



ひと、暮らし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

http://miyagi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/

# Press Release

報道関係者 各位

平成29年8月8日

宮城労働局労働基準部監督課

監督課長 齋藤 俊一

過重労働特別監督監理官 西村 秀樹

電話 022(299)8838

## 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表します

宮城労働局(局長 北條憲一)では、このたび、平成28年4月から平成29年3月までに、長時間労働が疑われる330事業場に対して実施した、労働基準監督署による監督指導の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

この監督指導は、月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象としています。

対象となった330事業場のうち、162事業場(49.1%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に月80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、115事業場(71%)でした。

宮城労働局では、今後も月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組みを積極的に行ってまいります。

【平成28年4月から平成29年3月までの監督指導結果のポイント】 詳細は別添、パンフレット参照

(1) 監督指導の実施事業場： 330 事業場

このうち、244事業場(全体の73.9%)で労働基準関係法令違反あり。

(2) 主な違反内容〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕

① 違法な時間外労働があったもの： 162 事業場 (49.1%)

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの： 115 事業場 (71%)

うち、月100時間を超えるもの： 83 事業場 (51.2%)

うち、月150時間を超えるもの： 20 事業場 (12.3%)

うち、月200時間を超えるもの： 5 事業場 (3.1%)

② 賃金不払残業があったもの： 54 事業場 (16.4%)

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの： 27 事業場 (50%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 50 事業場 (15.2%)

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの： 273 事業場 (82.7%)

うち、時間外・休日労働を月80時間※以内に

削減するよう指導したもの： 189 事業場 (69.2%)

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 77 事業場 (23.3%)

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの： 24 事業場 (31.2%)

※ 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前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の医学的知見があるため。

## 平成28年4月から平成29年3月までに実施した監督指導結果

## 1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

- 重点監督実施状況  
平成28年4月から平成29年3月に、330事業場に対し監督指導を実施し、244事業場（全体の73.9%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが162事業場、賃金不払残業があったものが54事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが50事業場であった。

表1 重点監督実施事業場数

業種	事項	実施事業場数 (注1)	労働基準関係法令違反があった事業場数 (注2)	主な違反事項別事業場数		
				労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計		330 (100%)	244 (73.9%)	162 (49.1%)	54 (16.4%)	50 (15.2%)
主な業種	製造業	72 (21.8%)	52 (72.2%)	39	8	10
	建設業	29 (8.8%)	18 (62.1%)	11	5	2
	運輸交通業	77 (23.3%)	50 (64.9%)	31	3	6
	商業	46 (13.9%)	40 (87%)	25	17	12
	教育・研究業	5 (1.5%)	4 (80%)	2	0	0
	接客娯楽業	21 (6.4%)	19 (90.5%)	15	7	9
	その他の事業	44 (13.3%)	28 (63.6%)	14	6	5

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの、設置しているが毎月1回以上開催していないもの又は必要な事項について調査審議を行医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。

表2 事業場規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
330	54 (16.4%)	102 (30.9%)	66 (20%)	54 (16.4%)	34 (10.3%)	20 (6.1%)

表3 企業規模別の重点監督実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
330	17 (5.2%)	36 (10.9%)	22 (6.7%)	40 (12.1%)	68 (20.6%)	147 (44.5%)

## 2 主な健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

### (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、273事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 重点監督における過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）				
	面接指導等の実施（注2）	衛生委員会等における調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）
273	48	69	82	189	25

（注1） 指導事項は、複数回答の場合、それぞれに計上している。

（注2） 1月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3） 「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」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4） 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めるよう指導した事業場数を計上している。

（注5） 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

### (2) 労働時間の適正な把握に係る指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、77事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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ガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン）（※）に適合するよう指導した。

（※） 平成29年1月20日に「労働時間適正把握ガイドライン」（別添「参考資料」参照）を新たに策定（「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」（労働時間適正把握基準）は同日付で廃止）。なお、平成29年1月20日までは「労働時間適正把握基準」に基づき指導。

表5 重点監督における労働時間の適正な把握に係る指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)（注2）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)（注2）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)（注2）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ（注2）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ（注2）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ（注2）		
77	46	18	36	8	5	1

（注1） 指導事項は、複数回答の場合、それぞれに計上している。

（注2） 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

### 3 重点監督により把握した実態

#### (1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった162事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、115事業場で1か月80時間を、うち83事業場で1か月100時間を、うち20事業場で1か月150時間を、うち5事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

45時間以下	45時間超 80時間以下	80時間超 100時間以下	100時間超 150時間以下	150時間超 200時間以下	200時間超
19	28	32	63	15	5

#### (1) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した330事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、13事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、82事業場でタイムカードを基礎に確認し、62事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、143事業場で自己申告制により確認し、87事業場でその他の方法（例えば、出勤簿）により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 重点監督実施事業場における労働時間の管理方法

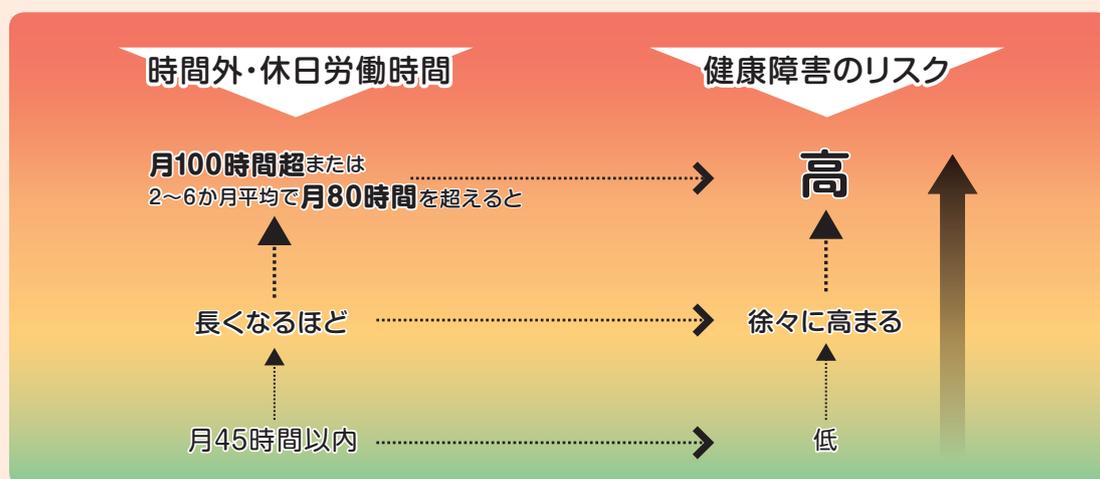
原則的な方法（注1）			自己申告制 （注2）	その他 （注2）
使用者が自ら現認 （注2）	タイムカードを基礎 （注2）	ICカード、IDカードを基礎 （注2）		
13	82	62	143	87

（注1） 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注2） 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

# 過重労働による健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。



厚生労働省では、「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日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付け基発第0307006号で一部改正）を策定し、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働」とは、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のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

# 1

## 時間外・休日労働時間を削減しましょう

### 36協定は限度基準等に適合したものとなっていますか？

36協定(時間外・休日労働に関する協定)で定める延長時間については、次の限度時間(対象期間が3箇月間を超える1年単位の変形労働時間制の対象者を除く。)が定められています。

期 間	1週間	2週間	4週間	1箇月	2箇月	3箇月	1年間
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

「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年労働省公示第154号)

- 限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる事情「特別の事情」は臨時的なもの(一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの)に限るとされています。
- 自動車運転者については、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(平成元年労働省告示第7号)に適合した36協定とする必要があります。
- 月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能な場合でも、健康障害防止の観点から、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。



### 労働時間を適正に把握していますか？

- 労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。  
※「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」

### 年次有給休暇の取得を促進していますか？

- 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用にも努めましょう。

### 労働時間等の設定の改善のための措置を実施していますか？

- 労働時間等の設定の改善を図るため、労働時間等見直しガイドラインに基づき、必要な措置を講じましょう。

事業者は、裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに留意して、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めましょう。

## 2

## 健康管理体制の整備・健康診断を行いましょ

### 産業医及び衛生管理者等を選任していますか？

- 労働者の健康管理のため、事業場において選任した産業医、衛生管理者、衛生推進者等に健康管理に関する職務を適切に行わせましょう。
- 産業医を選任する義務のない事業場(常時50人未満の労働者を使用する事業場)では、地域産業保健センターの産業保健サービスを活用しましょう。

### 衛生委員会等を設置していますか？

- 衛生委員会等設置し、「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事」をはじめ健康管理について適切に調査審議を行いましょ。

### 衛生委員会等での調査審議事項

#### 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事

- ① 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止対策の実施計画の策定等に関する事
- ② 面接指導等の実施方法及び実施体制に関する事
- ③ 労働者の申出が適切に行われるための環境整備に関する事
- ④ 申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関する事
- ⑤ 面接指導又は面接指導に準ずる措置の実施対象者（法令により義務づけられている面接指導の実施対象者を除く。）を定める基準の策定に関する事
- ⑥ 事業場における長時間労働による健康障害の防止対策の労働者への周知に関する事

### 健康診断を確実に実施していますか？

- 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期に健康診断を実施しなければなりません。
- 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の特定業務従事者健康診断を実施しなければなりません。
- 血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者には、労災保険制度による二次健康診断等特定保健指導に関する給付(二次健康診断等給付)制度を活用しましょ。

### 健康診断結果に基づく適切な事後措置を実施していますか？

- 事業者は、健康診断において異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

# 長時間労働者への 医師による面接指導制度について

## 医師による面接指導制度の趣旨は…

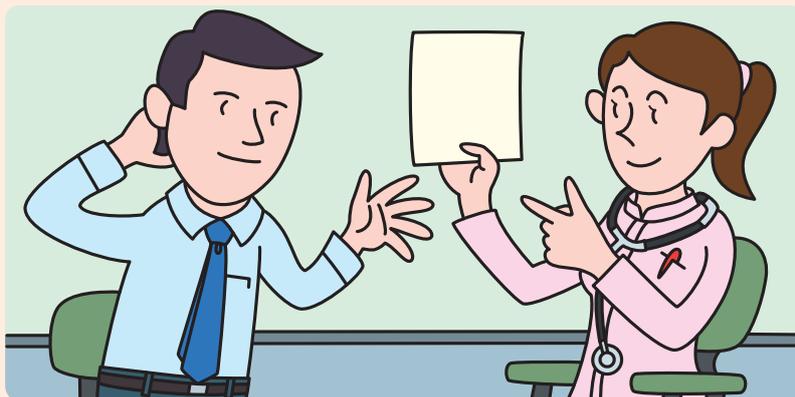
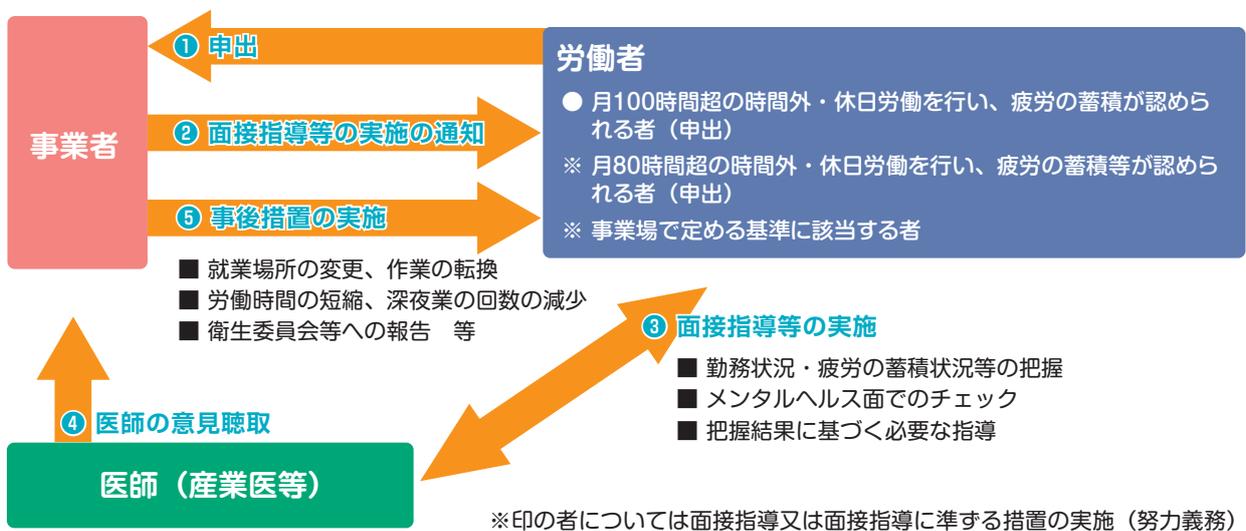
長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

## 面接指導とは…

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

## 長時間労働者への面接指導制度の概要

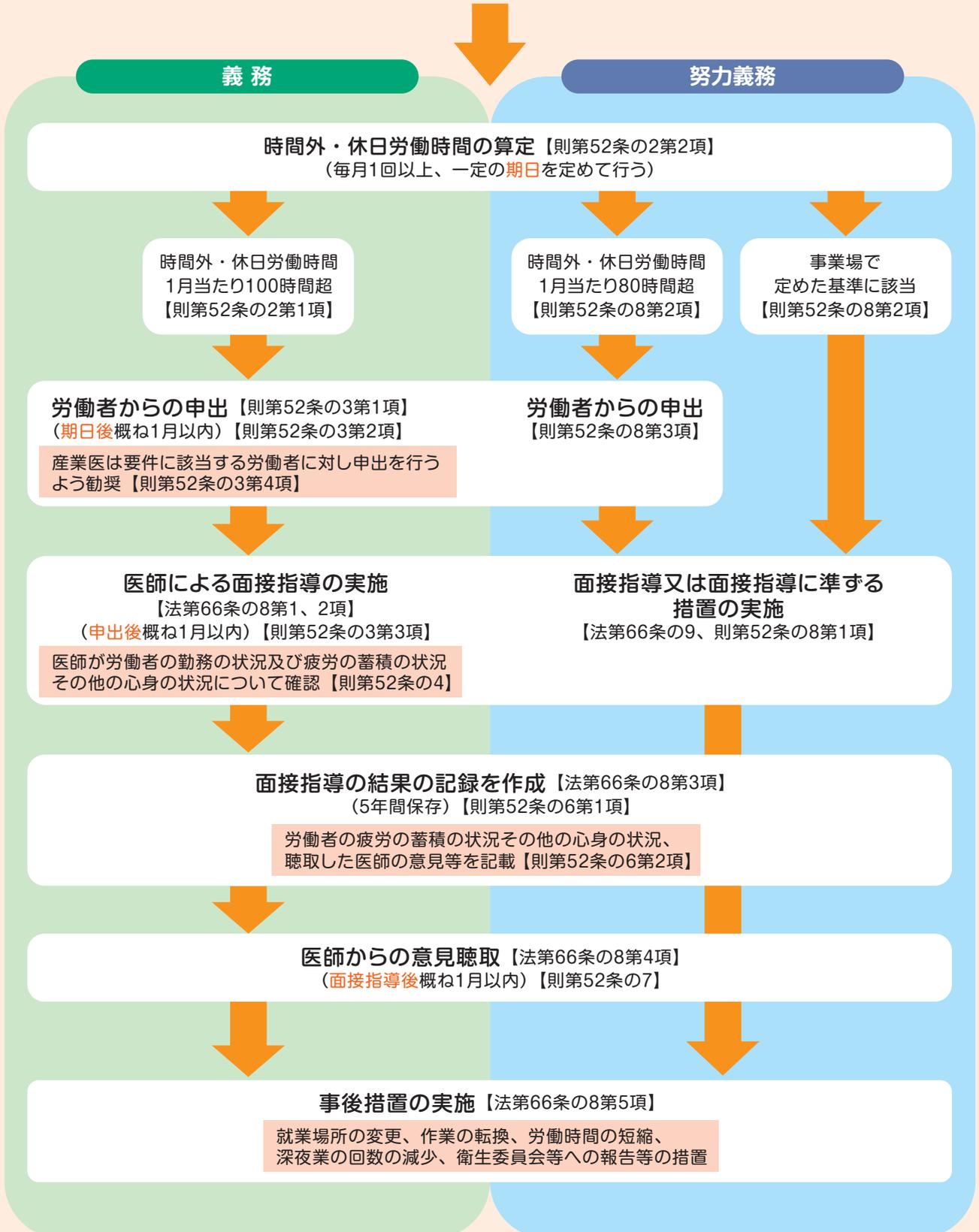
脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



## 面接指導等の実施に係る流れ

### 衛生委員会等で調査審議【則第22条第9号】

○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



法：労働安全衛生法

則：労働安全衛生規則

# 1

## 長時間労働者に対し面接指導等を実施しましょう

### 医師による面接指導の対象となる労働者は・・

時間外・休日労働時間<sup>※1</sup>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者(申出による)<sup>※2</sup>申出の手続きをとった労働者を「疲労の蓄積があると認められる者」として取り扱うこととし、面接指導は要件に該当する労働者の申出により行います。

※1 「時間外・休日労働時間」とは、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のことです。

※2 ただし、期日前1月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。

### ☐ 時間外・休日労働時間が月100時間を超えたら・・

事業者

- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者

- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医

- 労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導に当たっては「長時間労働者への面接チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。

### これ以外の者は、

### 面接指導又は面接指導に準ずる措置※(以下、「面接指導等」という)の対象となる労働者は・・

- ① 長時間の労働(時間外労働・休日労働時間が1月当たり80時間超)により、疲労の蓄積が認められ、又は、健康上の不安を有している労働者(申出による)
- ② 事業場において定められた基準に該当する労働者

面接指導に準ずる措置の例

例1) 労働者に対し保健師等による保健指導を行う

例2) 労働者の疲労蓄積度チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う

例3) 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける

### ☐ 時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら・・

事業者

- 申出をした労働者に対し、面接指導等を実施するよう努めましょう。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者

- 面接指導等の申出をし、面接指導等を受けましょう。

### ☐ 事業場において基準を設定するに当たっては・・

※ 時間外・休日労働時間が月100時間又は2～6月平均で月80時間を超えたら・・

事業者

- 該当する全労働者が面接指導の対象となるよう基準を設定し、面接指導を実施するよう努めましょう。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者 → ●面接指導等を受けましょう。

※時間外・休日労働時間が月45時間を超えたら・・・

事業者 → ●健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望めます。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望めます。

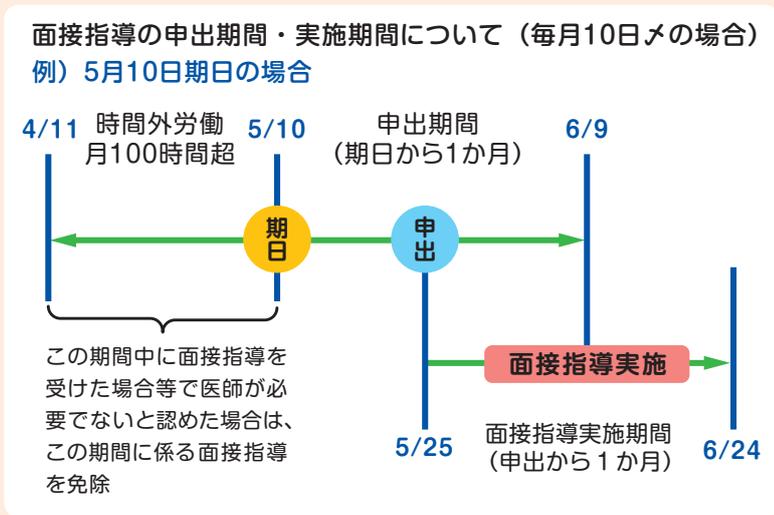
## 2 時間外・休日労働時間の算定・申出の手続き

$$1 \text{ か月の時間外・休日労働時間数} = 1 \text{ か月の総労働時間数} - (\text{計算期間1か月間の総暦日数} / 7) \times 40$$

$$1 \text{ か月の総労働時間数} = \text{労働時間数 (所定労働時間数)} + \text{延長時間数 (時間外労働時間数)} + \text{休日労働時間数}$$

- 時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければなりません。例)賃金締切日とする。
- 専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制適用労働者は、使用者が健康・福祉確保措置を行うに当たって把握している「労働時間の状況」を基に事業場毎に取り決めた方法により算定します。
- 管理・監督者等は、労働者自らが「時間外・休日労働時間が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる」と判断し、申出があった場合に面接指導を実施します。

面接指導に係る申出の様式例



労働安全衛生法第66条の8の  
面接指導に係る申出書

平成〇年〇月〇日

事業者 職氏名 殿

所属 \_\_\_\_\_

氏名 \_\_\_\_\_

私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。

記

1. 面接指導を受ける医師 (いずれかにチェック)

会社が指定する医師

自分が希望する医師

2. 面接指導を受ける日時

平成 年 月 日 時～ 時又は

平成 年 月 (初・中・下旬)

3. 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項

→ 申出は書面や電子メール等の記録が残るものとします (様式例参照)。

## 3 医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

- 事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。
- 医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適当です。
- 面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足ります。

## 4

### 事後措置の実施の際に留意すべき事項

- ➔ 事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な措置を実施しなければなりません。
- ➔ 面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携をしつつ対応を図りましょう。
- ➔ 特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

## 5

### 事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

- ➔ 事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。
- 時間外・休日労働が月100時間超及び2～6月平均で月80時間超の労働者について、すべての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めること。
- 時間外・休日労働が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。

- 例1) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する。  
例2) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。

## 6

### 面接指導等の実施に当たって

- ➔ 月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下の①～③を図りましょう。調査審議の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。
  - ① 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
  - ② 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備
  - ③ 労働者に対する体制の周知
- ➔ 面接指導を実施する医師は、産業医や産業医の要件を備えた医師等が望ましいものです。
  - ➔ 面接指導の実施の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。
  - ➔ 派遣労働者への面接指導は、派遣元事業者に実施義務が課せられます。
  - ➔ 時間外・休日労働が月100時間超の労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、事業者は対象者全員に面接指導の実施の通知等を行い、労働者が申込みを行ったことなどをもって申出を行ったものとみなします。

**JISHA**  
中災防

○この冊子は、厚生労働省からの委託を受けて中央労働災害防止協会において制作したものです。

中央労働災害防止協会 健康確保推進部 メンタルヘルス推進センター

TEL 03 (3452) 3473 FAX 03 (3453) 0730 ホームページ <http://www.jisha.or.jp/health/index.html>