

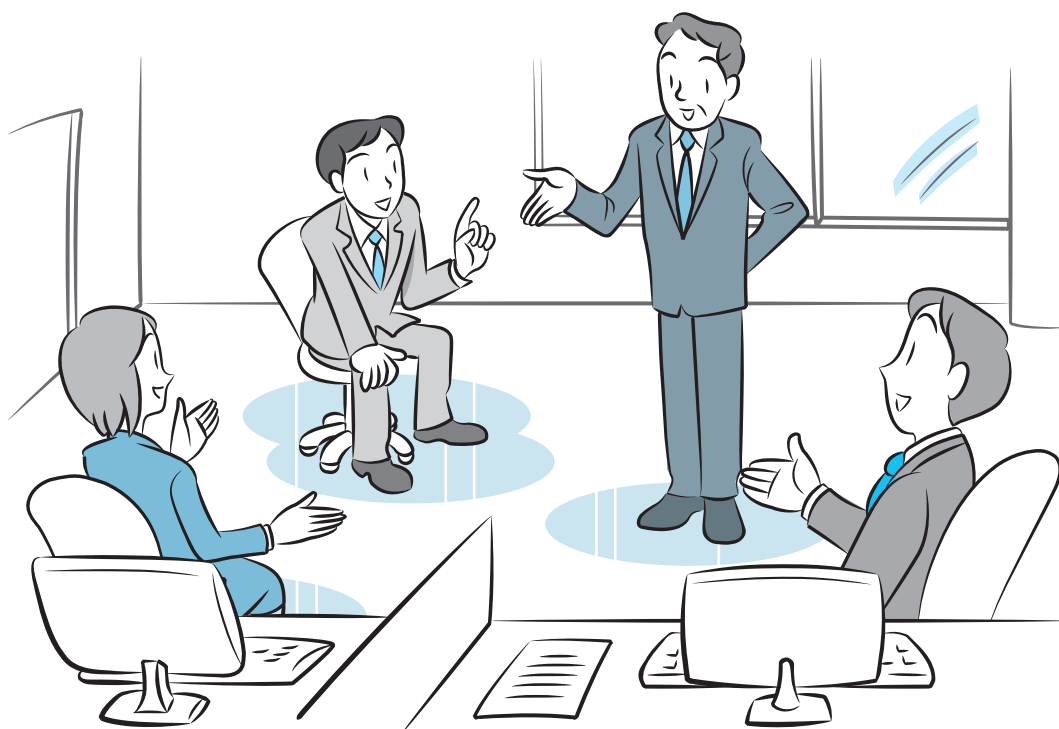
# ◆◆ 目 次 ◆◆

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

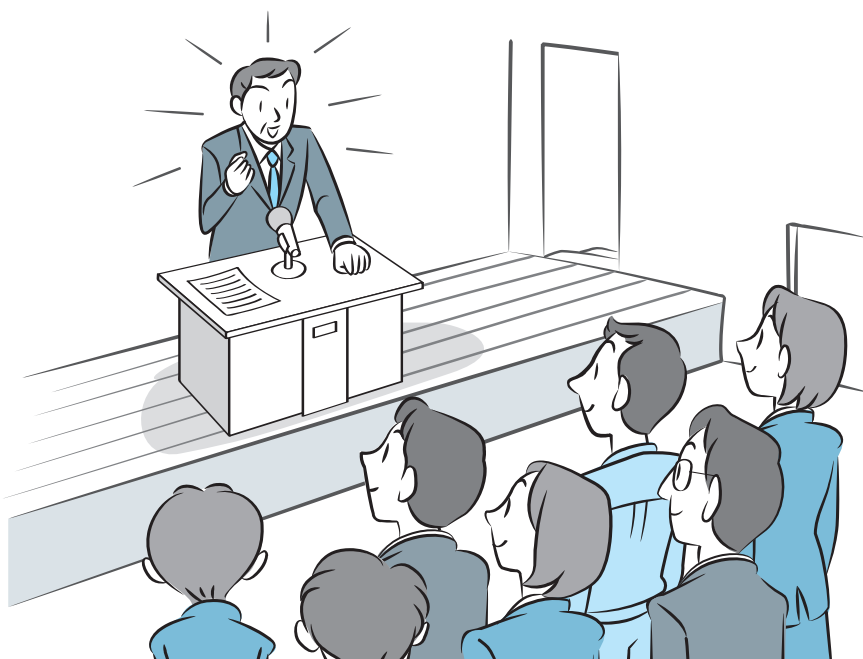
## 1 方針表明の意義と例

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

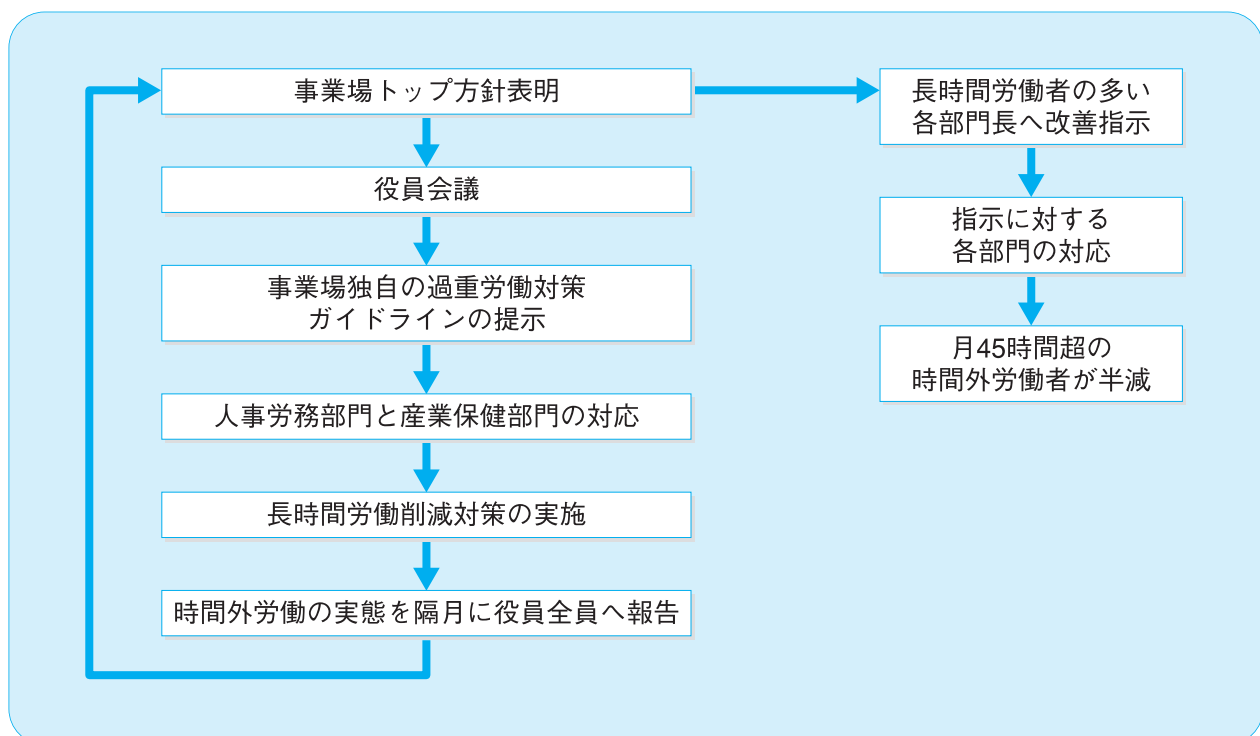
方針を明らかにしたら、事業者は過重労働対策に関係する担当部署の役割、つまり責任と権限などを決めましょう。対策実施のためのポイントは以下のようなものになります。

- 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

