

Quality of Life

労働者の健康を 守るために

過重労働による健康障害防止対策

目 次

労働者の健康を守るために	2
1. 事業者による意思決定と方針の表明	3
1) 方針表明の意義と例	
2) 方針に基づく対策実施のためのヒント	
2. 衛生委員会等の活用	5
1) 衛生委員会等とは	
2) 衛生委員会等の付議事項	
3) 議事概要の周知	
3. 過重労働対策推進計画	7
1) PDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルの活用	
2) 推進体制	
3) 勤務状況の把握	
4) 時間外労働削減対策	
5) 年次有給休暇の取得促進	
6) 労働時間等の設定の改善	
4. 各部門の役割と連携	10
1) 職場の管理・監督者の理解と役割	
2) 衛生管理者・衛生推進者（又は安全衛生推進者）の役割	
3) 産業医・保健師などの産業保健スタッフの役割	
4) 人事労務部門の役割と産業保健部門との連携	
5. 健康確保の徹底	12
1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等	
2) 面接指導の意義	
3) 面接指導等の対象となる要件	
4) 労働者からの申し出	
5) 面接指導等の実施方法と確認事項	
6) 面接指導の事後措置等	
6. 平成21年度の脳・心臓疾患に係る労災補償状況 及び平成19年労働者健康状況調査について	17
7. 企業事例	20
1) 建設業	
2) 製造業	
3) 電気・ガス・熱供給・水道業	
4) 情報通信業	
5) 運輸業、郵便業	
8. 関係法令（面接指導等に係る法令）	27

労働者の健康を守るために

長時間の残業など過重な労働が続くと、脳・心臓疾患を発症するリスクが高まることが医学的に知られています。長時間にわたる過重労働の下では、労働者が疲労を回復することができなくなり、疲労を蓄積してしまうことがあります。このため、過重労働をなくし、適切な健康管理を実施することが必要です。このパンフレットは、労使が協力して自主的な取り組みを行うときに役立つ多くのヒントが掲載されています。過重労働による健康障害防止対策を実施するに当たっては、事業場の衛生委員会や安全衛生委員会又は小規模事業場における労使協議の場などを積極的に活用し、労使協力の枠組みの下で取り組みを行うことが重要です。事業場で働くすべての人々が過重労働に関連する情報を共有し、全員参加により、事業場の安全衛生水準を継続的に向上させることが大切です。

産業保健スタッフが整備された事業場だけでなく、労働者数が50人未満の小規模事業場の方々にも役立つように取りまとめましたので、ぜひご活用ください。



1. 事業者による意思決定と方針の表明

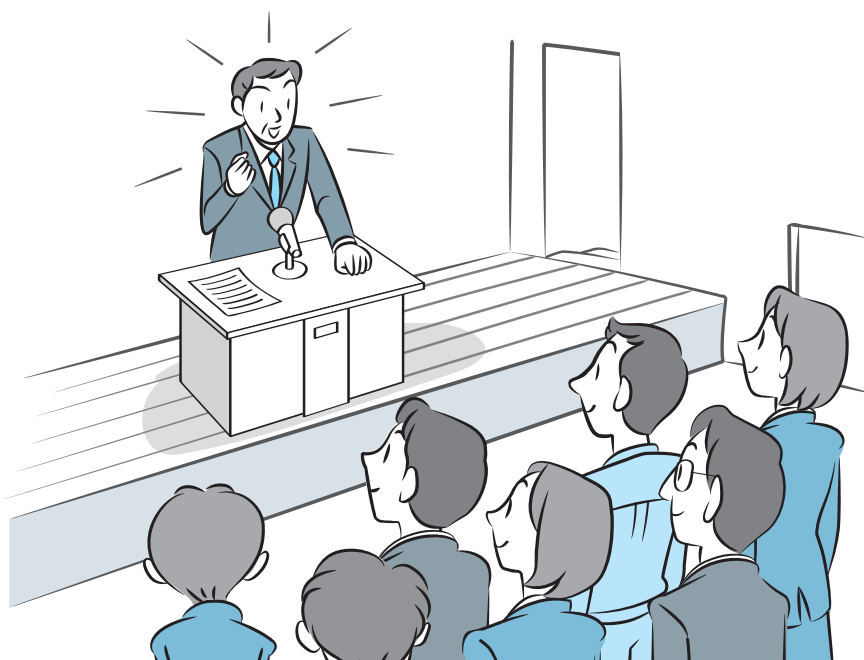
1 方針表明の意義と例

事業場の労働環境などの改善が、健康で安全な社会をつくるための企業貢献として高く評価される時代が来ています。過重労働対策を成功させるためには、事業者が「過労死や過重労働による健康障害を生じさせない」という方針を決定し、これを表明することから始めましょう。方針の表明は、管理・監督者を含めたすべての労働者の健康確保を最も重視しなければならないという事業場トップの決意を全員に知らせることが重要です。

事業場トップの過重労働対策に対する方針は、過重労働を防止する企業風土をつくることを目標としましょう。方針の決定には、労働者の意見を聴くことと、社内的な合意形成が重要となります。方針を決定したら、文書等により全労働者に周知徹底します。人事労務部門や産業保健部門が勤務状況などを検討した上で、方針を役員会議などで決定した事業場の事例では、過重労働対策が効果的に運用されている実績があります。

例 ▶ 過重労働対策に関する方針表明

1. 労働環境を含めたあらゆる領域の環境改善は、企業の社会的責任である。
2. 過重労働を防止し労働者の健康を確保することは、企業存立の基盤である。
3. 労働者全員参加のもとに、過重労働対策を推進する。
4. 時間外労働時間は、原則として月45時間以内とする。
5. 過重労働防止のためのガイドラインを作成し、これを実施し、結果を評価する。
6. 評価結果をフィードバックし、過重労働防止のために継続的な改善を行う。



2 方針に基づく対策実施のためのヒント

方針を明らかにしたら、事業者は過重労働対策に関係する担当部署の役割、つまり責任と権限などを決めましょう。対策実施のためのポイントは以下のようなものになります。

方針や担当部署の役割などは、文書にして管理しておけば、対策の実施に当たり、全労働者がいつでも確認でき、また担当者が交代したときにも円滑に引き継ぐことができます。

過重労働対策は、業務そのものに大きく影響するテーマなので、事業場全体の合意形成を十分に行うことがポイントとなります。このため、衛生委員会等*で検討する他に、経営会議、役員会議、幹部会議、労使協議会などの場を適宜活用することが大切です。

方針を事業場内に周知するには、文書配布や電子掲示板などを活用し、いつでもどこでも見られるようにして全労働者の理解を得ることが大切です。

文書とは別に、事業場トップ自らが全労働者に方針を語ることは優れた周知徹底の方法です。

事業場全体で対策に取り組むために、衛生委員会等を活用しましょう。

過重労働対策の実施手順や担当者を定めた行動プログラムをつくることは効果的です。

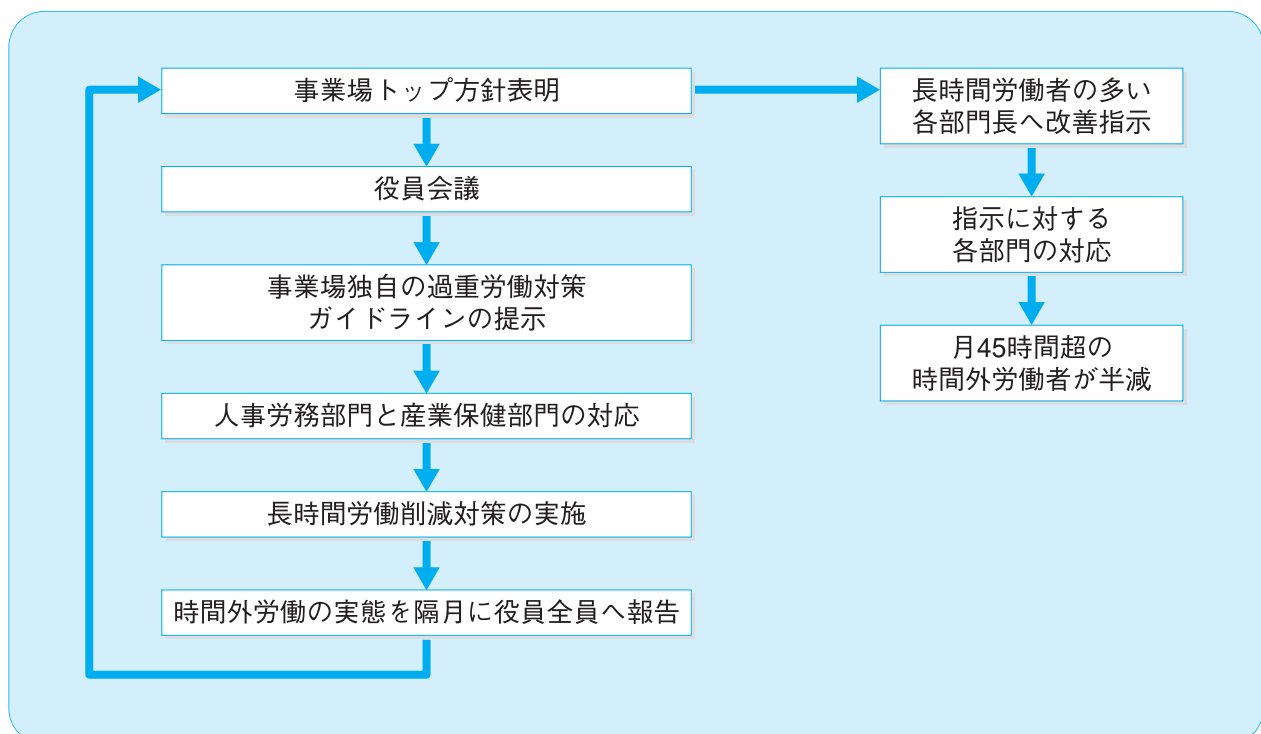
健康に働くことができる環境整備など、労働者のセルフケアを支援する仕組みが必要です。

過重労働と健康障害予防について、管理・監督者を含めた労働者に意識啓発のための研修の機会を提供することが有効です。

(* 衛生委員会等 P5参照)

事業場トップの意向が過重労働対策に及ぼす影響力は非常に大きく、過労死や過重労働による健康障害を防ぐという決意をガイドラインとして表明したトップの具体的な改善指示により、これら長時間労働者が半減したという事例もあります。

例 ▶ 事業場トップの指示により効果を上げた過重労働対策



2. 衛生委員会等の活用

過重労働対策に係る計画・実施・評価・改善などについて、また、過重労働による健康障害を防止するための方針を事業場内に周知徹底したり、対策の実施手順や担当者などを決めたりする場合にも衛生委員会等を活用することが効果的です。ぜひ活用してください。

1 衛生委員会等とは

常時50人以上の労働者を雇用する事業場では、労働衛生に係る事項を検討する「衛生委員会」を設置しなければなりません。衛生委員会は、安全委員会の機能を併せもつ「安全衛生委員会」として設置することもできます。また、常時50人未満の労働者を雇用する事業場では、安全面や衛生面に関する事項について「関係労働者の意見を聴く機会」を設けるようにしなければならないとされています。

このパンフレットでは、これらを併せて「衛生委員会等」と称しています。

2 衛生委員会等の付議事項

衛生委員会等で行うことに、「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」が含まれています。

具体的に調査審議する項目として、以下のようなものがあります。

- ・ 過重労働対策として必要な措置の実施計画の策定
- ・ 面接指導等の実施方法及び実施体制
- ・ 面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置の対象者及び措置内容の基準の策定
- ・ 面接指導の申し出に伴う不利益な取扱いを排除する方法
- ・ 労働者に対する過重労働対策の周知方法

また、衛生委員会等において過重労働対策について調査審議するに当たっては、その構成員である産業医や衛生管理者、衛生推進者等の積極的な関与が重要です。

衛生委員会等で調査審議された結果については、これを基に対策を着実に実施するなど事業者が当然、尊重すべきものです。

3 議事概要の周知

事業者は、衛生委員会等の開催の都度、遅滞なく、その議事の概要を以下のいずれかの方法によって労働者に周知しなければならないとされています。衛生委員会等の調査審議状況の透明性を確保するなどの観点から、労働者に対して議事の概要を周知し、関係する情報を事業場全体で共有することが必要です。

- ・ 各作業場の見やすい場所に掲示する
- ・ 各作業場の見やすい場所に備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 各作業場に常時確認できるパソコン等の機器を設置する

▶ 次のような役割を担うものとして衛生委員会等を活用してください

- * 労使双方が過重労働に係る問題点についての共通認識を持つようにする
- * 労働者の意見を過重労働対策に反映させる
- * 各職場で実践できるように、過重労働対策を周知徹底させる方法を検討する
- * 他の労使協議の場で過重労働対策を審議している場合、その内容を共有する
- * やむなく長時間労働を行った労働者が、医師による面接指導の申し出をしやすいような環境整備を検討する
- * 衛生管理の重要性を事業場全体に啓発する
- * 安全面と衛生面の双方に配慮した審議を充実させる（安全衛生委員会のような場合）

▶ 衛生委員会等を有効に活かすために

- * 事業場や労働組合の責任者が出席する
- * 運営の効率化のため、委員会資料を事前配布し、委員には事前準備を要請する
- * 衛生管理に関係する議題や報告事項を毎回の衛生委員会等に盛り込む
(例) 時間外・休日労働時間の実態、面接指導の実施状況、面接指導のフォロー結果、
有給休暇の取得状況、定期健康診断の結果、衛生管理者・産業医の巡視結果
- * 産業医、衛生管理者、衛生推進者等が衛生委員会等の場で積極的に意見を述べる
- * 委員に職務内容と任期を示した委嘱状を発行する
- * 委員の自己啓発として、衛生管理に関する講習会等への参加を勧奨する
- * 衛生委員会等の構成員で職場を巡視する



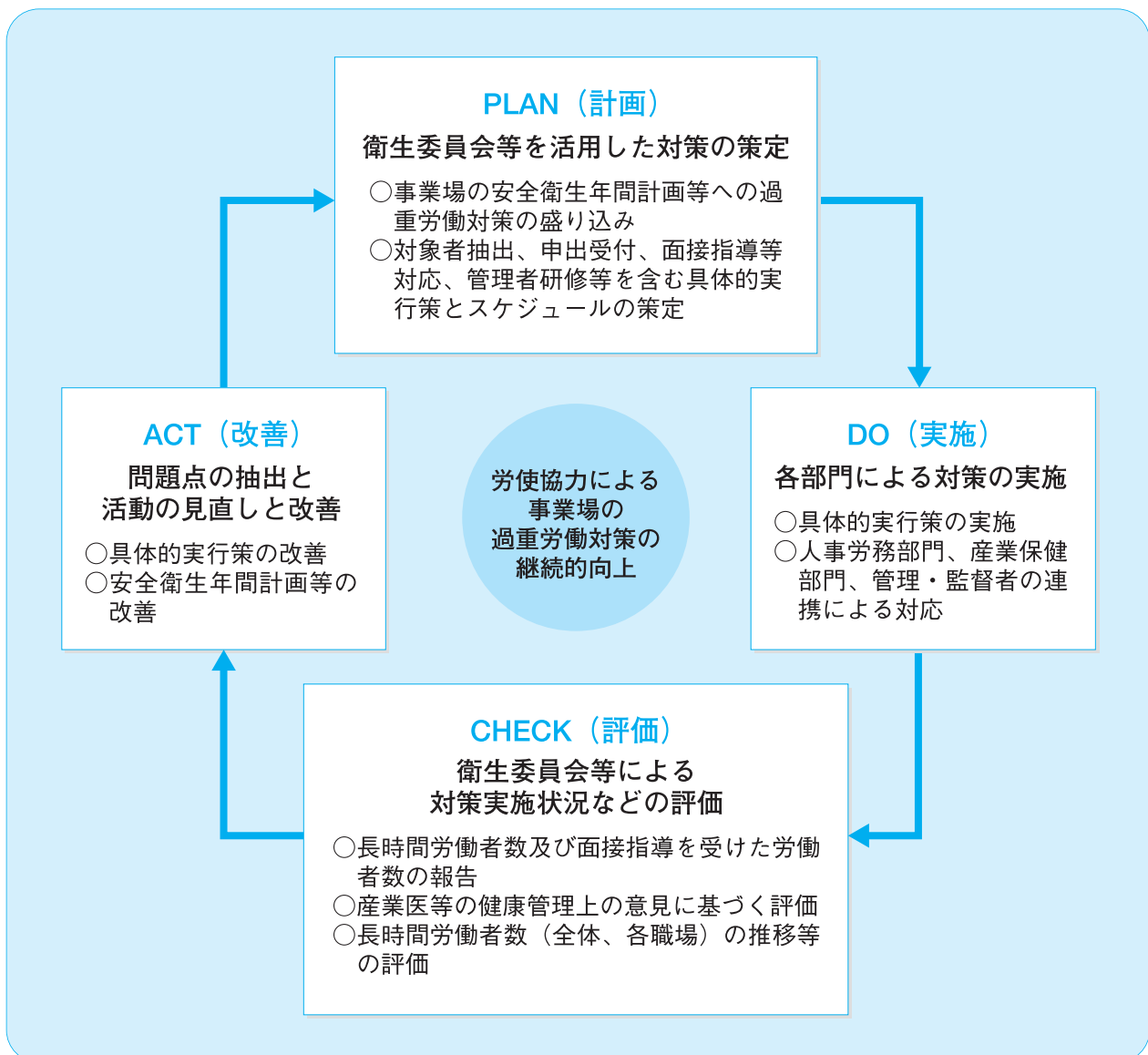
3. 過重労働対策推進計画

1 PDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルの活用

事業場の安全衛生水準を継続的に向上させるためには、これまでの経験や勘に頼ることなく、PDCA（Plan Do Check Act = 計画・実施・評価・改善）サイクルを活用し、システムとして活動を展開することが重要です。過重労働対策についても、まず事業者による意思決定と方針の表明に基づき、過重労働対策の目標と推進計画を作成しましょう。また、過重労働対策推進計画のPDCAサイクルを具体的な文書にすると、手順、役割、内容、記録などが明確になり、計画を推進していく上で効果的です。

さらに、過重労働対策の推進には、事業場で働くすべての人々が過重労働に関する方針と情報を共有し、全員で参加しながら進めていくことが大切です。

例 ▶ PDCA サイクルによる活動の展開



2 推進体制

過重労働対策の推進には事業場における体制づくりが重要です。推進体制には、職場の管理・監督者、衛生管理者・衛生推進者、人事労務担当者、産業医や保健師等の産業保健スタッフなどの各部門を含み、推進に当たっては衛生委員会等を活用する必要があります。事業場の各部門がそれぞれの役割を十分に理解し、過重労働対策推進計画に基づいて連携して対応します。事業場の推進体制が機能することにより、過重労働が起こりにくい状況をつくり、過重労働による健康障害防止のための産業医等の医師による面接指導等の実施まで推進計画がスムーズに進むこととなります。



3 勤務状況の把握

過重労働による健康障害を防止するためには、長時間労働になっているかどうかの把握、すなわち労働時間の把握が重要です。

全国的な調査によれば、多くの事業場で労働時間を把握する方法として利用されているのは、タイムカードなどの自動管理システムや自己申告、上司や管理・監督者による確認等ですが、原則としてタイムカード、ICカード等の客観的な記録に基づいて把握することが望めます。

また、労働時間だけでなく、勤務の不規則性、出張の有無、交替制勤務や深夜勤務の状況など労働者の勤務の実態についても把握することが望めます。

4 時間外労働削減対策

健康障害につながるおそれのある過重労働は、長時間におよぶ時間外労働が主な原因となっています。時間外労働そのものの削減を目指すことが、長時間労働者の健康を確保する上で極めて重要です。時間外労働は、本来臨時的な場合に行われるものであり、事業者は36協定（労働基準法第36条に基づく協定）の内容を限度基準（労働時間延長の限度を定めた基準）*に適合したものとしましょう。また時間外労働削減については、労働者の健康管理の観点から衛生委員会等でも積極的に審議し、その結果を尊重して、それを基に対策を着実に実施することなどが望めます。

何よりも、過重労働対策には、時間外労働を削減する努力を最優先させる必要があります。実際の時間外労働を削減するためには事業者及び管理・監督者自らの認識及び実行が求められているといえます。

▶ 時間外労働削減の具体的な方法について

- * 時間外労働を当然視する意識を改革することが出発点です。どうしても時間外労働が発生する場合でも、許容する上限時間を設定するように努めましょう。
- * 特に、過重労働が常態化している部門に対しては、業務の見直し等に努めましょう。
- * 適正な労働者配置やワークシェアリング等による業務の分散化を行い、特定の社員に過重な負荷をかけないように注意する必要があります。

また、裁量労働制**の対象となっている労働者を含めたすべての労働者について、健康確保のため過重労働とならないよう努めましょう。

- * 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年12月28日労働省告示第154号)
- ** 新商品の研究開発、情報処理システムの分析・設計、放送番組の制作のための取材・編集等、一定の業務の中から対象となる業務を労使で定め、実際に労働者をその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。詳細については、厚生労働省のホームページを参照してください。

5 年次有給休暇の取得促進

有給休暇を取得することは心身の疲労回復、過重労働による健康障害を防ぐことにつながります。また、日常的に有給休暇を取得して心身の健康保持増進活動を行うことにより、脳・心臓疾患の発症リスクを下げることとなります。

このように、年次有給休暇の取得は健康確保の上でも極めて重要なことであり、その行使は当然である、というように職場の意識を改革しましょう。特に時間外労働が連続した場合には、まとまった休暇を取りやすいように配慮しましょう。

また、年次有給休暇取得計画書などの作成により、労働者の休暇取得を促進しましょう。

6 労働時間等の設定の改善

労働時間や休日の設定に関しては、労働者の健康と生活に配慮することが重要です。労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき事業主の取組みの参考となる事項を掲げた労働時間等設定改善指針***が示されていますので、過重労働対策を進める観点からも、この指針に留意しながら、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行いましょう。

(*** 平成18年3月31日告示第197号)



4. 各部門の役割と連携

効果的な対策の実施のためには、事業場の各部門がそれぞれの役割を十分に理解した上で、各部門が連携して対応することが大切です。

1 職場の管理・監督者の理解と役割

時間外労働時間に関する今後の見通しが不明確な場合、労働者の精神的な疲れがより強くなり、睡眠時間がより少なくなることが知られています。労働者の健康を守るためには、職場の管理・監督者は、時間外労働時間の削減に努めるとともに、先々の見通しを日頃から職場で共有することが重要です。時間外労働は管理・監督者が事前に命令するものです。管理・監督者が事後に承認するものではないという理解を徹底する必要があります。

時間外労働削減のためには、まず管理・監督者が過重労働に対する意識を改革し、時間外労働が過重にならないように配慮することが大切です。部下の労働時間を正確に把握し時間外労働の削減を目指すことや、過重労働をしている部下への就業配慮を行うことは、管理・監督者の役割として重要なことです。

2 衛生管理者・衛生推進者(又は安全衛生推進者)の役割

衛生管理者には、人事労務部門や職場の管理・監督者及び産業医などとの連携を担う重要な役割があります。

常勤の産業医がない事業場では、衛生管理者の役割は特に重要となります。

労働者数が10人以上50人未満の事業場では、衛生推進者(又は安全衛生推進者)が衛生管理者の役割を担います。

衛生管理者は、過重労働対策推進計画のPDCA(計画・実施・評価・改善)サイクルを運用する中心的存在となります。



3 産業医・保健師などの産業保健スタッフの役割

過重労働対策としては、労働時間を適切に管理した上で、過重労働対策におけるセルフケア（労働者自身が気づいて対処すること）の重要性を労働者へ伝える役割、長時間労働を行った労働者の面接指導や事業者への助言指導など、労働者の健康管理を行うことが基本となります。

過重労働対策では、産業医が実質的に労務管理に関わる特徴があります。そのため、人事労務部門や職場の管理・監督者との連携をとることが有用です。産業医等の医師による面接指導に関する手順や担当者を定めたフローチャート、面接記録用紙、過重労働対策の具体的な対応基準などを文書で定め、手順などをマニュアル化することが効果的です。

4 人事労務部門の役割と産業保健部門との連携

長時間労働者に対して産業医等による面接指導を実施することにより、過重労働を行わせてもよいというわけではありません。まずは、人事労務部門と職場の管理・監督者による時間外労働の把握と削減対策を徹底する必要があります。

各労働者について、業務内容、労働時間、時間外労働、休日出勤、深夜勤務、作業環境、健康診断結果等、個人情報の保護に十分な配慮をした上で、産業保健部門と人事労務部門とが、過重労働対策に係る情報を共有し、それぞれの担当業務の連携を図り、有効な過重労働対策を講じることが重要です。

人事労務部門と産業保健部門が日常的に連携して業務を行っている事業場では、過重労働状態にある労働者が減少している事例があります。

例 ▶ 労働時間の算定と長時間労働者への対応

