



島根労働局発表

令和3年10月28日(木)

担当	島根労働局労働基準部監督課 課長 檜村 竜太 監察監督官 元行 展久 電話 0852-31-1156
----	---

令和2年の島根労働局における監督指導実施状況等について

～定期監督等を実施した事業場の7割超で違反を指摘～

島根労働局(局長 倉持 清子(くらもち きよこ))では、このたび、令和2年において管内の労働基準監督署で実施した監督指導の状況を取りまとめましたので、お知らせします。

令和2年における労働基準法、労働安全衛生法等に基づく定期監督等の実施件数は1,207件であり、このうち法違反が認められ、是正を指導した事業場数は882件(法違反率73.1%)でした。

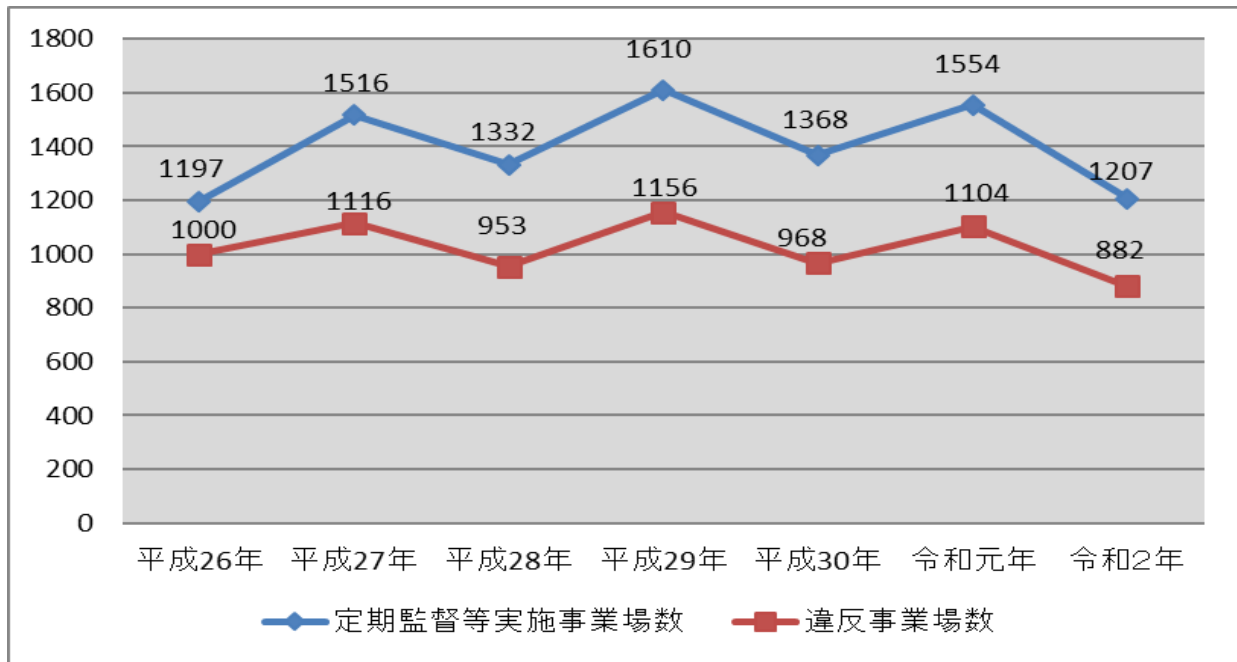
また、司法処分件数は11件、労働者からの労働基準関係法令違反があるとの申告受理件数は89件でした。

島根労働局では、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止をはじめ、適正な賃金支払い等の法定労働条件の履行確保、労働災害の防止等について引き続き取り組むとともに、重大・悪質な事案については、厳正に対処してまいります。

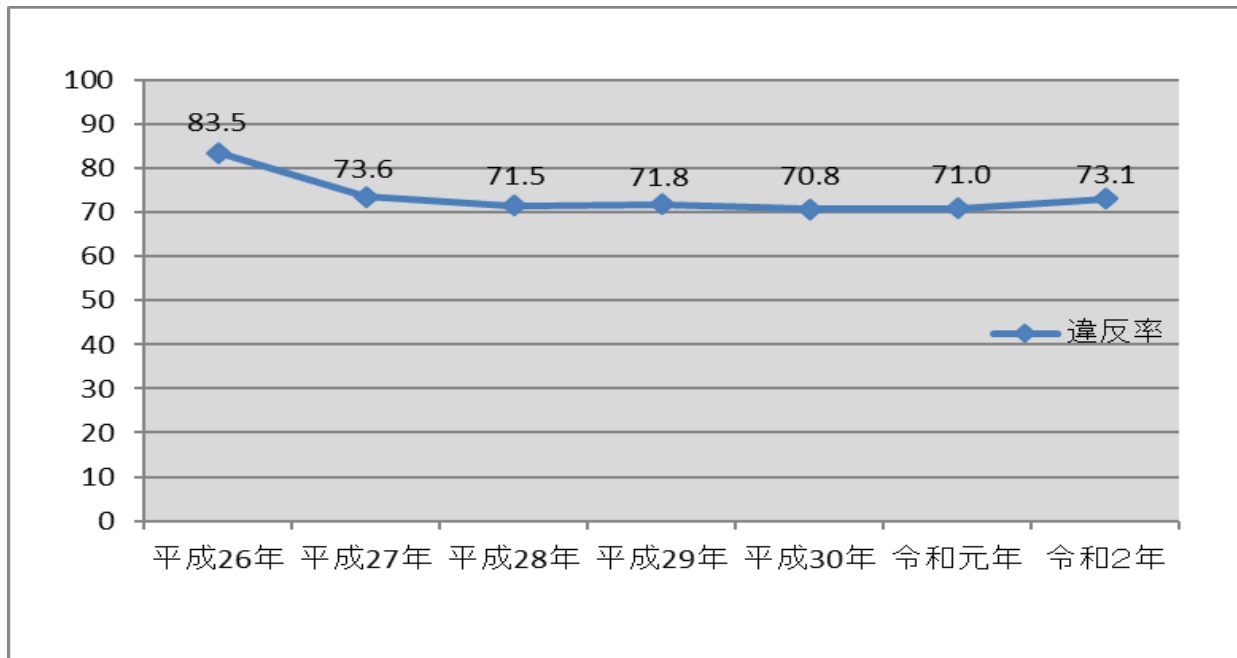
<令和2年の監督指導の実施結果(ポイント)>

- 1 令和2年に定期監督等を行った件数(事業場数)は1,207件でした。
【別紙1の1、3参照】
- 2 令和2年に定期監督等を行った事業場について、何らかの労働基準関係法令違反が認められたのは882件(法違反率73.1%)でした。
主な違反は、多い順に、①安全基準、②労働時間、③割増賃金、④労働条件明示に関する事項でした。【別紙1の1、2、3参照】
- 3 令和2年の司法処分件数は11件(内訳:労働安全衛生法関係が9件、労働基準法・最低賃金法関係が2件)でした。【別紙1の4参照】
- 4 令和2年に労働者等から労働基準関係法令違反があるとの申し出があり、申告として受理した件数は89件でした。【別紙1の5、6参照】
- 5 監督指導した具体的な事例として、以下の2例を紹介します。【別紙2参照】
 - ① 時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)の締結及び所轄の労働基準監督署長への届出を行うことなく、月100時間を超える時間外・休日労働を行わせていた例
 - ② 年次有給休暇について、年5日以上取得させておらず、また、年次有給休暇管理簿を適正に作成していなかった例

1 定期監督等実施状況の推移



2 違反率の推移

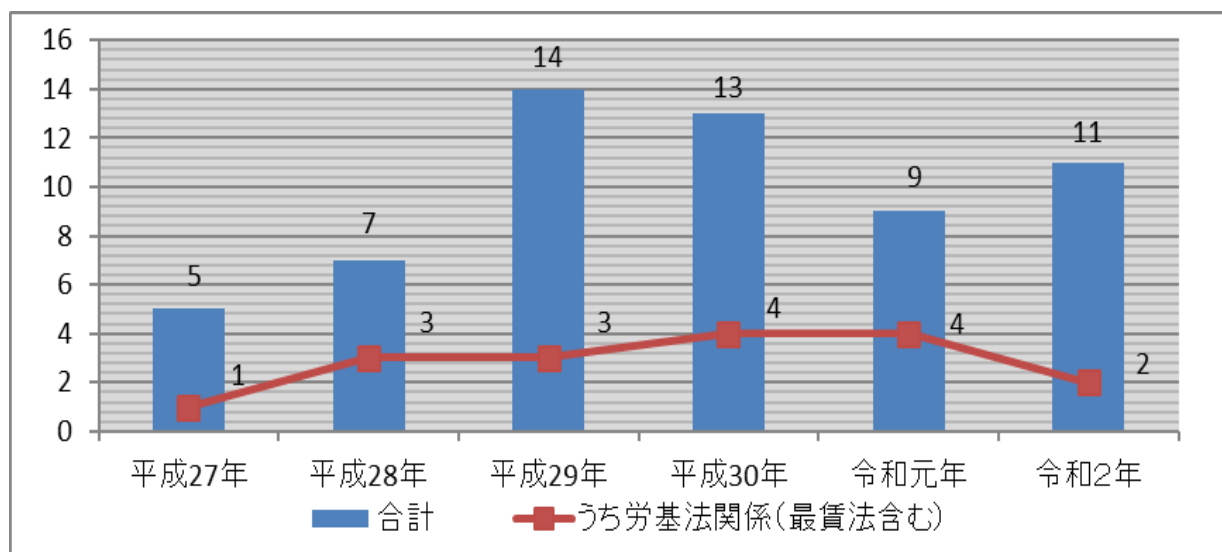


3 令和2年定期監督等実施状況

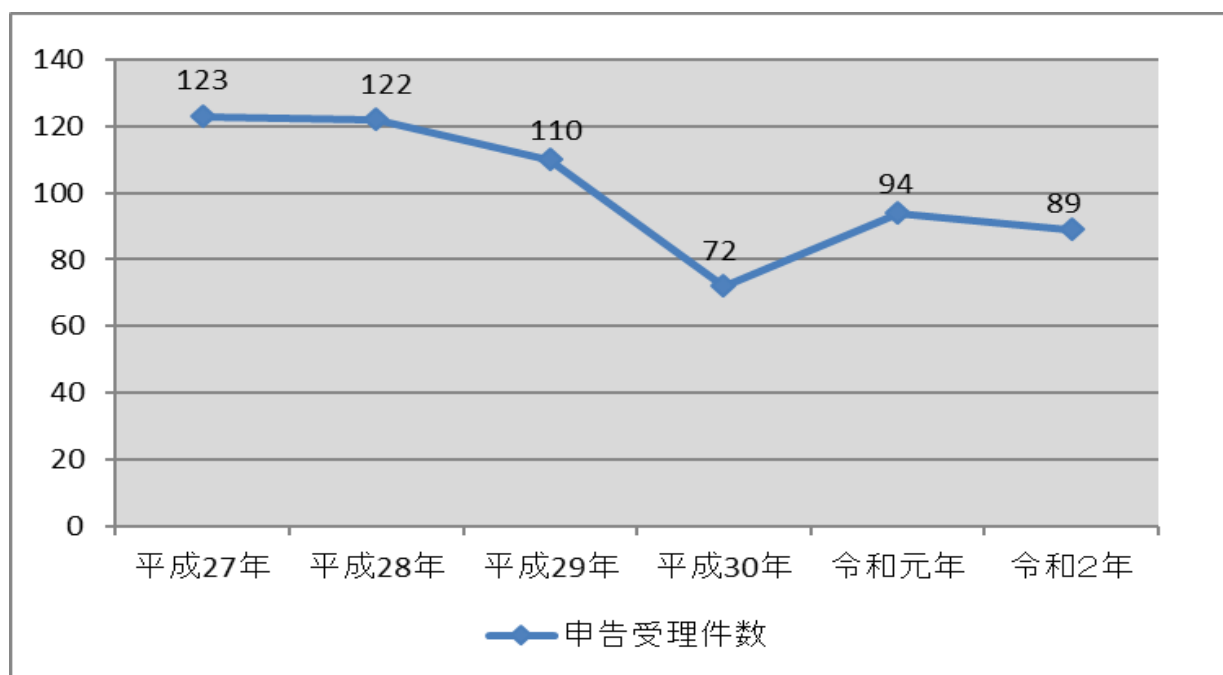
業種	定期監督等実施事業場数	違反事業場数	違反率 (%)	主な違反の状況						
				労働条件明示	労働時間	割増賃金	就業規則	賃金台帳	安全基準	健康診断
製造業	252	198	78.6	29	57	37	16	19	52	19
建設業	465	320	68.8	7	17	22	0	12	134	5
運輸交通業	39	27	69.2	4	15	9	3	5	1	1
農林業	29	19	65.5	2	1	1	1	2	12	3
商業	169	126	74.6	30	27	40	11	17	2	21
保健衛生業	77	57	74.0	2	14	17	5	8	0	1
接客娯楽業	58	49	84.5	14	9	13	11	7	1	11
清掃・と畜業	20	19	95.0	1	4	5	1	1	8	0
その他	98	67	68.4	10	34	20	12	9	6	5
合計	1207	882	73.1	99	178	164	60	80	216	66

※安全基準とは、機械設備の危険、作業方法から生ずる危険等を防止するために講ずべき措置をいう。

4 司法処分状況



5 申告受理件数の推移



6 令和2年申告受理状況

令和2年に受理した申告の件数と、申告受理の際に労働者が申し立てた労働基準関係法令違反の内容は、以下のとおりです。

業種	事項 申告受理 件数	主な申告事項				
		労働基準法			最低 賃金法	労働安全 衛生法
		賃金不払	解雇	その他		
製造業	8	4	4	1	1	0
建設業	13	11	2	1	2	0
運輸交通業	9	7	1	1	1	0
商業	20	15	6	5	1	0
保健衛生業	12	8	0	5	0	0
接客娯楽業	15	11	5	0	0	0
その他	12	5	3	4	1	1
合計	89	61	21	17	6	1

(注1)「申告」とは、労働者から労働基準監督署に対して、労働基準関係法令に係る違反事実の通告がなされることであり、通告を受けた労働基準監督署は、通告された違反事実を確認し、違反事実が認められた場合には、使用者にその是正を勧告し、改善を図らせます。

(注2) 1人の労働者が複数の事項について申告する場合がありますため、申告受理件数と主な申告事項の件数は一致しません。

7 申告監督実施状況

令和2年に労働基準監督署が申告監督を実施した件数と、申告監督の結果何らかの法違反があった事業場の件数は、以下のとおりです。

事項 業種	申告監督実施 事業場数	何らかの労働基準 関係法令違反が あった事業場数	違反率 (%)
製造業	8	4	50.0
建設業	13	10	76.9
運輸交通業	8	5	62.5
商業	20	15	75.0
保健衛生業	11	7	63.6
接客娯楽業	13	11	84.6
その他	12	6	50.0
合計	85	58	68.2

監督指導事例

事例 1 (保健衛生業)

- 1 36協定を締結・届出することなく、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月109時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 深夜労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っておらず、一部未払いであったことから、指導を実施した。
- 3 常時50名以上の労働者を使用しているのに、心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックを1年以内ごとに1回、行っていなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

- 1 タイムカードで管理していた労働時間の実態を調査したところ、労働者1名について、36協定を締結・届出することなく、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月109時間）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①36協定を締結・所轄労働基準監督署長に届出することなく、時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
 - ②時間外・休日労働を②月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
- ⇒退職者が出たことに伴い時間外労働が増加したが、欠員を補充することにより改善を図った。

- 2 深夜労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っておらず、一部未払いであったことが判明した。

労働基準監督署の対応

深夜労働に対し、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

- 3 常時50名以上の労働者を使用しているのに、心理的な負担の程度を把握するためのストレスチェックを1年以内ごとに1回、行っていないことが判明した。

労働基準監督署の対応

常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを行っていないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の10違反）

事例2 (商業)

- 1 36協定で定めた上限時間（月45時間）を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月71時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 労働契約の締結に際し、労働者に労働時間などの労働条件を書面の交付等による方法で明示していなかったことから、指導を実施した。
- 3 年次有給休暇について、1年以内に5日以上取得させておらず、また、年次有給休暇管理簿が適正に作成されていなかったことから、指導を実施した。

立入調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

- 1 労働時間の記録を確認したところ、36協定で定めた上限時間（月45時間）を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月71時間）を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ②時間外・休日労働を月45時間以内とするための具体的方策を検討・実施に努めるよう指導
⇒人員不足により特定の部署に時間外労働が集中していたが、作業分担を見直し平準化することにより改善を図った。

- 2 労働者と労働契約を締結する際、賃金、労働時間などの労働条件を書面による交付等による方法で明示していないことが判明した。

労働基準監督署の対応

労働者に対し、労働契約の締結に際し、賃金などの労働条件を書面の交付等による方法で明示していなかったことについて是正勧告（労働基準法第15条違反）

- 3 年次有給休暇について、年5日以上取得させておらず、また、年次有給休暇管理簿が適正に作成されていないことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①年次有給休暇の年5日以上の取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条違反）
- ②年次有給休暇の管理簿を適正に作成していなかったことについて是正勧告（労働基準法施行規則第24条の7違反）

主な労働基準関係法令



時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。

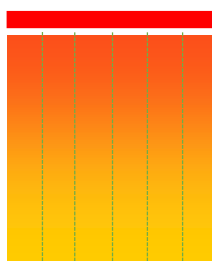
臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも

・時間外労働・・・年720時間以内

・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。

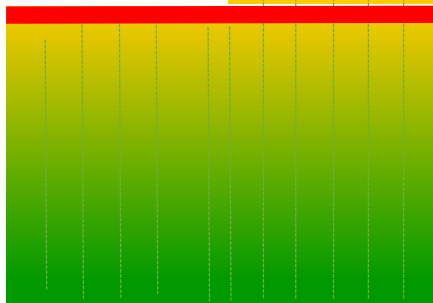
法律による上限 (特別条項/年6か月まで)

- ✓年720時間
- ✓複数月平均80時間※
- ✓月100時間未満※ ※休日労働を含む



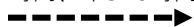
法律による上限 (限度時間の原則)

- ✓月45時間
- ✓年360時間



法定労働時間 * 1年単位の变形労働時間制の場合

- ✓1日8時間 月42時間、年320時間
- ✓1週40時間



◆以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。

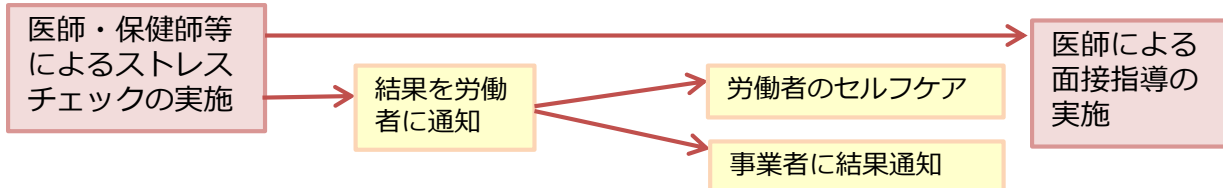
- ・建設事業
- ・自動車運転の業務
- ・医師
- ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）

◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。



ストレスチェック制度（労働安全衛生法第66条の10）

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担を把握するための検査（ストレスチェック）を実施しなければなりません。



年5日の年次有給休暇の確実な取得（労働基準法第39条第7項）

年休が10日以上付与される労働者について、年5日の年休を取得させなければなりません。

- ☞ 年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時期を指定して取得させなければなりません。
- ☞ 時期指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。
- ☞ 既に5日以上有給休暇を請求・取得している場合には、時期指定をする必要はなく、また、することもできません。
- ☞ **年休管理簿を作成しなければなりません。**

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）（抄）

（労働条件の明示）

第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

- 2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。
- 3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

- 2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

- 2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
 - 二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）
 - 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
 - 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
 - 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

- 3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。
- 4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。
- 5 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。）並びに一年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間）を超えることができる月数（一年について六箇月以内に限る。）を定めなければならない。
- 6 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
 - 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。
 - 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。
 - 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。
- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 8 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- 10 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。

- 11 第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

（年次有給休暇）

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

- 2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

5 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

6 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

- 7 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- 8 前項の規定にかかわらず、第五項又は第六項の規定により第一項から第三項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が五日を超える場合には、五日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。
- 9 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する標準報酬月額のおよそ三十分の一に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、五円以上十円未満の端数があるときは、これを十円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- 10 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

○労働基準法施行規則（昭和二十二年厚生省令第二十三号）（抄）

第二十四条の七 使用者は、法第三十九条第五項から第七項までの規定により有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第一基準日及び第二基準日を含む。）を労働者ごとに明らかにした書類（第五十五条の二及び第五十六条第三項において「年次有給休暇管理簿」という。）を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後五年間保存しなければならない。

○労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）（抄）

（心理的な負担の程度を把握するための検査等）

- 第六十六条の十 事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師、保健師その他の厚生労働省令で定める者（以下この条において「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行わなければならない。
- 2 事業者は、前項の規定により行う検査を受けた労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該検査を行った医師等から当該検査の結果が通知されるようにしなければならない。この場合において、当該医師等は、あらかじめ当該検査を受けた労働者の同意を得ないで、当該労働者の検査の結果を事業者に提供してはならない。
 - 3 事業者は、前項の規定による通知を受けた労働者であつて、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当するものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならない。この場合において、事業者は、労働者が当該申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。
 - 4 事業者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の規定による面接指導の結果を記録しておかななければならない。
 - 5 事業者は、第三項の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところにより、医師の意見を聴かななければならない。
 - 6 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、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ほか、当該医師の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会又は労働時間等設定改善委員会への報告その他の適切な措置を講じなければならない。
 - 7 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとする。
 - 8 厚生労働大臣は、前項の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができる。
 - 9 国は、心理的な負担の程度が労働者の健康の保持に及ぼす影響に関する医師等に対する研修を実施するよう努めるとともに、第二項の規定により通知された検査の結果を利用する労働者に対する健康相談の実施その他の当該労働者の健康の保持増進を図ることを促進するための措置を講ずるよう努めるものとする。