

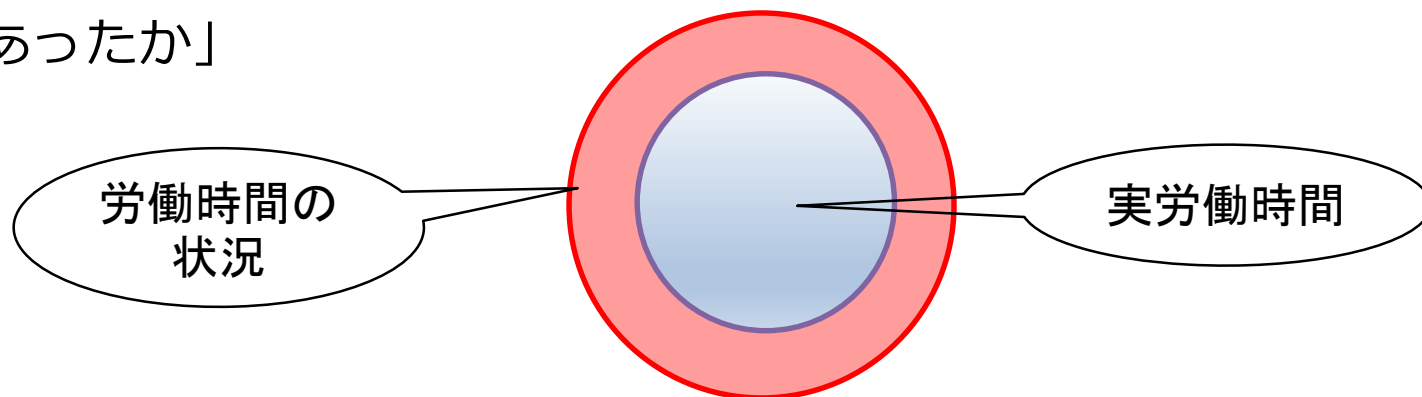
長時間労働者に対する面接指導等

- ① 残業時間の有無にかかわらず、全ての労働者について労働時間を把握しなければならない。
- ② 長時間労働者に対しては、本人の希望により、医師の面接指導を実施しなければならない。

1 面接指導①

<労働時間の状況の把握（その1）>

- (1) 長時間労働などにより健康リスクが高い状況の労働者を見逃さないため、確実に医師による面接指導が実施されるために必要。
- (2) タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他適切な方法により労働時間の状況を把握することを事業者には義務付け。
- (3) 労働基準法第41条の2第1項の規定により労働する労働者（高度プロフェSSIONAL制度の適用労働者）以外の全ての労働者が対象（みなし労働時間制適用労働者、管理監督者、派遣労働者、短時間労働者等も含む。）
- (4) 「労働時間の状況」 = 「いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったか」



- (5) 労働時間の状況の記録の作成、3年間の保存を事業者には義務付け

1 面接指導②

<労働時間の状況の把握（その2）>

- (1) 面接指導の要否は、労働時間の状況として把握した時間で判断する必要がある（※1）。
- (2) 「その他適切な方法」とは、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合（※2）における、条件付きでの労働者の自己申告による把握。

（※1）労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって代えることは可。休憩時間等を含めた時間により把握した場合は、当該時間をもって判断する必要有。

（※2）例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合があり、この場合に該当するかは、当該労働者の働き方の実態や法の趣旨を踏まえ、適切な方法を個別に判断すること。

ただし、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などにおいても、例えば、事業場外から社内システムにアクセスすることが可能であり、客観的な方法による労働時間の状況を把握できる場合もあるため、直行又は直帰であることのみを理由として、自己申告により労働時間の状況を把握することは、認められない。

また、タイムカードによる出退勤時刻や入退室時刻の記録やパーソナルコンピュータの使用時間の記録などのデータを有する場合や事業者の現認により当該労働者の労働時間を把握できる場合にもかかわらず、自己申告による把握のみにより労働時間の状況を把握することは、認められない。

1 面接指導②

<労働時間の状況の把握（その3）>

(1) 自己申告による把握を行う場合、事業者は、以下のアからオまでの措置を全て講じる必要がある。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況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 実際に労働時間の状況を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況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し、所要の労働時間の状況の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内にいる時間又は事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間の状況ではないと報告されていても、実際には、事業者の指示により業務に従事しているなど、事業者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間の状況として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、**労働者による適正な申告を前提として成り立つ**ものである。このため、事業者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働者による労働時間の状況の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

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払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の状況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、当該阻害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。

さらに、新労基法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

1 面接指導③

<面接指導の対象労働者の要件>

- (1) 申出があった場合の医師による面接指導の対象を、現行の「1月当たり100時間超」から「1月当たり80時間超」へ見直し（※1）。
- (2) 1月当たり80時間超の時間外・休日労働を行った労働者に対し、労働時間の状況に関する情報を算定後、速やかに（※2）通知する（※3）ことを事業者には義務付け（※4）。

（※1） 1月当たり80時間超～100時間までの（労働基準法第36条第11項に規定する新たな技術、商品又は役務の）研究開発業務に従事する労働者も対象

（※2） 「速やかに」 = 「おおむね2週間以内」

（※3） 書面や電子メール等による通知。時間外・休日労働時間数が記載されている給与明細でも構わない。

（※4） 労働者から開示を求められたら応じるのが望ましい。

職場におけるメンタルヘルス対策

労働者の心の健康確保をめぐる状況

- 職業生活等に関して強い不安やストレスを感じる労働者：5割超
- 仕事のストレスを原因とする精神障害による労災認定件数：
608件（令和2年度）
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合：61.4%

4つのケア

セルフケア
(労働者による)

ラインによるケア
(管理監督者による)

**事業場内産業保健
スタッフ等によるケア**
(産業医、衛生管理
者等による)

**事業場外資源
によるケア**
(事業場外の機関、
専門家による)

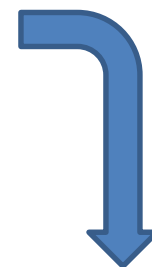
産業保健総合
支援センター等

ストレスチェック制度の概要

※労働者50人未満の事業場はストレスチェックの実施は努力義務



ストレスチェックを受験



高ストレス者

結果の通知

集団分析

面接指導

セルフケア

職場環境改善

事後措置

義務

個人へのアプローチ

努力義務

集団へのアプローチ