

長時間労働者の健康管理規制の強化と衛生管理業務

平成 11 年の「心理的負荷による精神障害の認定基準」と平成 13 年の「脳血管疾患及び虚血心疾患等の認定基準」という長時間労働を基準とした 2 つの労災認定基準が出されてから 20 年が過ぎました。平成 18 年に設けられた長時間労働者に対する医師の面接指導制度が働き方改革による労働時間法制の見直しでさらに強化されました。

1. 時間外休日労働の限度の法制化

まず、労働基準法で週 40 時間を超える時間外休日労働の限度が定められました。時間外休日労働が 36 協定を届け出た場合であっても、次に掲げる限度時間以下とする必要があります。

ア 坑内労働、有害物取扱業務その他健康上特に有害な業務について、1 日 2 時間以下

イ 時間外休日労働が合計月 100 時間以下

ウ 直前の 1 か月～5 か月の期間の月当たりの平均時間がどれも 80 時間以下

2. 医師による面接指導の対象者要件の強化

時間外休日労働の限度時間法制化により、長時間労働者に対する医師による面接指導の対象者が、これまでの時間外休日労働が「月 100 時間超え」から月「**80 時間を超え**」になりました。

さらに、時間外労働限度規制が適用除外される研究開発業務従事者や高度プロフェッショナル制度対象者にも労災認定基準は適用されますので、これらの者で 100 時間を超える者に対して、申出なしに医師による面接指導を行うことが必要になりました。

3. 長時間労働者の健康管理面での労働時間管理

長時間労働者の健康管理面での労働時間管理を行う措置が求められることになりました。

まず、長時間労働者の面接指導制度に関する超過勤務の計算式は、「1 ヶ月の総労働時間数（所定労働時間数＋延長時間数＋休日労働時間）－（1 ヶ月の総暦日数／7）×40」と定められています。これは、週 40 時間を超える労働時間ということです。

（1）労働時間把握の義務化

面接指導を実施するため、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）、管理者の現認の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働時間の状況を把握する必要があります。これらの方法により把握できるにもかかわらず、自己申告記録のみにより労働時間を把握することは、認められていません。

次に把握した労働時間の状況の記録を作成し、3 年間保存する必要がありますが、毎月の労働日数、労働時間数、時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数が記入された賃金台帳をもって、記録とすることができます。

（2）労働時間の通知と連絡

時間外休日労働時間が月 80 時間を超えた労働者本人に対して、速やかに超えた時間の情報を通知することが必要です。この通知は、疲労の蓄積が認められる労働者の面接指導の申出を促すためのものですから、労働時間情報のほか、面接指導の実施方法・時期等の案内を併せて行うことが望ましいとされています。

また、時間外休日労働時間が月 80 時間を超えた労働者の氏名・その超過時間に関する情報を超過時間の算定を行った後、速やかに産業医に提供することが必要です。

（2）長時間労働者に対する健康福祉措置義務

月 45 時間及び年 360 時間の限度時間を超えて労働させる労働者に対して、次のような健康福祉確保措

衛生管理者の行う労働時間管理チェックリスト

1. 労働時間の把握と記録

- 労働者の健康管理のため、労働時間の把握と記録が義務づけられたことを知っていますか。
- あなたの会社では、労働者の労働時間をどのように把握しているか知っていますか。
- タイムカードやID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で把握していますか。
- タイムカードなどによる記録がない場合は、管理監督者による時間外労働の現認記録が作成されていますか。
- 労働時間の記録は、誰がどのような方法で記録し、毎月の集計をしていますか。
- 集計された労働時間の記録は衛生管理者のあなたに連絡されていますか。

2. 労働時間の限度管理

- 労働者の健康管理のため、労働時間の限度が設けられたことを知っていますか。
- 有害業務の労働時間が1日10時間を超えないよう、有害業務従事時間記録がありますか。
- 有害業務従事時間が1日10時間の限度時間を超えている者をチェックしていますか。
- 時間外休日時間が月100時間の限度時間を超えている者をチェックしていますか。
- 時間外休日時間が月平均時間80時間の限度時間を超えている者をチェックしていますか。

3. 時間外休日労働に関する労使協定

- 労働基準監督署に届けられた自社の時間外休日労働の労使協定を知っていますか。
- 時間外休日労働協定が、どのように労働者に周知されているか知っていますか。
- 時間外休日労働協定は、月45時間及び年360時間の限度時間を超えていますか。
- 月45時間及び年360時間の「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄に記載された手続として、「協議」、「通告」等が実施された具体的な内容を知っていますか。
- 「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の欄に記載された健康福祉措置が実施された具体的な内容を知っていますか。

4. 月45時間の限度時間を超える場合の健康福祉措置

- 「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」の実施について、必要な事項を安全衛生規程に定め、担当者を決めていますか。
- 限度時間を超えた労働者に医師による面接指導の実施を確認していますか。
- 限度時間を超えた労働者の深夜労働回数が月一定回数以内に制限されていますか。
- 限度時間を超えた労働者の勤務間インターバル確保を確認していますか。
- 勤務状況と健康状態に応じた代償休日又は特別休暇の付与を確認していますか。
- 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じた健康診断の実施を確認していますか。
- まとまった日数連続して年次有給休暇が取得されているかを確認していますか。
- 限度時間を超えた労働者が心とからだの健康相談窓口を利用できていますか。
- 労働者の勤務状況及び健康状態により必要な場合に配置転換が検討されていますか。
- 限度時間を超えた労働者に産業医等による助言・保健指導を受けさせていますか。
- 健康福祉確保措置の実施状況に関する記録を作成、保管していますか。

5. 時間外休日労働時間が月80時間の限度時間を超える場合の健康確保措置

- 月80時間を超えた労働者本人に対して、超えた時間の情報が通知されていますか。
- 労働時間情報のほか、面接指導の実施方法・時期の案内を併せて行われていますか。
- 月80時間を超えた労働者の氏名・その超過時間の情報を産業医に提供していますか。
- 月80時間を超えた労働者がいないという情報を産業医に情報提供していますか。
- 月80時間を超えた長時間労働者の申し出で医師による面接指導を実施していますか。
- 面接指導の結果、産業医が勧告するとき、あらかじめ事業者の意見を求められていますか。
- 産業医から勧告を受けたときは、勧告の内容・勧告を踏まえて講じた措置の内容措置を講じない場合は、その旨・その理由を記録していますか。
- 産業医から勧告を受けた後、勧告の内容、勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容（措置を講じない場合は、その旨・その理由）を衛生委員会へ報告していますか。
- 衛生委員会の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等を記録していますか。

