

小規模事業場のための過重労働対策マニュアルの作成

砂田健一¹、高橋公子¹、田崎祐一郎¹、川波祥子¹、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

要旨

平成 20 年 4 月から、長時間労働者に対する面接指導制度が従業員 50 人未満の小規模事業所にも適応されることになったが、多くの小規模事業所では対象者に対して確実に面接が行えていないなど適切な対策が取れていないのが実情である。このような事を踏まえ、円滑な過重労働対策を推進するためのツールとして「過重労働対策マニュアル」を作成した。

背景と目的

労働者の過重労働による健康障害を早期に発見し、適切な対応をとるために、平成 18 年 4 月に「長時間労働者に対する医師による面接指導」が法制化された。平成 20 年 4 月以降は、面接指導制度が従業員 50 人未満の小規模事業所にも適応されることになったが、産業保健専門職がいないことや、衛生担当者も他の業務を兼任することが多いことなどから対象者に対して確実に面接が行えていないのが実情となっている。今回作成した「小規模事業所における過重労働対策マニュアル」は、衛生管理者など専門医療職以外のスタッフを対象とした刊行物であり、円滑に過重労働対策を行うことを目的としている。

方法

本マニュアルは非医療職スタッフにも理解しやすく、現場で運用できる実践的な内容とすることをコンセプトに作成した。内容構成は過重労働による健康障害、医師による面談実施の流れ、労働時間短縮の具体的方策、会社型別の相談先、ウェブサイトの情報となっている。

結果

作成した「過重労働対策マニュアル」は以下のとおりである。

小規模事業所における過重労働対策マニュアル

目次

- ・過重労働による健康障害
- ・医師による面談実施について
- ・労働時間短縮の方策
- ・過重労働対策の実施例
- ・過重労働対策チェック
- ・過重労働対策の流れ
- ・会社型別の相談先
- ・お役立ち情報の紹介

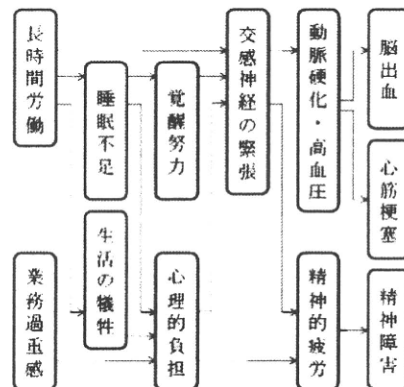
過重労働による健康障害

過重労働による脳・心臓疾患の発症は、本人やその家族はもちろん、企業にとっても重大な問題であり、社会的にもいわゆる「過労死」等として大きな問題となっています。業務による明らかな過重負荷が加わることにより、脳・心疾患などの身体疾患や、抑うつや自殺といった精神障害を引き起こすことがあります。

長時間労働が健康障害を発生させる原因として、次のようなことが考えられます。

- ア 睡眠時間が不足し疲労の蓄積が起こる
- イ 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
- ウ 疲労した状態でも成果を維持する必要が生じ、直接的なストレス負荷要因となる
- エ 業務内容によっては暑熱環境や騒音環境等へのばく露時間が長くなること

これらの過重労働と健康障害の関係は、図●のように自律神経の過度な緊張や精神的な疲労を介したメカニズムにまとめることができます。すなわち、長時間労働や業務過重感によって直接に交感神経の緊張させる場合、睡眠時間を減らすので眠たくなるのを我慢して起きていようとして交感神経を緊張させる場合、生活時間を減らすので家族や友人との交流ができなくなって心理的な負担を増加させる場合などの経緯から、動脈硬化が促進されて、脳出血や心筋梗塞といった疾患が発生または増悪するということです。その過程で生じる心理的負担が大きく、精神的疲労が回復しないまま持続すると、抑うつや自殺などの精神障害が発生または増悪することになります。



実際にこのような疾患が起きました！事例紹介

長期出張業務から高血圧を発症した事例

33歳男性。3ヶ月間に渡る長期出張業務のため単身生活が続いたところ、出張前の健診結果と比べて5kgの体重増加、血圧も正常範囲から軽度高血圧域となったため生活習慣について保健師が聴取した。その結果、長時間労働により帰宅時間が遅く、夕食も遅くなり外食が主体であった。また、車通勤になったため運動不足も続いていた。

☆指導ポイント☆

夕食を早い時間に事業場内食堂で摂ることや休日の運動習慣など目標をたてて実行するよう指導し、健康障害の予防につながった。



メタボリック症候群＋過重労働で就業制限した事例

45歳男性、通信機器設計技師。前月の時間外労働が45時間を超えたため、人事担当者から産業医の助言指導の依頼があった。直近の健康診断で、肥満、高脂血症、高血圧、糖尿病（メタボリック症候群）をみとめていた。いずれも軽度で、過重労働もなかったため健康診断の事後措置としては、保健指導に留めていた。産業医面談を実施して、体調ならびに仕事の状況を確認したところ、健康診断時に比べ、体重、血圧に改善はなく、工事の設計施工の年度末納期でしばらくは長時間残業が続く予定とのことであった。

☆指導ポイント☆

労災二次給付による検査ならびに保健指導を労災病院で実施してもらい、動脈硬化の所見をみとめた。喫煙習慣も1日20本×22年と循環器疾患のハイリスクと判断し、検査データが正常化するまで、残業制限をした。

結果、当該部署では本人をサポートする者を1人つけてもらい、本人はほとんど残業をすることなく、何とか納期に間に合わせる事ができた。本人も労災病院への継続通院を行い、服薬治療ならびに栄養指導を中心とした保健指導を受けている。



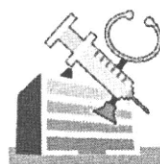
トラブル対応から過重労働になり糖尿病を発症した事例

45歳男性、中間管理職。常時トラブル対応をせざるをえない職場での社員。数ヶ月連続、100時間近い残業超過という状況であった。疲労感強いという訴え、定期健康診断で軽度の耐糖能異常を認めたことから、採血・採尿検査実施したところ、空腹時血糖 250mg/dl と高値、HbA1c10.5%であった。

☆指導ポイント☆

すぐに産業医が専門医療機関への紹介受診・本人の了解の上で現在の状況や入院加療が必要なレベルの糖尿病である旨を職制に説明し、出勤継続する場合には残業禁止と指示した。入院はしなかったものの内服加療開始した。

残業不可となったことから生活リズムが改善し、血糖コントロールも良好となっている。現在、残業は45時間以内と制限している。



過重労働からストレスが強くなった事例

34歳男性。10名以下の組織に所属していたが、命令系統が複雑で業務調整が困難となり、強いストレス状態となった。時間外超過者健診にてその実情を把握し、健診結果報告書に本人の了解を得た上でその状況を報告した。

☆指導ポイント☆

職場内での話し合いを提言したところ直ちに上長の「気づき」につながり、本人とのコミュニケーションが増加し、本人も自らの状況を上長に説明することができるようになった。
それによって職場全体の雰囲気も好転し、業務担当者同士が近くに並ぶような席替えも実施された。本人のストレス状態は、そのよう職場環境の改善の結果軽快した。



うつ病が過重労働により悪化した事例

35歳男性、事務職。数年来、うつ病のため内服治療を受けていた。心身ともに状態は安定しており、通常の業務を問題なくこなしていた。以前、うつ病で休業し復職した際に産業医の意見として、うつ病の悪化を避けるため時間外労働については1日2時間以内にとどめる規制をつけ、人事・所属部署とも了承していた。職場が多忙になり、時間外労働が月45時間を超えることが増えた。本人は徐々に精神的につらいと感じるようになっていた。その頃から、頭髪の脱毛が目立つようになり、全体的に髪が薄くなり、部分的に円形脱毛も生じるようになった。本人は皮膚科受診し、治療開始した。

☆指導ポイント☆

所属長も頭髪の変化に気づき本人と面談し、仕事によるストレスと考え、業務の負担を減らすように配慮した。
過重労働面接を行った時には脱毛は改善傾向にあり、精神的な負担も減っていたが、再度、時間外労働の規制を守ることを確認した。

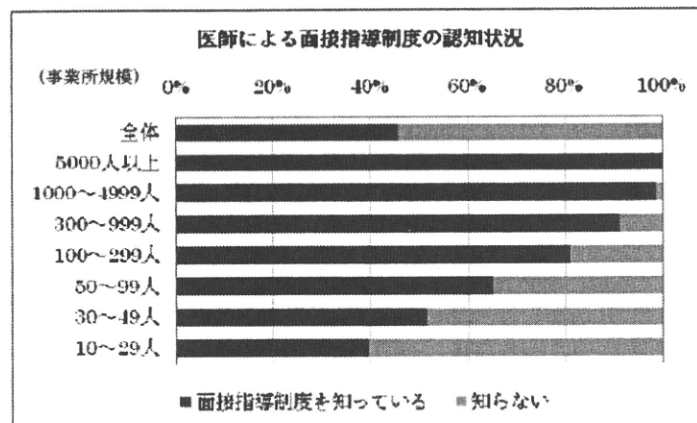


医師による面談実施について

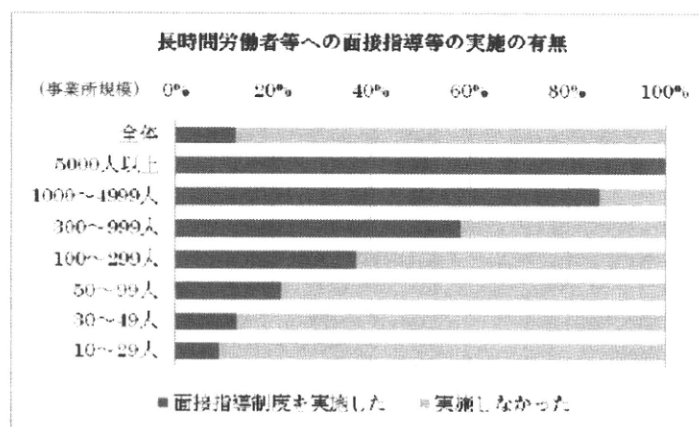
過重労働と健康に関わる問題が深刻化する中、平成 17 年に改正された労働安全衛生法では、すべての事業所を対象に、長時間労働者への医師による面接指導の実施が盛り込まれました。（労働安全衛生法第 66 条の 8、労働安全衛生規則第 52 条の 2）

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、疲労の蓄積がみとめられる者で面接指導を受ける旨申し出た者。
平成 19 年労働者健康状況調査（厚生労働省 2008 年より）

医師による面接指導制度の認知状況では、長時間労働者に対する医師による面接指導制度を知っている事業所の割合は 45.6%となっています。



面接指導等の実施状況では、過去半年間に長時間労働者など健康への配慮が必要な者に対する面接指導等を実施した事業所の割合は12.2%となっており、そのうち、実施内容（複数回答）としては、「特段の基準はないが、その他必要に応じて適宜面接指導等を実施した」が46.5%、「事業所で独自の基準を定め、基準に該当する労働者に対して医師による面接指導等を実施した」が24.0%、「時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超え、申し出を行った労働者に対して医師による面接指導等を実施した」が23.1%となっています。



労働時間とは？

労働時間とは、休憩時間を除き、始業時刻から終業時刻までの時間をいい、一般的に「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれている時間」を指します。労働基準法 32 条では休憩時間を除いて一週間に 40 時間、一日に 8 時間を超えて労働させてはならないと定められています。

労働時間は労働者が実際に作業している時間や精神的、肉体的活動をしている時間だけが該当するわけではありません。

使用者の指揮命令下に置かれたもののうち、以下のものは労働時間として扱われます。

- ・ 始業前の作業服の着衣や保護具の着用に要す時間
- ・ 始業前の準備体操場までの移動時間
- ・ 始業前の店舗周囲での散水に要す時間
- ・ 企業外研修への参加時間

※ 常時 10 人未満の労働者を使用する商業、映画演劇場、保健衛生業、接客娯楽業の事業については労働時間が 1 週間に 44 時間、一日に 8 時間までと定められています。(労基法 40 条)

このように対策しています！過重労働対策の紹介

労働時間の把握するためには？

設計技術職場。労働者数約 45 名。毎月最低 5 名は過重労働者対象の面接という状況が続いており、その中で要注意者と判定して産業医より所属長へ報告する事例も常態化していた。さらに、対象者以外でも遅くまで勤務する社員が他課に比べて多い状況を危惧した。

☆対策ポイント☆

所属長が毎日夕方、全課員の当日の残業予定を確認する、という対策をはじめた。その後本面接の対象者は多くて月 3 名程度と、時間外業務そのものが減少した。

時間外および休日の労働について

労働基準法 32 条の定める労働時間を超えて労働させる場合または休日に労働させる場合には、労働基準法 36 条に基づき、労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表する者と労使協定(いわゆる 36 協定)を締結し、事前に所轄の労働基準局に届け出なければなりません。

<協定する項目>

- ① 時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的な事由
- ② 対象労働者の業務、人数
- ③ 1 日の延長時間のほか、1 日を超え 3 か月以内の期間及び 1 年間の延長時間
- ④ 休日労働を行う日とその始業・就業時間
- ⑤ 有効期間

このように対策しています！ 過重労働対策の紹介 2

休暇取得の促進するためには？

48 歳男性、管理職。開発部の課長職であるが、部下のマネジメントとともに自らも開発を担当しているため、月 80 時間の時間外労働があった。産業医が面談したところ、冬の年末商戦に向けた新モデルの開発を 8 月までに仕上げる必要があるため、今月いっぱい山場であり忙しいということであった。8 人いる部下もほぼ同じ状況で働いていた。仕事の目途は立っているため、精神的な状態は比較的良好であった。

☆対策ポイント☆

産業医から仕事の区切りがついた際には、職場として交代で計画的に年休を取得し、リフレッシュ期間を設けることを提案した。

実際に、会社のリフレッシュ休暇制度を利用し、土日を含めた連続 5 日間の休暇を交代で取ることができた。



時間外労働の限度に関する基準

延長時間は、次の表の左の欄の「期間」の区分に応じて右の欄の「限度時間」を超えないものとしなければなりません。

一般労働者の場合		対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合	
期間	限度時間	期間	限度時間
1週間	15時間	1週間	14時間
2週間	27時間	2週間	25時間
4週間	43時間	4週間	40時間
1か月	45時間	1か月	42時間
2か月	81時間	2か月	75時間
3か月	120時間	3か月	110時間
1年間	360時間	1年間	320時間

特別条項付き協定

臨時的に上記の限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別な事情が予想される場合には、特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とする事ができます。これが認められる「特別の事情」は臨時的なものに限られ、全体として一年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。

臨時的と認められるもの

- 予算・決算業務
- ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- 納期のひっ迫
- 大規模なクレームの対応
- 機械のトラブルへの対応

臨時的と認められないもの

- (特に事由なく) 業務の都合上必要なとき
- (特に事由なく) 業務上やむを得ないとき
- (特に事由なく) 業務繁忙なとき
- 使用者が必要と認めるとき
- 年間を通じて適用されることが明らかな事由

その他の法規

上記のほか、労働基準法には労働時間に関する様々な規定があります。

- (1) 休憩 (第 34 条)
- (2) 休日 (第 35 条)
- (3) 時間計算 (第 38 条、第 38 条の 2)
- (4) 裁量労働 (第 38 条の 3、第 38 条の 4)
- (5) 年次有給休暇 (第 39 条)
- (6) 労働時間などに関する規定の適用除外 (第 41 条)

労働時間等見直しガイドラインについて

「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)とは事業主及びその団体が、労働時間等の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

労働時間の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みを行うためには、経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革に努め、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画に取り込む必要があります。

<仕事と生活の調和の実現には、次のような取り組みが必要です>

① 労働時間の話し合いの機会を整備しましょう。

(具体例) ○ 労働時間改善委員会などの労使間の話し合いの機会を整備する

② 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。

(具体例) ○ 取得の呼びかけなどによる取得しやすい環境づくり

③ 所定外労働の削減を削減しましょう。

(具体例) ○ 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充

④ 労働者各人の健康と生活に配慮しましょう。

(特に配慮が必要な労働者の例)

- 健康に注意する必要がある労働者
- 育児・介護を行っている労働者
- 単身赴任中の労働者
- 自発的な職業能力開発を行う労働者

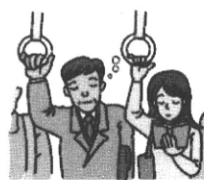
このように対策しています！過重労働対策の紹介 3

通勤時間を考慮して

社内の新システム開発の有期プロジェクトに参加している従業員と面接を行ったところ、通勤時間を片道 2 時間かけており、睡眠時間が 3～4 時間という状況になっていた。

☆対策ポイント☆

この状況が常態化していたため、人事と協議の上、プロジェクト終了まで独身社宅を貸与することになった。睡眠時間も増え、体調も良好になりプロジェクト終了にこぎつけることができた。



会議が多くて過重労働に

36 歳男性、開発検査技術者。前月の時間外労働時間が 100 時間を超えていたため産業医面接実施となった。産業医が面接したところ、本来業務とは異なる 10 に亘る事業場内委員会やプロジェクトのメンバーを請け負っており、本来業務を行うのが時間外労働時間になってからという目が少なくないことが明らかになった。周囲からの信頼があることや本人の性格上依頼されると断れないことから、少しずつ引き受けている委員会が多くなってしまった実状であった。

☆対策ポイント☆

職場関係者ミーティングを行い、本人に必要な委員会の選択をし、定期的に参加している委員会を見直すことを協議した。



労災認定基準

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷に基因するものを除く。)の労災認定基準

⇒平成13年12月12日付け基発第1063号

- ・発症前日に「異常な出来事」があった。
- ・概ね発症前1週間以内に「短期間の過重業務」があった。
- ・発症前6ヶ月以内に「長期間の加重業務」があった。

特に長期間の過重業務については具体的に定義しており、次のようになっています。

発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて

- (1) 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いがおおむね45時間を超えて時間外労働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価できること
- (2) 発症前1か月間におおむね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か月当たりおおむね80時間を超える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価できることを踏まえて判断すること

過重労働に関連する判例紹介

中央労基署長(興国銅線索)くも膜下出血死事件(判決日 平成19年6月6日)

☆ポイント☆ 米国に向向していた男性。会議中突然脳動脈瘤破裂によるくも膜下出血で倒れ死亡した。遺族補償給付及び葬祭料の支給を請求したが、不支給となり、これを不服として、取消しを求めて提起した。

発症前1ヶ月間の90時間に及ぶ時間外労働に加え、8年間もの長期に渡り恒常的な長時間労働に従事し、発症前2年間は1ヶ月80時間前後の時間外労働が常態化していたと窺われること、唯一の日本人技術者であり、かつ生産・技術部門の副社長として責任ある立場にあったこと、生産量を維持するために安定した労働力の確保が急務であり、労務管理に腐心していたもののその成果が上がらず、雇用状況ひいては生産量の改善の見通しが立たないという業務遂行が困難な状態にあったことを総合してみれば、発症前に従事していた業務は、本件疾病の基礎疾患である脳動脈瘤をその自然経過を超えて著しく増悪させ、発症に至らせるほどの過重負荷になるものであったと認めることができる。本件処分取消しを認めた。

→安全配慮義務違反(過重労働改善措置不十分)

精神障害等の労災認定基準

⇒平成 11 年 9 月 14 日付け基発第 554 号

- (1) 対象疾病に該当する精神障害を発病していること。
- (2) 対象疾病の発病前おおむね 6 か月の間に、客観的に当該精神障害を発病させるおそれのある業務による強い心理的負荷が認められること。
- (3) 業務以外の心理的負荷及び個体側要因により当該精神障害を発病したとは認められないこと。

※主となる対象疾病は、うつ病などの気分障害や、重度ストレス反応などのストレス関連障害です。

過重労働に関連する判例紹介 2

アテスト(ニコン熊谷製作所)事件 (判決日 平成 17 年 3 月 31 日)

★ポイント★ 労働者の自殺は業務の過重性に基づくうつ病にあるとして、雇用主及び配属先企業に安全配慮義務違反を認めた。業務請負企業労働者の過労自殺と使用者責任。

ステッパー完成品の検査を行う係に配属された。勤務態様は日勤勤務であったが、交替勤務となり、たびたびシフト変更があった。交替勤務に入った頃から不眠を訴え、また胃痛、下痢を訴え、顔色が悪かった。家族に記憶力低下、頭痛を訴え、無表情でぼんやりしていた。2ヶ月後体重が減少し、家族に退職する旨伝えた。その1週間後会社に連絡して欠勤した。1ヶ月後、会社に退職したい旨を申し出たが、「今月末の退職は困難、打ち合わせも必要なので即答できない」と回答された。それから無断欠勤となった。1週間後、家族が本人からの連絡がない旨を会社に伝え、社員が居室を訪問し、遺体を発見した。

業務においては、時間外労働が1ヶ月100時間にも及ぶような明確な数値はないものの、十分な支援体制がとれていない状況下において過度の仕事量ないし勤務・拘束時間の長時間化(長時間勤務・休日勤務、出張、15日連続研修)があり、また、過度の身体的精神的負担を伴う勤務形態(交代勤務)及び勤務環境(クリーンルーム内)において勤務し、さらに、解雇の不安(派遣社員)に襲われていた。そして通常以上の身体的精神的負担があったと認められ、精神障害を発病させる恐れがある強い心理的負担があった。

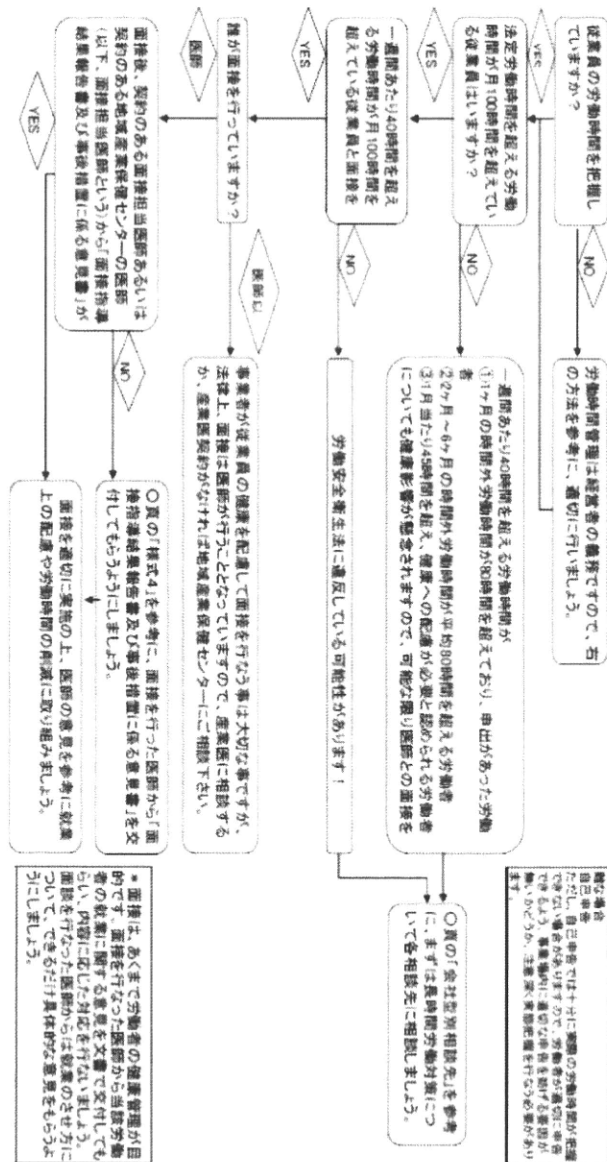
労働者が死亡している事案において、使用者側が労働者の健康状態の悪化を認識していない場合、気付かなかったから予見できないとは直ちにいえないのであって、死亡について業務起因性が認められる以上、労働者の健康状態の悪化を認識していたか、あるいは、それを認識していなかった(認識していた事実が証拠上認められない)としても、その健康状態の悪化を容易に認識し得たような場合には、結果の予見可能性を肯定してよいとした。

→安全配慮義務違反(過重労働改善措置不十分)

過労死(Karoushi)について

過労死とは、過重な労働が原因となる突然死のことで、英語では“**work oneself to death**”と翻訳されていましたが、日本の状況が欧米でも報道されることが増えたためそのまま“**Karoushi**”として翻訳されるようになりました。

過重労働対策にエック



④次のような方法を用いて、彼等眞の労働時間を記録します。

1 使用時間が自らコントロールで確認、記録する。

2 労働者が、15分間隔で、自分の活動の記録を記録する。

3 労働者使用時間をつづらで記録する。

以上の3種の基本です。これにより、これらの方法が困難な場合は、

⑤自己申告ですが十分に実際の労働時間が把握できない場合は、労働者が活動の15分間隔で、そのうち、重要活動に活動中の時間を記入する期間が短いほうが、注意深く活動記録を行うのを望むべきです。

○黄の「会社差別相談先」を参考に、まずは長時間労働対策について各相談先に相談しましょう。

過重労働対策の流れ

STEP	長時間労働者	面接担当者
1		
2	記入を指示	
3	提出	
4		
5		
6		
7	指示	
8	面接を受ける	
9		
10		

解説
長時間労働者リスト：当該月に、休憩時間を除き、一週間当たり40時間を超えて労働した労働者が100時間を超えた労働者のリスト。毎月作成する。

下線部分：父書であることを示しています。

長時間労働者：一週間あたり40時間を超える労働時間が月100時間を超えている従業員

長時間労働対策責任担当者：衛生管理者等、衛生（健康）管理に關して知識のある者のうち、長時間労働者管理を担当する者

様式：
○頁の「様式一覽」参照

STEP					
1					
2		記入を指示	長時間労働者リストを作成する 長時間労働者に「面接指票」に記入 する（様式1）、「及び」面接 指票自己チェック票（様式 3）を作成する		
3		提出	「当該作業員の勤務状況を記入 した票面（様式3）」を作成する ※作成者は部門長等でも可 当該長時間労働者全員の「様 式1～3の写し」と「面接指票の写 し」を提出する 面接担当者等に、当該労働者の 希望により、面接を他の要請に 依頼する旨を連絡する	提出 中止連絡	
4					
5					
6					
7		配作	労働者の指定する医師に「様式 1～3の写し」と「面接指票の写 し」を提出し、「面接指票の写 し」を提出する （未記入のもの）を、当該 作業員に提出して提出する		労働者の指定する医師
8		提出・依頼			長時間労働者面接実施
9					
0		労働時間管理担当者 や就業上の配置内 容を労働者、事業 主に伝える	「面接指票結果報告書及び面接 指票」に記入する（様式4） 「面接指票結果報告書及び面接 指票」の内容を添え、労働時間の所 属に記入することや就業上の配置 を添付・実施する	交付	「面接指票結果報告書及び面接 指票」を作成し、交付する

所収
当該月に、休憩時間を除き、一
週間の労働時間が100時間を超えた労働
者のリスト、毎月作成する。
下線部分：変更であることを示していま
す。
長時間労働者：
一週間の労働時間が100時間を超えてい
る従業員
長時間労働対策担当者：
衛生管理や安全管理を担当する者
等（必要に応じて、労働時間
管理を担当する者）

様式：
○頁の「長時間労働者面接実施
票面（サンプル）」参照

会社型別相談先

型別	業界団体所属型	構内協力型・地域集積型	支社支店型	系列型	独立型
定義	業界団体に所属している企業	構内協力的企業、或いは、工業団地、共同工場、商店街、卸団地などに属する企業	同一企業の支社及び支店 企業の支社、支店、営業所、チェーン店など	系列企業	独立企業
例	協同組合、専門工事業組合、商工会議所、商工会、総合健康保険組合などに属する企業			中核となる企業	産業医・地域産業保健センター
過重労働対策の主な相談先	各種組合の事務局	構内他企業の総務局 工業団地などの事務局	本社・本店		産業医・地域産業保健センター・最寄の診療所
その他相談先	産業医・地域産業保健センター・最寄の診療所	産業医・地域産業保健センター・最寄の診療所	産業医・地域産業保健センター・最寄の診療所	産業医・地域産業保健センター・最寄の診療所	最寄の診療所

その他の相談先候補
企業外労働衛生機関
労働基準監督署
大学(産業医科大学)
労働衛生コンサルタント
保健所
社会保健労務士
都道府県産業保健推進センター
労災病院メンタルセンター