計上されなかった場合

表3 「過重労働対策ナビ」の検索エンジンによる被検索回数、検索エンジン別

		検索エンジン(回)							
		直接入力	Google	Yahoo	MSN	Goo	nifty	infoseek	livedoor
平成17年	7月	12797	2						
	8月	13279	6			1			
	9月	12792	0						
	10月	13253	0						
	11月	12839	0						
	12月	11889	0					1	
平成18年	1月	13255	0		5				
	2月	12362	13		36			1	
	3月	13976	102		59	15	2	1	
	4月	12139	27		36	5		2	
	5月	13189	79		73	4	3		
	6月	13606	113	50	99	4	1		
	7月	13629	192	156	103	9	1	1	
	8月	14388	536	255	144	22	5	5	
	9月	12060	961	152	152	78	20	13	1
	10月	13176	1158	130	205	85	44	28	1
	11月	12920	1018	114	161	92	25	29	3
	12月	12263	1016	130	196	81	11	21	2
平成19年	1月	14251	1107	243	189	158	25	9	8
	2月	12173	1154	327		85	24	19	3
	3月	13041	1057	329	128	73	24	16	
	4月	11831	973	225	86	71	20	17	1
	5月	15171	1528	330	120	91	39	14	3
	6月	13751	1367	295	109	100	84	31	2
	7月	4602	1398	461	97	92	19	9	5
	8月	2053	1354	1154	94	80	22	15	
	9月	1514	1213	1812	78	86	37	5	
	10月	2763	1479	2229	42	140	24	10	
	11月	2354	1432	2835	74	111	17	12	
	12月	2099	1129	2068	40	61	19	20	

表 4 「過重労働対策ナビ」の検索エンジンによる被検索回数、検索単語別

	検索語 (回)		
	過重労働	過重労働対策	過重労働対策ナビ
平成17年 7月			1
8月			
9月			
10月			
11月			
12月			
平成18年 1月			
2月		7	13
3月	7	17	19
4月	18	15	14
5月	16	14	12
6月	8	27	8
7月	43	54	13
8月	47	56	14
9月	64	42	14
10月	81	56	33
11月	90	72	
12月	86	59	
平成19年 1月	211	64	23
2月	192	99	29
3月	181	58	
4月	149	47	29
5月	284	48	47
6月	242	72	56
7月	318	103	19
8月	352	75	23
9月	298	69	
10月	349	76	
11月	332	102	37
12月	284	79	17

表 5 「過重労働対策ナビ」の主要検索エンジンによるヒット順位、検索用語別
(平成 19 年 12 月 31 日現在)

検索エンジン	検索語	
	過重労働	過重労働対策
Google	1位	1位
MSN	68位	1位
Yahoo	2位	1位
Goo	1位	1位
Nifty	1位	1位
Infoseek	1位	1位
Livedoor	1位	1位
Biglobe	1位	1位
Mooter	2位	1位
Fresheye	2位	1位
Ask.jp	24位	1位
Hatena	1位	1位

15 小規模事業場における医師による面接指導 等の実施に関する Q&A の作成と評価

小規模事業場における医師による面接指導等の実施に関する Q&A の作成と評価

井上真紀子¹、石川雄一¹、掛井真純¹、新見亮輔¹、中尾智¹、那須幸平¹、
川波祥子¹、筒井隆夫¹、堀江正知¹、川瀬洋平²、永野千景³、河津雄一郎⁴

¹産業医科大学産業生態科学研究所産業保健管理学、²三菱化学（株）

人事部健康開発センター、³（株）クボタ筑波工場健康管理室、

⁴（株）平和堂人事教育部健康管理室

要旨

平成 20 年 4 月から、地域産業保健センターにおいて、事業者や労働者から小規模事業場における過重労働者に対する医師による面接指導に関する制度や事例の相談を受け付けることに備えた Q&A を作成することを目的に、本制度の説明を受けた医学部学生および初期臨床研修医および日本医師会産業保健委員会委員から、本制度に関する質問を提出させる方法で質問を収集した。収集された 114 の項目を「制度そのものに関するもの」、「面接対象者の選び方に関するもの」、「実際の面接指導に関するもの」、「長時間労働対策に関するもの」に分類して、73 の項目に整理した。それらに対して、産業医科大学産業生態科学研究所産業保健管理学教室に所属する専門修練医及び専属産業医 4 人に依頼して回答を作成した。福岡産業保健推進センターが、この Q&A を冊子として製本し、福岡市と北九州市で開催された地域産業保健センターに係る医師 163 人を対象とした研修会で配布のうえ解説した。その際、冊子に対する評価を調査し、質問の数や内容について良好な評価を得た。

目的

平成 20 年 4 月から労働安全衛生法第 66 条の 8 の規定が常用労働者数 50 人未満の小規模事業場にも適用されることにより、小規模事業場においても、法定労働時間を超えた労働時間が 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に対し、医師による面接指導を実施する義務が事業者課せられることになる。これに伴い、地域産業保健センターには、事業者や事業場の安全衛生部門の担当者から面接指導の実施に関する様々な疑問が寄せられることが予測されるが、地域産業保健センターが十分に対応できるだけのマンパワーや知識が無い可能性がある。そこで、地域産業保健センターで対応を行う医師やスタッフが、質問に答えることができるように、「小規模事業場のための過重労働対策・面接指導 Q&A」を作成し評価することを目的とした。

方法

本制度の概要について初めて説明を受けた医学部学生および初期臨床研修医から、本制度に関する質問を提出させる方法で質問を収集した。さらに、収集した質問の一覧と回答例を日本医師会産業保健委員会に配布し、その他に想定される質問項目を提出してもらった。集まった質問項目は、研究者らが「制度そのものに関するもの」、「面接対象者の選び方に関するもの」、「実際の面接指導に関するもの」、「長時間労働対策に関するもの」に整理し、重複する項目を削除し、別途、必要と考えたものを加え、文体や形式の統一を行った。回答は、

産業医科大学産業保健管理学教室に所属する専門修練医で作成した原案を、専属産業医 4 人に産業現場で適用可能な内容となるように加筆と修正を依頼し、さらに研究者らにより再修正する方法で「小規模事業場のための過重労働対策・面接指導 Q&A」を作成した。

次に、福岡市（平成 20 年 2 月 26 日、参加医師数 53 人）と北九州市（平成 20 年 2 月 27 日、参加医師数 110 人）において地域産業保健センターに関係する医師等を対象に開催した研修会において解説しながら「小規模事業場のための過重労働対策・面接指導 Q&A」を配布し、その場でアンケートにより本冊子に対する評価を調べた。

結果

当初、学生、研修医、日本医師会産業保健委員会委員からは、114 項目の質問が収集された。その後、専属産業医と研究者らの作業により最終的には 73 項目となった。完成した「小規模事業場のための過重労働対策・面接指導 Q&A」は、労働者健康福祉機構福岡産業保健推進センターが冊子として製本し、福岡県内に設置されている 12 の地域産業保健センターに配布した。その表紙は図 1 に示し、本文は別冊資料集に掲載した。また、地域産業保健センターに関係する医師等を対象に開催した研修会において、全体のレイアウト、設問に対する回答の文量と内容について、良好又は十分であるという評価を得た（表 1、2、3）。

表 1 全体のレイアウトや読みやすさ

全体のレイアウトや読みやすさ（回答率 53%）		
非常に良い	4	5%
よい	82	95%
悪い	0	0%
非常に悪い	0	0%
	86	100%

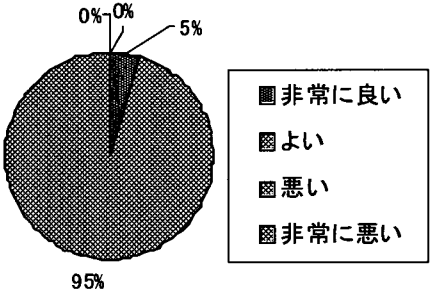


表 2 設問に対する回答の分量

設問に対する回答の分量（回答率 49%）		
多すぎる	1	1%
やや多い	64	80%
やや少ない	15	19%
少なすぎる	0	0%
	80	100%

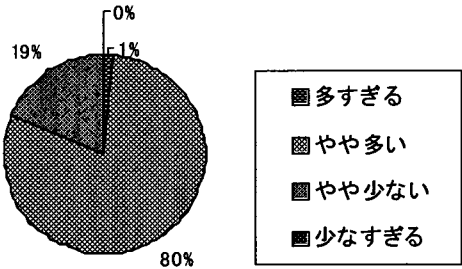
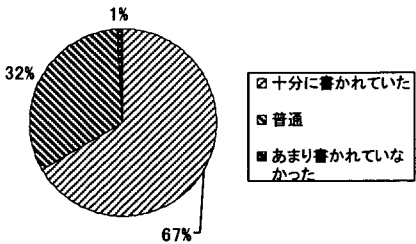


表 3 設問に対する回答の内容

知りたい内容（回答率 55%）		
十分に書かれていた	60	67%
普通	29	32%
あまり書かれていなかった	1	1%
	90	100%



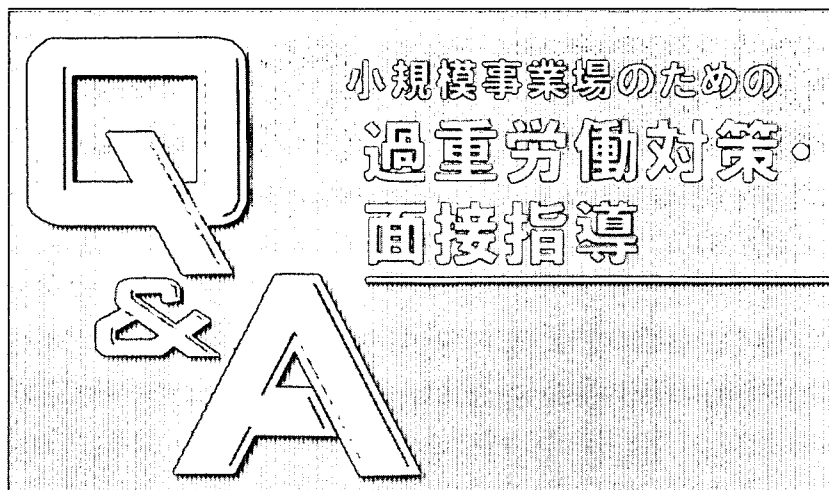


図1 小規模事業場のための過重労働対策・面接指導 Q&A (表紙)

考察

小規模事業場ではもともと安全衛生活動が十分に行われていないことが多く、また労働時間や賃金についても管理が出来ていないことがあり、想定される質問項目には労働基準法関連のものも多く見られた。また、親会社や元請との関係のように、経営そのものに関する質問項目もあったが、これらの問題が中小企業における過重労働の根本的な原因である場合も多いと考え、回答を作成した。面接指導が開始されることで地域産業保健センターには多くの相談が寄せられることが予想され、今回作成した Q&A 以外の質問や不都合も生じてくる可能性があるため、今後も内容を更新していく必要がある。また、福岡県以外でもこの Q&A を活用していくために、印刷して配布したり、インターネット上で公開したりすることなどを今後は検討していく必要があると考えた。

16 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

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産業保健管理学

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を作成することを目的に、本研究を実施した。

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。

結果

次頁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

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が効果的に推進されるために、対象者の選定、面接指導の実施、面接指導を実施した医師と事業場や産業保健専門職との連携、就業上の措置、健康情報の取扱い等については、以下の事項に留意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により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、面接指導の受診の要否について、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。

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

事業者は、労働者の疲労の状況を調査することが求められる。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

事業者は、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ことが求められる。

その際、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するように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の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。