

令和4年度
産業医実地研修会

と き ²⁰²² 令和4年12月3日(土) 15:00～17:00

ところ 広島県医師会館 1階 ホール

総合司会 広島県医師会産業保健担当常任理事 三宅 規之

研修内容・講師

座 長 広島県医師会産業医部会 副部会長 真鍋 憲幸

「長時間労働者の面接指導の実際」

講 師 産業医科大学 産業生態科学研究所

産業保健管理学 教授 堀江 正知

取得単位:基礎・実地または生涯・実地 2単位

長時間労働者の面接指導の実際

- 1 循環器疾患及び精神障害の労災認定
- 2 長時間労働者の面接指導
- 3 医療法に基づく面接指導

産業医科大学 産業生態科学研究所 産業保健管理学

堀江正知

副学長

1986 日本労務
1991 UCSF

循環器疾患及び精神障害の労災認定

作業関連疾患 (work-related diseases)

1976年、WHO総会

1982年、WHO専門委員会で採択

1985年、WHO専門委員会報告書（技報第714号）

behavioural responses and psycho-somatic illness, hypertension, ischaemic heart disease, chronic non-specific respiratory disease, locomotor disorders

（精神疾患、高血圧、虚血性心疾患、慢性呼吸器疾患、筋骨格系疾患）

1990年、旧労働省作業関連疾患総合対策研究：

「一般住民にもひろく存在する疾患ではあるが、作業条件や作業環境の状態によって、発症率が高まったり、悪化したりする疾患」

高血圧、動脈硬化、糖尿病、脳血管疾患、虚血性心疾患、ストレス

1999年、ILO/WHO合同委員会報告書

This report contains the collective views of an international group of experts and does not necessarily represent the decisions or the stated policy of the World Health Organization

Identification and control of work-related diseases

Report of a
WHO Expert Committee

World Health Organization
Technical Report Series
714

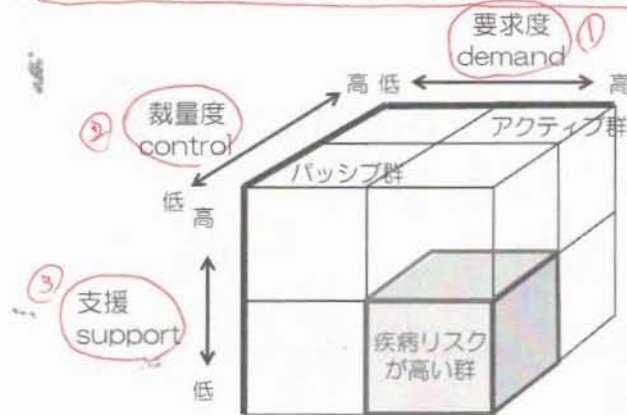


World Health Organization, Geneva 1985

循環器疾患及び精神障害の労災認定

仕事のストレス

Demand-Control-Support (DCS) モデル



疾病リスクが高い群：

- ① 仕事の質・量・納期・価格が要求され
- ② 仕事のやり方・手順・工程が決められている群（高ストレーン群）において、さらに
- ③ 上司や同僚からの支援が得られないとき

Karasek, 1979

Johnson & Hall, 1988

Effort-Reward Imbalance (ERI) モデル



オーバーコミットメント：

努力と報酬の不均衡であるにもかかわらず他に選択肢がない場合や受け入れざるを得ない場合にモチベーションを維持しなければならないとき

Siegrist, 1996

循環器疾患及び精神障害の労災認定

「過労死」の報告（1978年）

上畑鉄之丞が「過労死」の用語を使用し、循環器疾患17人（脳血管疾患8人、急性心不全5人、心筋梗塞4人）の症例（新聞記者等6人、工員6人、タクシー運転手4人、銀行員1人）を報告。深夜労働、長時間労働、高密度労働、責任の重い労働の連続（過労蓄積要因）が背景にあり、基礎疾患の放置や生活リズムの乱れを招き、さらなる過労（過労促進要因）が重なって、発病に至ると推測。

333

過労死に関する研究

第1報、職種異なる17ケースでの検討

上畑鉄之丞（杏林大・医・衛生）

本研究の独創性 近年、急性循環器疾患により死亡した労働者の業務上疾病の認定を求める例が増加している。従来、これら疾病の発症については、疫学的観点から生活環境条件や素因との関連で論じられることが多く、労働負担との関連から検討されることは少なく、認定においても、これらが十分検討されないままに業務上の判断がされる例が多い。そこで著者は、労働負担と急性循環器障害発症の関連を個別ケースについて検討することを試みた。

〔対象〕過去4年間に、業務上外の意見を求められた急性循環器障害による死亡者について、業務上との関連が強いと判断した17名について、労働負担、特に日常の労働負担との関連で検討を行なった。17名の内わけは、年令別では、30才代5名、40才代7名、50才代3名、60才代1名であり、死亡病名は、脳出血4名、脳血栓1名、くも膜下出血3名、心筋梗塞などの虚血性心疾患4名、急性心不全5名である。また職種では、新聞記者4名、タクシー運転手4名のほか、中間管理職5名、夜間勤務を主とする労働者4名である。

第51回 日本産業衛生学会
第24回 日本産業医協議会

講演集

1978

松本

上畑鉄之丞, 第51回日本産業衛生学会 1978: 333-4.

循環器疾患及び精神障害の労災認定

日本における労働時間と循環器疾患の疫学研究（コホート研究）

多目的コホート研究（JPHC研究）、1993年に茨城、新潟、高知、長崎、沖縄の5保健所管内に在住の40～59歳男性15,277人を2012年まで追跡

労働時間 /日	発生数				心筋梗塞		P for trend
	心筋梗塞	脳出血	脳血管障害	循環器疾患			
	人	人	人	人			
<7	50	73	209	266	<7	1.29 (0.81~2.05)	0.07
7≤	76	118	283	371	7≤	1.00	
9≤	58	91	194	262	9≤	1.23 (0.84~1.77)	
11≤	28	21	59	88	11≤	1.63 (1.01~2.63)	
					脳出血		0.08
<7					<7	1.07 (0.73~1.56)	
7≤					7≤	1.00	
9≤					9≤	1.20 (0.89~1.62)	
11≤					11≤	0.64 (0.37~1.09)	0.21
					脳血管障害合計		
<7					<7	1.04 (0.82~1.32)	
7≤					7≤	1.00	
9≤					9≤	1.06 (0.87~1.29)	0.69
11≤					11≤	0.83 (0.60~1.13)	
					循環器疾患合計		
<7					<7	1.09 (0.88~1.34)	
7≤					7≤	1.00	
9≤					9≤	1.09 (0.92~1.30)	
11≤					11≤	0.97 (0.75~1.25)	

調整変数：年齢、BMI、高血圧歴、糖尿病歴、脂質異常症歴、喫煙習慣、飲酒習慣、歩行・立位時間、睡眠時間、職種

Hayashi R, Iso H, et al. Circ. J. 2019; 83(5): 1072-1079.

循環器疾患及び精神障害の労災認定

国際的な労働時間と循環器疾患のメタ分析

国連機関（ILO/WHO）によるメタ分析

週労働時間	リスク (95%信頼区間)	論文数	対象人口
虚血性心疾患、発症			
35-40時間/週	1.00		
41-48時間/週	0.98 (0.91-1.07)	20編	312,209人
49-54時間/週	1.05 (0.94-1.17)	18編	308,405人
55- 時間/週	1.13 (1.02-1.26)	22編	339,680人
虚血性心疾患、死亡			
35-40時間/週	1.00		
41-48時間/週	0.99 (0.88-1.12)	13編	288,278人
49-54時間/週	1.01 (0.82-1.25)	11編	284,474人
55- 時間/週	1.17 (1.05-1.31)	16編	726,803人

Li J, Pega F, Ujita Y, et al. Environ Int. 2020; 142: 105739.

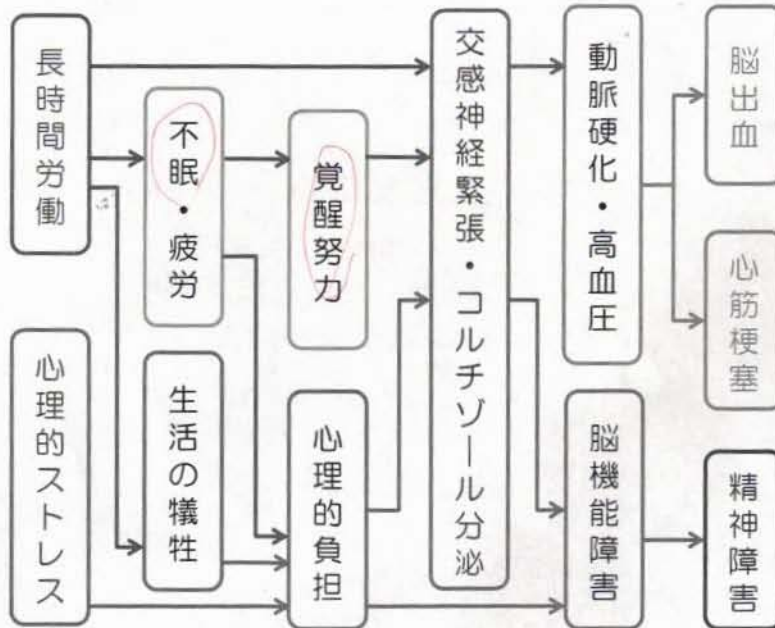
週労働時間	リスク (95%信頼区間)	論文数	対象人口
脳血管疾患、発症			
35-40時間/週	1.00		
41-48時間/週	1.04 (0.94-1.14)	18編	277,202人
49-54時間/週	1.13 (1.00-1.28)	17編	275,181人
55- 時間/週	1.35 (1.13-1.61)	7編	162,644人
脳血管疾患、死亡			
35-40時間/週	1.00		
41-48時間/週	1.01 (0.91-1.12)	12編	265,937人
49-54時間/週	1.13 (0.99-1.29)	11編	256,129人
55- 時間/週	1.08 (0.89-1.31)	10編	664,647人

Descatha A, Sembajwe G, et al. Environ Int. 2020; 142: 105746.

循環器疾患及び精神障害の労災認定

業務による循環器疾患と精神障害

循環器疾患を発生させることがわかっているリスク要因（血圧高値、脂質代謝異常、耐糖能異常、喫煙、メタボリックシンドローム、心理的ストレス、寒冷刺激、重量物運搬、二酸化炭素、一酸化炭素）とは独立に、長時間労働が短時間睡眠等を介して虚血性心疾患のリスクになることが認められつつある。



循環器疾患及び精神障害の労災認定

初めての循環器疾患の労災認定事例

1948年、食糧営団配給所長であった54歳男性は、発症前夜、食糧輸送中の船が難破し、小麦粉2,500袋が波打ち際に漂着したとの急報に接し、午後2時現場に到着。警防団員を指揮し、自ら海中に入って、食糧営団本所よりの指令による緊急水揚を行い、夜間に入って集積完了の上、現場附近の民家に仮泊した。翌日午前7時から作業を開始し、集積地から牛馬車道まで約300mの砂地を小麦粉（約50キロ）を運搬する業務に従事した。

翌日午後2時頃、作業中にAは気分が悪いと同僚に告げて休憩、全身にふるえを発し、医師の手当を受けさせたが、脳溢血の症状を呈し10日後に死亡した。Aは、通常は配給所長として経理事務を主に行っており、健康状態は良好瘦形で、いわゆる脳溢血のタイプではなく、飲酒量は通常2合程度であるが発病前1ヶ月間は飲酒していなかった。医師は、精神的・肉体的に過度の労働に服したため、一時的に血圧が亢進し、これが誘因となって脳出血を発したものと認定した。

循環器疾患及び精神障害の労災認定

「長時間の過重労働」を労災認定基準に追加する根拠となった判決

1984年5月11日、損保会社支店長運転手54歳男性がくも膜下出血を発症した事案が労災申請されたが不支給と判断された。本省への再審査請求でも不支給が決定した後に取消しを求めて国を提訴した。

上告審の判決：「業務は、支店長の乗車する自動車の運転という業務の性質からして精神的緊張を伴うものであった上、支店長の業務の都合に合わせて行われる不規則なものであり、その時間は早朝から深夜に及ぶ場合があつて拘束時間がきわめて長く、また、上告人の業務の性質及び勤務態様に照らすと、待機時間の存在を考慮しても、その労働密度は決して低くはないというべきである。

…発症の約半年前の同年12月以降は、1日平均の時間外労働時間が7時間を上回る非常に長いもので

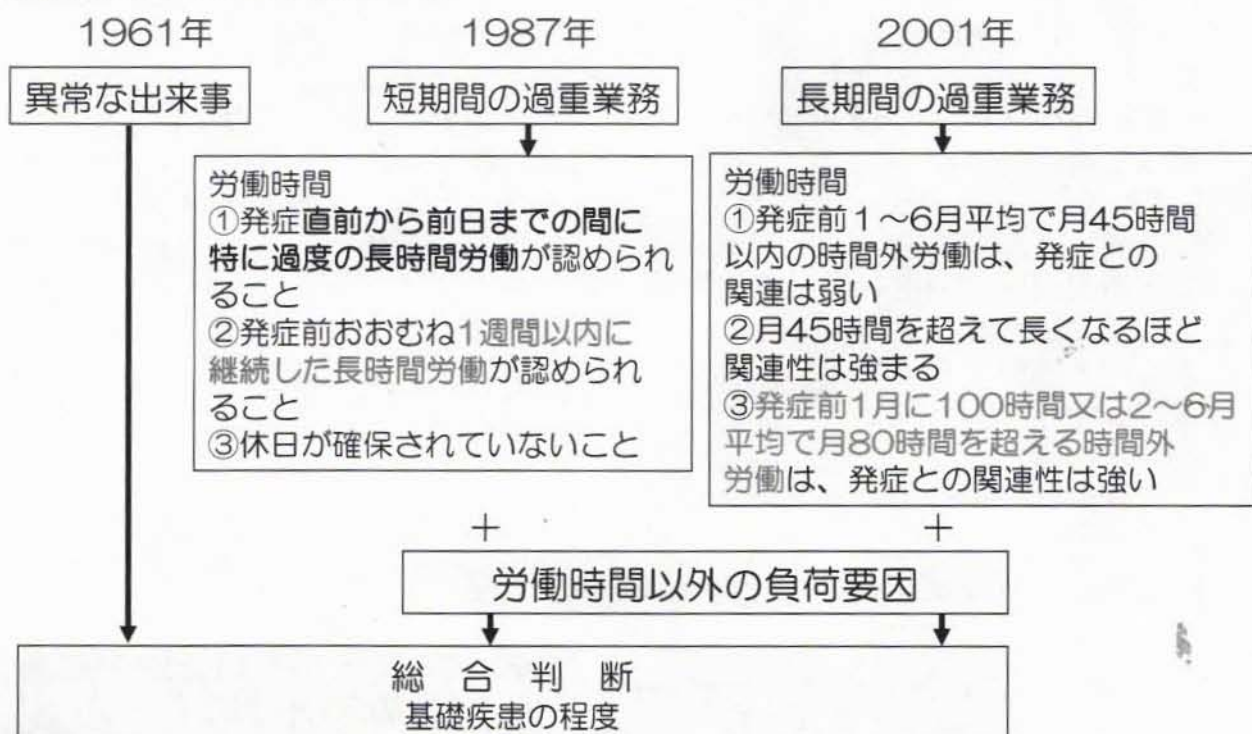
…慢性の疲労や過度のストレスの持続が慢性の高血圧症、動脈硬化の原因の一つとなり得るものであることを併せ考えれば、

…他に確たる増悪要因を見いだせない本件においては、上告人が右発症前に従事していた業務による過重な精神的、身体的負荷が上告人の右基礎疾患をその自然の経過を超えて増悪させ、右発症に至ったものとみるのが相当であつて、その間に相当因果関係の存在を肯定することができる。」

横浜南労基署長事件・最高裁判決、2000

循環器疾患及び精神障害の労災認定

循環器疾患の労災認定基準



昭和36年2月13日付け基発第116号、1961
昭和62年10月26日付け基発620号、1987
平成13年12月12日付け基発第1063号、1999

循環器疾患及び精神障害の労災認定

循環器疾患の労災認定基準改正（2021年）

労働時間以外の負荷要因の見直しを行い、赤字の項目を新たに追加しました。

労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました	
	身体的負荷を伴う業務	
	作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境
		騒音

令和3年9月14日付け基発0914第1号、2021

循環器疾患及び精神障害の労災認定

精神障害の労災認定基準

「業務による心理的負荷評価表」

特別な出来事

心理的負荷が極度のもの
極度の長時間労働

特別な出来事以外

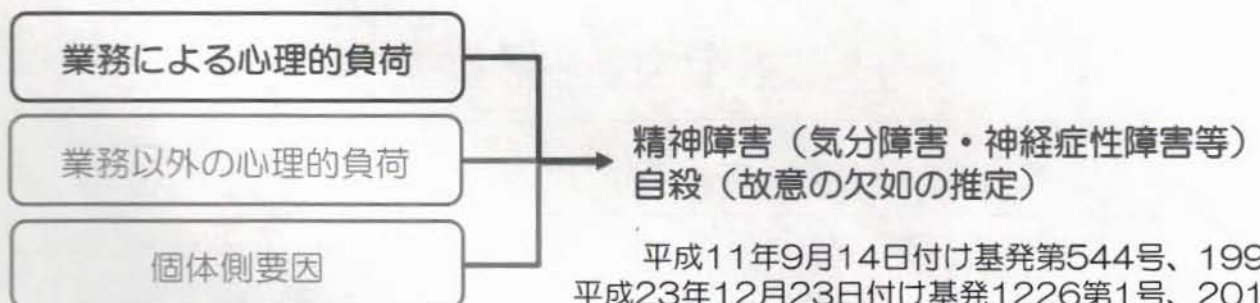
- ①事故や災害の体験
- ②仕事の失敗、過重な責任の発生等
- ③仕事の量・質
- ④役割・地位の変化等
- ⑤パワーハラスメント
- ⑥対人関係
- ⑦セクシュアルハラスメント

「業務以外の心理的負荷評価表」

- ①自分の出来事
- ②自分以外の家族・親族の出来事
- ③金銭関係
- ④事件、事故、災害の体験
- ⑤住環境の変化
- ⑥他人との人間関係

「個体側要因」

精神障害の既往歴
アルコール依存症等



平成11年9月14日付け基発第544号、1999
平成23年12月23日付け基発1226第1号、2011
令和2年5月29日付け基発0529第1号、2020

循環器疾患及び精神障害の労災認定

精神障害の労災認定基準

精神障害の発病前おおむね6か月間に業務による強い心理的負荷が認められること
業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

「強い心理的負荷」と認められる出来事の具体例

1 「特別な出来事」

1) 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合など「心理的負荷が極度のもの」と認められた場合

2) 発病直前の1カ月に概ね160時間を超えるような、又はこれと同程度の（例えば3週間に概ね120時間以上の）時間外労働を行うなど、「極度の長時間労働」が認められた場合

2 「出来事」＊

1) 自らの死を予感させる程度の事故等を体験した場合

2) 業務に関連し、ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合

3) 長時間労働がある場合、

① 発病直前の2カ月間連続して概ね120時間以上／月の時間外労働

② 発病直前の3カ月間連続して概ね100時間以上／月の時間外労働

＊「出来事」の内容に基づき、心理的負荷の程度を「強・中・弱」のいずれかに評価する。また、複数の出来事がある場合は全体評価を行う。心理的負荷が「強」と評価された場合に「強い心理的負荷」と認める。

平成23年12月23日付け基発1226第1号、2011

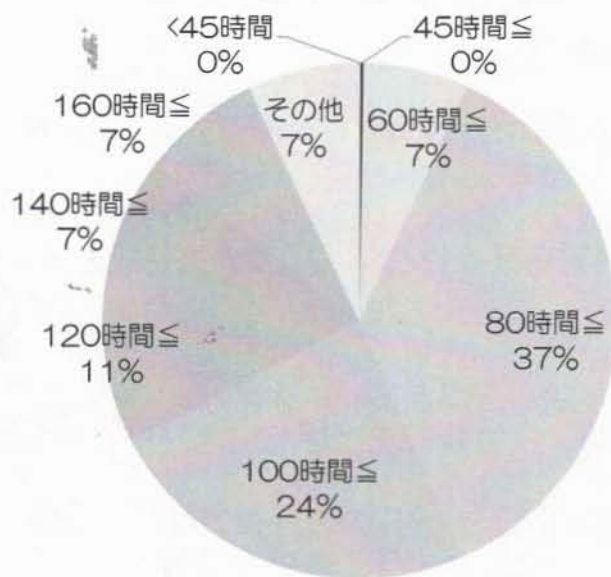
循環器疾患及び精神障害の労災認定

労災請求・認定された循環器疾患・精神障害の年次推移

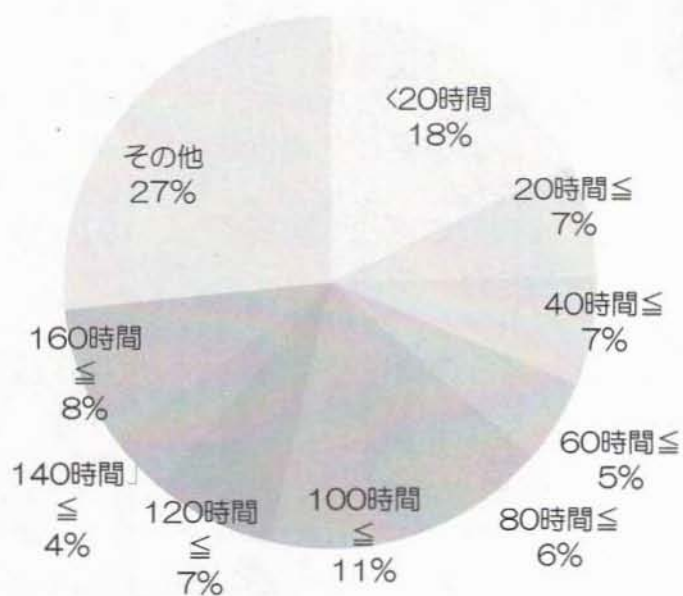


循環器疾患及び精神障害の労災認定

労災認定された循環器疾患・精神障害の月当たり時間外労働時間数



循環器疾患

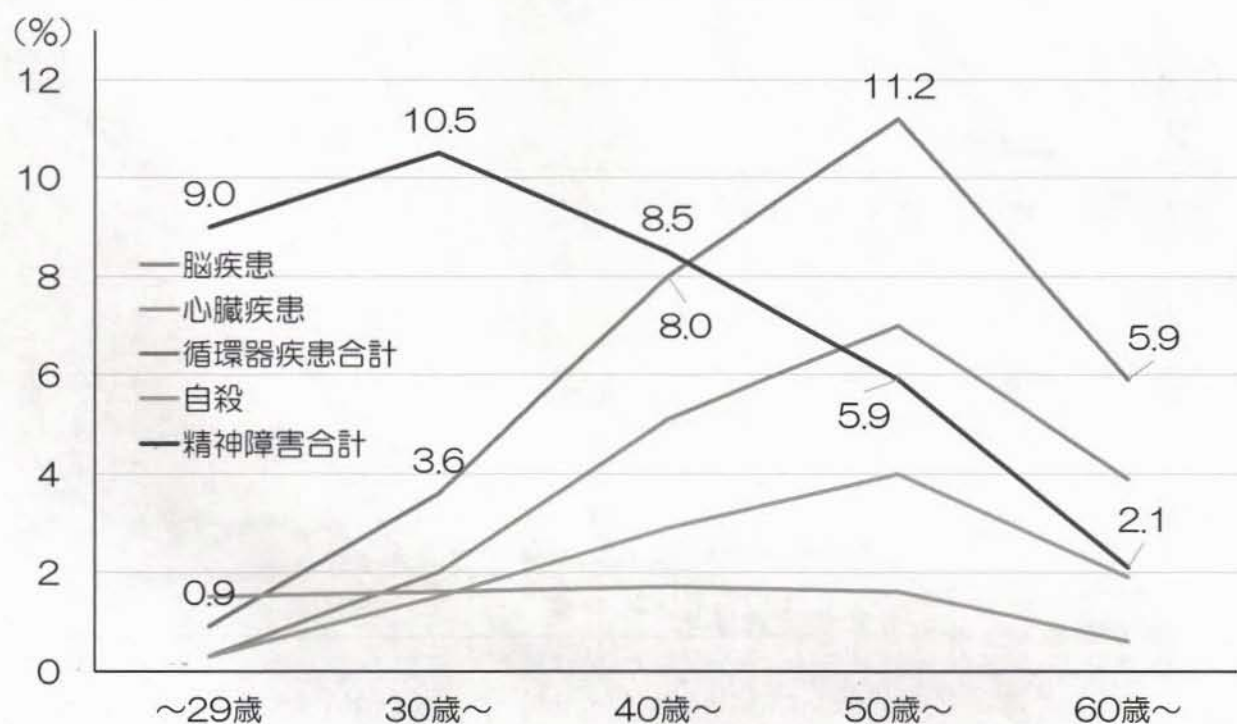


精神障害

過労死等防止対策白書、2020

循環器疾患及び精神障害の労災認定

労災認定された循環器疾患・精神障害の年代別割合

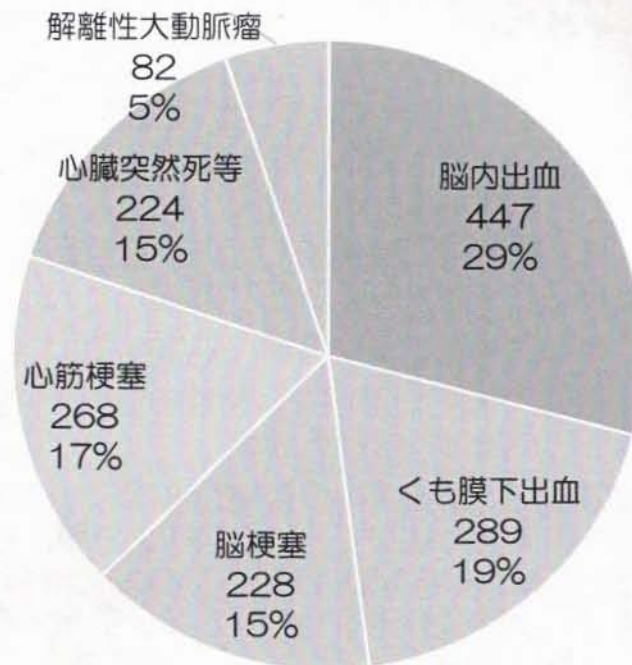


平成22年1月から平成27年3月までの事案
(循環器疾患1564件、精神障害2000件)

過労死等防止対策白書、2017

循環器疾患及び精神障害の労災認定

労災認定された循環器疾患の疾病別割合



平成22年1月から平成27年3月までの事案
(循環器疾患1564件)

過労死等防止対策白書、2017

循環器疾患及び精神障害の労災認定

労災認定された循環器疾患の労働時間以外の負荷要因別割合



過労死等防止対策白書、2020

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導に関する法令による規定

労働安全衛生法第66条の8 事業者は、その労働時間の状況その他の事項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労働者（略）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（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2 労働者は（略）面接指導を受けなければならない。ただし（略）他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 事業者は（略）面接指導の結果を記録しておかなければならない。

4 事業者は（略）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（略）、医師の意見を聴かなければならない。

5 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。

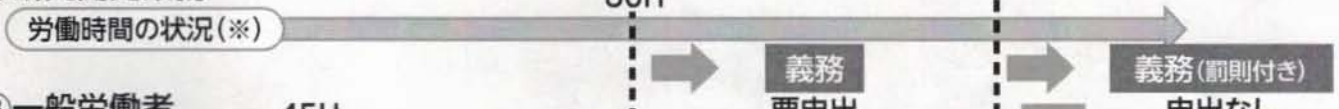
長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導を受ける対象者

①高度プロフェッショナル制度



②研究開発業務



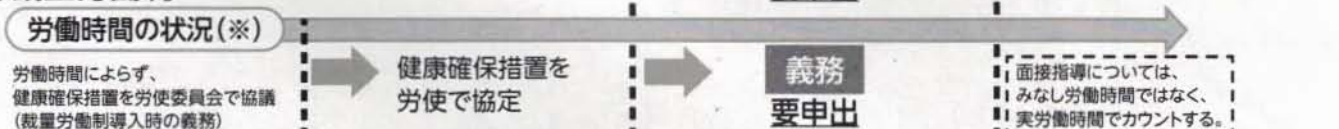
③一般労働者



④管理監督者



⑤裁量労働制

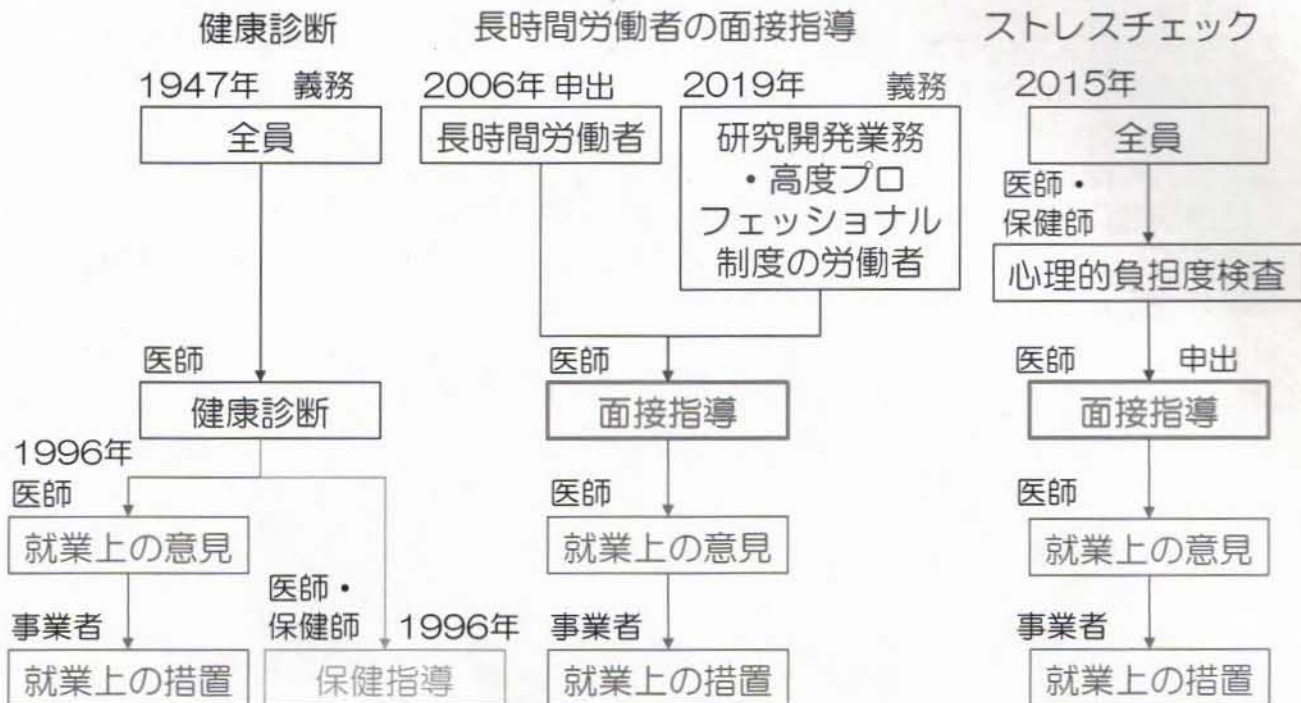


(※)労働者の健康管理に着目した労働時間の状況

*高度プロフェッショナル制度では健康管理時間＝ 在社時間＋社外における業務従事時間

長時間労働者の面接指導

就業上の措置に関する意見



長時間労働者の面接指導

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

- 1 趣旨
- 2 就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項
 - (3) 健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取
 - ハ 意見の内容
 - (イ) 就業区分及びその内容についての意見

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常の勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、退職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

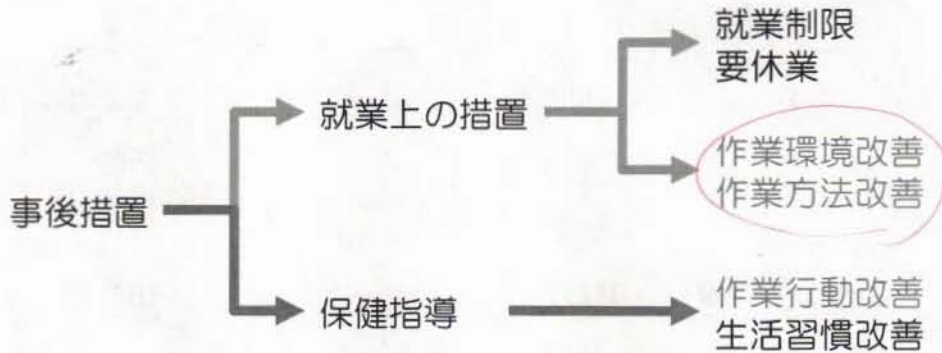
長時間労働者の面接指導

つぎ: 命令(248I8)に
おける。

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

- 1 趣旨
- 2 就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項
- (3) 健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取
- ハ 意見の内容
- (ロ) 作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めるものとする。



長時間労働者の面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針
→作成されていない

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導に関する法令の規定

労働安全衛生規則第52条の3 法第66条の8の面接指導は、(略)労働者の申出により行うものとする。

2 前項の申出は、(略)遅滞なく、行うものとする。

3 事業者は、(略)遅滞なく、法第66条の8の面接指導を行わなければならない。

4 産業医は、前条第一項の要件に該当する労働者に対して、第一項の申出を行うよう勧奨することができる。

労働安全衛生規則第52条の4 医師は、法第66条の8の面接指導を行うに当たっては、(略)申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該労働者の勤務の状況
- 二 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

長時間労働者の面接指導

勤務の状況・疲労の蓄積の状況・心身の状況

勤務の状況（例）

労働時間の長さ
不規則な勤務の有無
拘束時間の長さ
出張の多さ
交替性勤務
勤務間インターバルの長さ
休日労働の有無
休日の過ごし方
通勤の時間と方法
人間関係などのストレスの状況
精神的緊張を伴う業務
温熱環境
騒音環境
業務内容
長時間労働となった理由
今後の業務見通し
人事からの勤怠情報等

疲労蓄積の状況（例）

★ 疲労蓄積度自己診断チェックリスト結果

ネット
Download

心身の状況（例）

生活習慣（睡眠時間、就寝・起床時刻）
不眠に関する自覚症状
飲酒
喫煙
休日の過ごし方
食事状況
健康診断結果
ストレスチェック結果
うつ病スクリーニング（BSID等）

長時間労働者の面接指導

Mini 面接のしるし

Brief Structured Interview for Depression, BSID

B1 この2週間以上、毎日のように、ほとんど1日中ずっと憂うつであったり沈んだ気持ちでいましたか？ ☐いいえ ☐はい

B2 この2週間以上、ほとんどのことに興味がなくなっていたり、大抵いつもなら楽しめていたことが楽しめなくなっていましたか？ ☐いいえ ☐はい

チェックポイント1:

B1 またはB2 のどちらかが「はい」であるである場合 → 下記の質問にすすむ

B1 またはB2 のどちらかも「いいえ」であるである場合 → 面接終了（うつ病を疑わない）

B3 この2週間以上、憂うつであったり、ほとんどのことに興味がなくなっていた場合、あなたは：

a 毎晩のように、睡眠に問題（たとえば、寝つきが悪い、真夜中に目が覚める、朝早く目覚める、寝過ぎてしまうなど）がありましたか？ ☐いいえ ☐はい

b 毎日のように、自分に価値がないと感じたり、または罪の意識を感じたりしましたか？ ☐いいえ ☐はい

c 毎日のように、集中したり決断することが難しいと感じましたか？ ☐いいえ ☐はい

チェックポイント2:

B1～B3（a～c）の合計5つの質問に、少なくともB1 とB2 のどちらかを含んで、3つ以上「はい」がある

→ 大うつ病エピソードの疑い

それ以外 → 面接終了（うつ病を疑わない）

長時間労働者の面接指導

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（平成29年1月20日付け基発0120第3号）

3. 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。（略）

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（1）始業・終業時刻の確認及び記録（略）

（2）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法（一部略）

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等により客観的に記録すること。

（3）自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置（一部略）

エ 労働時間を超えて事業場内にいる理由等が適正に報告されているか確認すること（略）

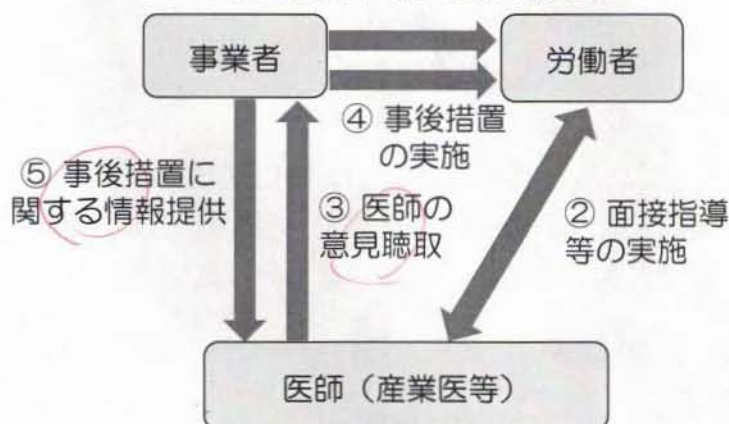
★ オ 時間外労働の時間数に上限を設けるなど、適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。（略）さらに、36協定による延長時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、慣習的に行われていないかについても確認すること。

（4）～（7）（略）

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル

①面接指導等の実施の通知



長時間労働者を対象とする医師による面接指導を実施する際に
参考となるマニュアル

現役の産業医が中心となり実例に基づいて作成

面接指導の事前問診票（様式1）

働く人のための疲労蓄積度自己診断チェックリスト（様式2）

面接指導の記録用紙（様式3）

面接指導の報告書（様式4）

厚生労働省ホームページに収載

<https://www.mhlw.go.jp/content/000843223.pdf>



長時間労働者の面接指導

円滑な面接指導を実施するための配慮

対象者に対して、事前に、面接指導の目的、守秘義務、会社への報告は本人の同意を確認して行うことについて説明しておく、戸惑ずに応じてくれやすい。

事前に調査票等を記入してもらい、面接では詳細な状況を確認するのが効率的。

医師の意見は重視され、特に「就業制限」は本人だけでなく職場にも影響を与えるので、本人、上司、人事担当者とはよく協議した上で提出する。

個人情報の取り扱いに配慮が必要であり、事業者への報告内容は、健康情報を労務管理情報に加工し、本人の同意を求める。

新しい残業の思い
R6～医師の働き方改革

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル — Download 238

(様式1)

面接指導の事前問診票 (本人記入)

本票は長時間労働者に対する医師の面接指導を実施するにあたり、面接する医師が勤務状況を把握し、よりよい面接指導を行うためのものです。必ず面接指導前に記入の上、(事前提出 ・ 面接指導時に持参) してください。記入が難しい場合は空欄での回答も可能です。

面談指導日 (予定日)	年 月 日
-------------	-------

氏名	職員番号
所属部署	業務内容

記入日 ()

勤務状況	交代制勤務をしていますか？	(はい いいえ)
	前月、平均して何時頃に出勤していましたか？	(時 分 頃)
	前月、平均して何時頃に退社していましたか？	(時 分 頃)
	現在は平均して何時に出勤していますか？	(時 分 頃)
	現在は平均して何時に退社していますか？	(時 分 頃)
	※出勤、退社時間の記入が難しい方は、勤務開始・終了時間を記載してください。	
	片道の通勤時間はおおむねどのくらいですか？	(片道 時間 分)
	通勤手段は何ですか？ (徒歩・自転車・公共交通機関・自動車・他)	
	仕事による負担を感じますか？	(はい いいえ)
	自分で仕事を調整できますか？	(はい いいえ)
職場内での支援はありますか？	(はい いいえ)	
仕事に関して気になること・考慮してほしいことなどがあれば記載してください。		
()		

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル

(様式1)

面接指導の事前問診票 (本人記入)

体調	仕事による体調の変化はありますか？	(はい いいえ)
	前月、平均して何時頃に就寝していましたか？	(時 分 頃)
	前月、平均して何時頃に起床していましたか？	(時 分 頃)
	現在は毎日、何時に就寝していますか？	(時 分 頃)
	現在は毎日、何時に起床していますか？	(時 分 頃)
	寝つきが悪い、日中の眠気など、睡眠に関して問題がありますか？	(はい いいえ)
仕事以外の状況	治療中の病気はありますか？	(はい いいえ)
	仕事以外で時間を取られることはありますか？	(はい いいえ)
	仕事以外で強いストレスを感じることはありますか？	(はい いいえ)
その他	この事業場の業務以外に仕事をしていますか？	(はい いいえ)
	面接指導において、相談したいことがあれば記載してください。	

この回答内容は面接指導を実施する医師以外が見ることはありません。

※書式は事業場の状況に応じて適宜、改編してください。

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル

(様式2)

働く人のための疲労蓄積度自己診断チェックリスト (厚生労働省)

最近1か月の自覚症状について		あてはまるものに○をつけましょう。		
		0点	1点	3点
①	イライラする	ほとんどない	時々ある	よくある
②	不安だ	ほとんどない	時々ある	よくある
③	落ち着かない	ほとんどない	時々ある	よくある
④	ゆううつだ	ほとんどない	時々ある	よくある
⑤	よく眠れない	ほとんどない	時々ある	よくある
⑥	体の調子が悪い	ほとんどない	時々ある	よくある
⑦	物事に集中できない	ほとんどない	時々ある	よくある
⑧	することに間違いが多い	ほとんどない	時々ある	よくある
⑨	仕事中、強い眠気におそわれる	ほとんどない	時々ある	よくある
⑩	やる気が出ない	ほとんどない	時々ある	よくある
⑪	へとへとだ (運動後を除く)	ほとんどない	時々ある	よくある
⑫	朝、起きたとき、ぐったりとした疲れを感じる	ほとんどない	時々ある	よくある
⑬	以前とくらべて疲れやすい	ほとんどない	時々ある	よくある
		点	点	点

＜自覚症状の評価＞ I: 0-4点、II: 5-10点
III: 11-20点、IV: 21点以上

合計 () 点
→ 評価 (I ・ II ・ III ・ IV)

最近1か月の勤務の状況について		0点	1点	3点
①	1か月間の時間外労働	ないまたは適当	多い	非常に多い
②	不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	少ない	多い	-
③	出張に伴う負担 (頻度、拘束時間、時差など)	ないまたは小さい	大きい	-
④	深夜勤務 (午後10時-午前5時) に伴う負担	ないまたは小さい	大きい	非常に大きい
⑤	休憩・仮眠の時間及び施設	適切である	不適切である	-
⑥	仕事についての精神的負担	小さい	大きい	非常に大きい
⑦	仕事についての身体的負担 (肉体的作業や寒冷・暑熱作業)	小さい	大きい	非常に大きい
		点	点	点

＜勤務状況の評価＞ A: 0点、B: 1-2点
C: 3-5点、D: 6点以上

総合判定「仕事の負担度点数表」

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0点	0点	2点	4点
	II	0点	1点	3点	5点
	III	0点	2点	4点	6点
	IV	1点	3点	5点	7点

合計 () 点
→ 評価 (A ・ B ・ C ・ D)

あなたの仕事による負担度は () 点

＜判定＞

- 0-1点: 仕事による負担度は低いと考えられる
- 2-3点: 仕事による負担度がやや高いと考えられる
- 4-5点: 仕事による負担度が高いと考えられる
- 6-7点: 仕事による負担度が非常に高いと考えられる
- * 2-7点の方は疲れがたまっています!

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル 面接指導の記録用紙（記載例）

産業保健職のみ閲覧可能な記録用紙

業務過重性について、発生理由、
見通し、業務（負担・裁量度・支
援）の観点から評価

脳心血管疾患や精神障害の既往歴・
現病歴、リスク、自覚症状等を選択
式で記入

(様式3) 面接指導の記録用紙 <産業保健職のみ閲覧可>
面談実施日: 2021 年 11 月 12 日

氏名	八幡 洋介	年齢	35 歳	部署	製造一部
業務内容	半導体製造設備の試験担当		役職	グループリーダー	

勤務状況	勤務形態	☒ 常勤勤務 ☐ 交替勤務 ☐ その他 ()				
	時間外・休日労働時間	10 月度	00 時間	9 月度	75 時間	8 月度
勤務状況	勤怠状況	早退、遅刻なし。休職不安による有給休暇の取得なし。				

業務過重性	長時間労働の発生理由	出荷前の製品に想定できなかった不良品が発生し、それに伴う業務が増えた。先月からグループリーダーに就任したばかりで、まだ業務に慣れていなかった。				
	今後の見通し	今月で不良品対応が落ち着いてきた。3ヵ月以内に業務量は大幅に軽減される予定。				
	仕事の負担	質的: 過去にないトラブルであったため、どこから手を付けて良いものか非常に意識した。 量的: 納期が迫っていたこと、リーダーとして食糧を要しなければならぬことへの焦りが大きかった。 量的: 過剰業務であれば1日が幾分か長く感じることはないが、今回のトラブルは生産過程を一から見直す なければならず、通常の1.5倍ほどの業務量となっている。				
	仕事の裁量度	ある程度仕事のやり方や進め方を自分で決定することができる。				
	職場の支援度	困った場合は上司や部下のサポートを得ることができる。				
その他	人間関係や人員等、業務遂行に支障をきたすその他の要因はない。					

心身及び生活の状況	既往歴 現病歴	☒ なし ☐ 高血圧 ☐ 脂質異常症 ☐ 糖尿病 ☐ 慢性腎臓病 ☐ 脳心血管疾患 ☐ 精神疾患 ☐ その他 () 治療内容 ()				
	理学所見	血圧	170 / 100 mmHg	体重	75 kg	(変化: 3ヵ月で+2kg)
	自覚症状	☒ なし ☐ 頭痛・頭重感 ☐ めまい ☐ しびれ ☐ 動悸 ☐ 息切れ ☐ 胸痛 ☐ 消化器症 ☐ その他 ()				
	抑うつ症状	☒ 該当なし ☐ B1: 憂鬱感・気分沈み ☐ B2: 興味・喜びの消失 ☐ B3: 睡眠障害 ☐ B4: 無価値感・罪悪感 ☐ B5: 集中・決断困難				
	食欲	☐ 減少 ☒ 不変 ☐ 増加				
	睡眠	平均睡眠時間	4 時間 30 分	睡眠障害	☒ なし ☐ 有: 入眠困難・中途覚醒・早朝覚醒	
	嗜好	喫煙	☒ 無 ☐ 有: 本/日			
		飲酒	週 3 日 (内容・量: ビール 250ml を 1 本) 夜酒 (☒ 有 ☐ 有)			
	家族の過ごし方	育っている子供と遊ぶことが多い。気分転換になるようなことは特にしていない。				
	同居人等	☐ 無 ☒ 有 (妻、3 歳の娘)				
仕事以外の ストレス要因	特になし。					

課題・対策
感情や認知から疲労感あり。睡眠の時間、受診を指示。
仕事にやりがいを感じており、時間外労働の制限については消極的。
来月、再面談。

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル

(様式3)

面接指導の記録用紙

<産業保健職のみ閲覧可>

面談実施日: 年 月 日

氏名		年齢	歳	部署	
業務内容				役職	

勤務 状況	勤務形態	☐ 常昼勤務 ☐ 交替勤務 ☐ その他（					
----------	------	---	--	--	--	--	--

業務過重性	長時間労働の発生理由	
	今後の見通し	
	仕事の負担	質的: 量的:
	仕事の裁量度	
	職場の支援度	
	その他	

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル

(様式 3)

面接指導の記録用紙

<産業保健職のみ閲覧可>

心身及び生活の状況	既往歴 現病歴	☐ なし	☐ 高血圧 ☐ 脂質異常症 ☐ 糖尿病 ☐ 慢性腎臓病 ☐ 脳心血管疾患 ☐ 精神疾患 ☐ その他 () 治療内容 ()		
	理学所見	血圧	/ mmHg	体重	kg (変化:)
	自覚症状	☐ なし	☐ 頭痛・頭重感 ☐ めまい ☐ しびれ ☐ 動悸 ☐ 息切れ ☐ 胸痛 ☐ 消化器症状 ☐ その他 ()		
	抑うつ症状	☐ 該当なし	☐ B1:憂鬱感・気分の沈み ☐ B2:興味・喜びの消失 ☐ B3:睡眠障害 ☐ B4:無価値観・罪悪感 ☐ B5:集中・決断困難		
	食欲	☐ 減少 ☐ 不変 ☐ 増加			
	睡眠	平均睡眠時間	時間	分	睡眠障害 ☐ 無 ☐ 有:入眠困難・中途覚醒・早朝覚醒
	嗜好	喫煙	☐ 無 ☐ 有: 本/日		
		飲酒	週 日 (内容・量:) 寝酒 (☐ 無 ☐ 有)		
	余暇の過ごし方				
	同居人等	☐ 無 ☐ 有 ()			
仕事以外の ストレス要因					
課題・対策					

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル

面接指導の記録用紙 (記載例)

職場による面接指導前の情報提供
(長時間労働の理由・見通し等)

医師による記入欄は、労働時間と
労働時間以外に分け、措置期間を
明示、本人への保健指導も記載

実施した事後措置内容の記入欄

(様式 4)

面接指導の報告書

所属	製造1部	名前	八幡 淳介	職員番号	123456	年齢	35
① 過去3カ月の 時間外・休日労働時間	10月度: 06時間	9月度: 75時間	8月度: 42時間				
<管理者記入> (面接指導前) 管理者氏名: 戸部 一郎 記入日: 2021/11/5							
② 長時間労働の理由	出荷前の製品に不具合が想定以上に発生し、不具合対応に要する業務が増大したため。また、先月からグループリーダーに就任し、業務に慣れないことも理由であると考えられる。						
③ 管理者から見た 心身の状況	(具体的な様子) 10月までは、声かけしても本人は「大丈夫です」と答えるが、普段と比べ疲れた表情をしていた。業務については問題なくできていた。今月は幾分体調の改善は見られるようだ。						
④ 今後3カ月間の 業務見通し	今月で不具合対応も落ち着き、業務の負担が立ったため、今後3カ月の業務量は大幅に減少する見通しである。						
⑤ 【医師】上記勤務状況の確認 (チェックボックスに要チェック) →							
<医師記入> 担当医師氏名: 新藤 花子 実施日: 2021/11/12							
⑥ 疲労の蓄積・心身の状況	やや疲労の蓄積も見られますが、抑うつ症状や身体症状は確認されません。しかし、血圧が高く、この状態が続くと循環器疾患が発症する可能性があります。						
就業上の措置に関する意見・指導内容 (該当項目に記)							
就業区分	☐ 通常勤務 ☐ 条件付き通常勤務 (条件:) ☒ 就業制限 ☐ 要休養						
労働時間	☐ 特に指示なし ☒ 時間外・休日労働制限 (45 時間/月まで) ☐ 時間外・休日労働禁止 ☐ 出社制限 ☐ 就業形態の変更 ☐ 就業時間の制限 (時 分 ~ 時 分) ☐ その他 ()						
労働時間以外	☐ 特に指示なし ☐ 業務量・業務内容の調整 () ☒ 通院への配慮 ☐ 作業環境の改善 () ☐ その他 ()						
措置期間	2021 年 11 月 12 日 ~ 12 月 14 日 (次回面接指導日まで)						
⑦ 本人側への指導	☐ 特に指導なし ☒ 要指導 ☐ 要継続 ☐ 保健指導						
⑧ 措置・指導に関する 追加事項	早急に医療機関を受診してください。治療により血圧が良好な状態で安定するまでは時間外労働時間を制限してください。1カ月後に再度面接指導を行い、措置の見直しを実施します。						
<管理者記入> (面接指導後) 管理者氏名: 戸部 一郎 記入日: 2021/11/16							
⑨ 実施した措置 (実施の場合は その理由)	面接指導後、内科を受診させ、治療開始となりました。時間外労働時間は月 45 時間を超えないよう業務管理を行っています。						
【措置の流れ】人事→所属一部課 (産業医) → 所属一 (人事) → 産業医→人事 (5 年連続後援)							
産業医確認 人事確認							

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル

(様式 4)

面接指導の報告書

所属		名前		職員番号		年齢	
過去3ヶ月の 時間外・休日労働時間	月：	時間	月：	時間	月：	時間	

<管理者記入> (面接指導前) 管理者氏名： 記入日：

長時間労働の理由	
管理者から見た 心身の状況	(具体的な様子)
今後3ヶ月間の 業務見通し	

【医師】上記勤務状況の確認(チェックボックスに要チェック) → ☐

<医師記入> 担当医師氏名： 実施日：

疲労の蓄積・心身の状況	
-------------	--

長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導マニュアル

(様式 4)

面接指導の報告書

就業区分	☐ 通常勤務 ☐ 条件付き通常勤務(条件：) ☐ 就業制限 ☐ 要休業	
就業上の 措置	労働時間	☐ 特に指示なし ☐ 時間外・休日労働制限 (時間/月まで) ☐ 時間外・休日労働禁止 ☐ 出張制限 ☐ 就業形態の変更 ☐ 就業時間の制限 (時 分 ~ 時 分) ☐ その他 ()
	労働時間以外	☐ 特に指示なし ☐ 業務量・業務内容の調整 () ☐ 通院への配慮 ☐ 作業環境の改善 () ☐ その他 ()
措置期間	日・ 週・ 月 又は 年 月 日 ~ 年 月 日	
本人側への指導	☐ 特に指示なし ☐ 受診指示 ☐ 治療継続 ☐ 保健指導	
措置・指導に関する 追記事項		

<職場管理者記入> (面接指導後) 管理者氏名： 記入日：

実施した措置 (未実施の場合は その理由)		産業医確認
		人事確認

【経票の流れ】 人事→所属→医師(産業医)→所属→(人事)→産業医→人事(5年原紙保管)

長時間労働者の面接指導

労働者側への提案（ストレスコーピング）

原因対策

→根本原因の究明、原因の改善、改善計画の立案

問題回避

→原因の除去・遮断・遠隔化、受け入れ拒否

支援要請

→同僚・上司に相談、窮状の連絡、援助の要請

発想転換

→課題達成目的の再検討、^{給料のため}課題未達時の不利益想定、就業意義の再確認

課題の書出し

→課題の整理、課題リストの作成、^{優先順位}記憶負担の解消、達成課題の消込み

相談

→友人・家族に相談、悩み・感情の言語化

休養・睡眠

→有給休暇の活用、業務連絡ルートの遮断、勤務間インターバルの確保

気分転換

→趣味、娯楽、買い物、散歩、運動、友人との会話

長時間労働者の面接指導

使用者側への提案（業務効率化）

低付加価値業務（会議、確認、単純入力、中間資料作成）

→業務の廃止、会議時間の設定、資料の事前配布、派遣・パート化

ロス時間（待機、移動、通勤、配達、運搬、資料検索）

→予定管理の見直し、承認手続きの簡素化、権限移譲、遠隔会議、業務の並行実施、動線短縮、整理整頓、出張時の直行直帰、在宅勤務

業務過多（個人への集中、担当細分化、要員不足、短納期）

→^{タスクリスト}優先業務の明確化、付帯業務等の削減、会議出席の免除、社内資料の簡素化、納期再調整、組織内情報共有と相互協力、人材育成、増員

業務過重感（支援不足、ハラスメント、不快な環境）

→コミュニケーション促進、相談しやすい環境、部下の意欲や達成感を促進、ハラスメント防止対策、温熱環境の改善、騒音防止対策、休憩室の改善

業務繁閑（季節変動、組織間繁閑差）

→業務の集約、組織間協力、組織の簡素化、変形労働時間制の採用

個人時間不足（頻繁な招集、騒音、来訪や電話による中断）

→会議の削減、騒音防止、留守番機能活用、予定表上の個人時間確保

残業常態化（残業の美化や他責化、手当請求、長時間営業）

→残業削減の目標化、営業時間の見直し、対応時間の短縮、強制退社



長時間労働者の面接指導

長時間労働者の面接指導に有用なウェブサイト

確かめよう労働条件

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

働き方・休み方改善ポータルサイト

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

こころの耳

<http://kokoro.mhlw.go.jp/guideline/overwork.html>

長時間労働者への面接指導マニュアル

<http://www.zsisz.or.jp/insurance/topics/checklist.html>

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

http://www.iaish.gr.jp/td_chk/tdchk_menu.html

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/tp0630-1.html>

両立支援のひろば

<http://www.ryouritsu.jp/>

過重労働対策ナビ

<http://www.oshddb.jp>



長時間労働者の面接指導

高ストレス者の面接指導マニュアル

面接のテクニック

ストレスの原因とその背景要因、仕事のやりがい、業務外の要因を確認する。

現病歴、既往歴、残業、休日出勤、飲酒、喫煙、ストレス発散法、家族関係、ストレスに関連する情報を包括的に確認する。

「精神的」「こころ」「うつ」等の用語は使用せず、「体調」「ストレス」「負担」等の用語に置き換えて使用する。

「〇〇については、どうですか?」と対象者が思うことを回答できるようにする。

対象者からの「わからない」「困っている」「悩んでいる」「ストレスだ」「...できない」等の発言は繰り返し、時々発言を要約し、傾聴、理解、共感を示す。

「ストレスが高い状態」「高ストレス状況」等、状態は変化することを伝える。

ハラスメントの話題が出たときは軽々に判断せず、一回の面接で結論を出さず、社内のハラスメント相談窓口への相談を勧める。

意見書作成のテクニック

対象者を支援する目的で作成することを伝える。

内容は対象者と相談しながら作成する。

ストレスの要因を再確認し、対応策を提案する。

対象者からの付け加えがないか確認する。

今後の連絡や面談の必要性を確認する。

長時間労働者の面接指導

高ストレス者の面接指導マニュアル

9つの症状の尋ね方

抑うつ気分	「気分が落ち込むことはありますか」
気晴らしの喪失	「気晴らしはできていますか」
食欲障害	「食欲はいかがですか」
睡眠障害	「寝付きはいかがですか」 「夜または早朝に目が覚めることはありますか」 「よく寝た感じはしますか」 「昼間の眠気はいかがですか」
意欲低下	「やる気、意欲はいかがですか」
集中力低下	「仕事での集中力はいかがですか」「仕事に支障はありますか」
精神活動の遅滞	「考えるスピード、話し方、動作が少し遅くなっていますか」
自信喪失・自責	「自信がなくなったり、自分を責めてしまうことはありますか」
希死念慮	「生きているのがつらいと思うことはありますか」

長時間労働者の面接指導

高ストレス者の面接指導に有用なウェブサイト

こころの耳

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

認知行動療法研修開発センター eラーニング

<http://cbtt.jp/videolist/>

認知療法・認知行動療法に関する動画（UTSMed-うつめど）

<http://www.utsumed-neo.xyz/>

公益社団法人日本精神神経診療所協会

<http://www.japc.or.jp/>

公益社団法人日本精神科病院協会

<https://www.nisseikyo.or.jp/>

一般社団法人日本うつ病リワーク協会リワーク施設一覧

<http://www.utsu-rework.org/list>

医療法に基づく面接指導

医療法改正

「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」（令和3年5月28日公布）に伴う医療法改正

「医師の労働時間短縮等に関する指針」（令和4年1月19日付け告示第7号、令和4年2月1日施行）

医療機関勤務環境評価センターに関する事項（令和4年4月1日施行）

特例水準の対象となる医療機関に関する事項（令和6年4月1日施行）

医療法の面接指導と同じ内容の面接指導を行うことを36協定に定める。

労働基準法施行規則の面接指導を労働安全衛生法の面接指導と位置付ける。

追加的健康確保措置に関する事項（令和6年4月1日施行）

勤務間インターバルの確保方法（24時間以内に継続9時間の休息時間）、

代償休息の付与方法、許可あり宿日直勤務の取扱い、面接指導対象医師の要件、面接指導実施医師の要件、面接時の確認事項

「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」の一部の施行等について（令和4年4月1日付け医政発0401第31号）

医療法に基づく面接指導

キヤンセル

特定労務管理対象機関

第122条 特定地域医療提供機関、連携型特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関及び特定高度技能研修機関（以下「特定労務管理対象機関」と総称する。）の管理者は、労働時間短縮計画に基づき、医師の労働時間の短縮のための取組を実施しなければならない。

特定労務管理対象機関は、医療機関勤務環境評価センター（日本医師会）が評価して都道府県知事が指定

「特定地域医療提供機関」（B水準）

救急医療、居宅等における医療等を提供するために医師をやむを得ず長時間従事させる業務があるとして厚生労働省令で定める者があると認められる病院又は診療所

「連携型特定地域医療提供機関」（連携B水準）

医師の派遣により医師の労働時間がやむを得ず長時間となる病院又は診療所

「技能向上集中研修機関」（C-1水準）

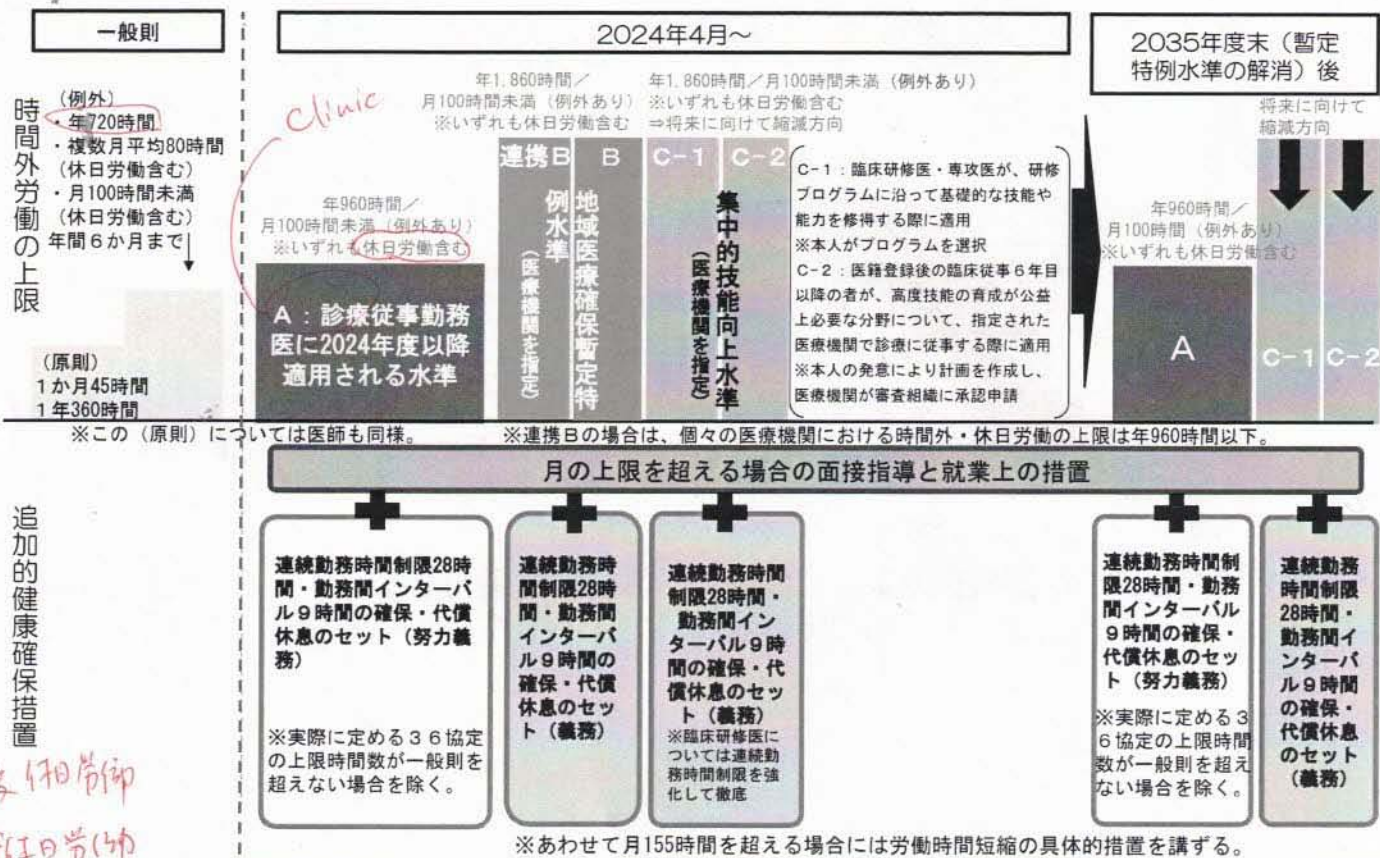
医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務として厚生労働省令で定めるものがあると認められるもの

「特定高度技能研修機関」（C-2水準）

特定分野における高度な技能を有する医師を育成するために、当該技能の習得のための研修を行う病院又は診療所で、当該研修を受ける医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務として厚生労働省令で定めるものがあると認められるもの

医療法に基づく面接指導

特定労務管理対象機関における追加的健康確保措置



医療法に基づく面接指導

特定労務管理対象機関における追加的健康確保措置

労働時間規制等	A 一般の医療機関	B 特定地域医療提供機関 ／連携型特定地域 医療提供機関	C 技能向上集中研修機関 ／特定高度技能 研修機関
36協定特別条項による時間外労働時間数の上限			
1月の上限	休日労働を含み100時間未満 (面接指導を行った場合等を除く)		
1年の上限	休日労働を含み 960時間	休日労働を含み 1860時間 (2035年度で終了)	休日労働を含み 1860時間
健康確保措置			
連続勤務時間制限28時間	年720時間を超える 場合は努力義務	義務	
勤務間インターバル9時間以上			
面接指導	時間外労働が月100時間以上となる場合は到達前に実施する義務		

医療法に基づく面接指導

医療法第108条の規定

医療法第108条 病院又は診療所の管理者は、当分の間、当該病院又は診療所に勤務する医師のうち、各月の労働時間の状況が厚生労働省令で定める要件に該当する者（以下この条において「面接指導対象医師」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師（面接指導対象医師に対し、面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行うのに適切な者として厚生労働省令で定める要件に該当する者に限る。以下この条において「面接指導実施医師」という。）による面接指導を行わなければならない。

2 面接指導対象医師は、（略）面接指導を受けなければならない。（略）

3 病院又は診療所の管理者は、面接指導実施医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、面接指導対象医師の労働時間に関する情報その他（略）厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。

医療法に基づく面接指導

医療法第108条の規定

医療法第108条

4 病院又は診療所の管理者は、（略）面接指導の結果に基づき、当該面接指導対象医師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、面接指導実施医師の意見を聴かななければならない。

5 病院又は診療所の管理者は、（略）面接指導実施医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導対象医師の実情を考慮して、厚生労働省令で定めるところにより、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を講じなければならない。

6 病院又は診療所の管理者は、面接指導対象医師について、（略）労働時間の状況が特に長時間であるものとして厚生労働省令で定める要件に該当する場合には、（略）労働時間の短縮のために必要な措置を講じなければならない。

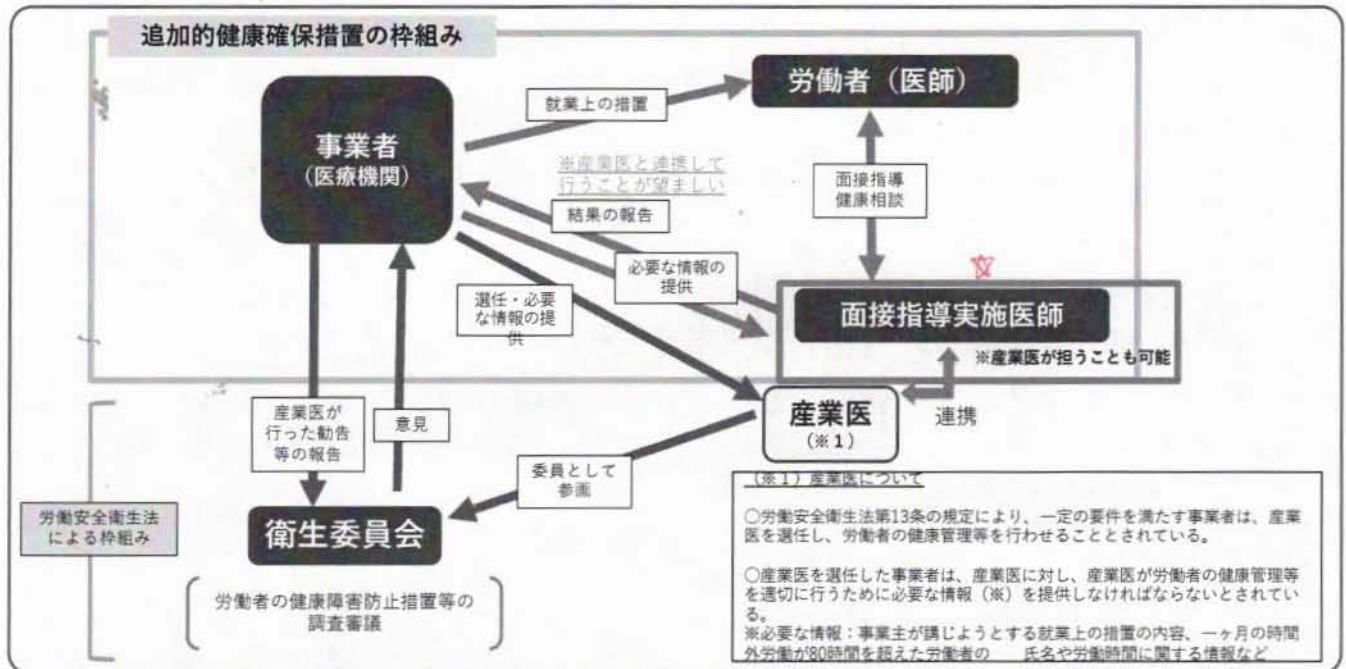
7 病院又は診療所の管理者は、厚生労働省令で定めるところにより、（略）面接指導、（略）面接指導実施医師の意見の聴取並びに（略）措置の内容を記録し、これを保存しなければならない。

8 面接指導対象医師に対し、労働安全衛生法（略）第66条の8第1項の規定による面接指導（略）が行われている場合には、第1項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しない。

医療法に基づく面接指導

医療法に基づく面接指導

R6~



※追加的健康確保措置の面接指導は、医療法において位置付けることと併せて、労働安全衛生法の面接指導としても位置付け、衛生委員会による調査審議等が及ぶ方向で検討 (「医師の働き方改革に関する検討会」報告書より)

出典：「医師の働き方改革の推進に関する検討会」中間とりまとめ参考資料

医療法に基づく面接指導

時間外労働の労使協定

労働基準法第36条 使用者は、(略)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。(略)

3 (略)労働時間を延長(略)できる時間は(略)限度時間を超えない時間に限る。

4 (略)限度時間は、1箇月(略)45時間及び1年(略)360時間(略)とする。

5 (略)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3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、1箇月について労働時間を延長して労働させ(略)ることができる時間(略)100時間未満(略)並びに1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(略)720時間(略)を定めることができる。この場合において(略)超えることができる月数(1年について6箇月以内に限る。)を定めなければならない。

6 (略)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 (略)健康上特に有害な業務について、1日(略)2時間を超えないこと。

二 1箇月(略)100時間未満であること。

三 (略)直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間(略)における(略)1箇月当たりの平均時間80時間を超えないこと。

7~11 (略)

医療法に基づく面接指導

医師に関する時間外労働の労使協定の適用除外

労働基準法第141条 医業に従事する医師（医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。）に関する第36条の規定の適用については、当分の間（略）、同条第3項中「限度時間」とあるのは「限度時間並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」とし、同条第5項及び第6項（略）の規定は適用しない。

2 前項の場合において、第36条第1項の協定に、同条第2項各号に掲げるもののほか（略）協定した時間を超えて労働させることができる時間（略、労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。）その他厚生労働省令で定める事項を定めることができる。

3 使用者は、第1項の場合において、第36条第1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、同条第6項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。

4 前3項の規定にかかわらず、医業に従事する医師については、令和6年3月31日（略、第36条、略）までの間（略）、同条第3項から第5項まで及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

5 第3項の規定に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

医療法に基づく面接指導

特定医師

労働基準法施行規則第69条の2 法第141条第1項の厚生労働省令で定める者は、病院若しくは診療所において勤務する医師（医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。）又は介護老人保健施設若しくは介護医療院において勤務する医師（以下「特定医師」という。）をいう。

医療法に基づく面接指導

時間外・休日労働100時間以上が見込まれる特定医師に対する面接指導
労働基準法施行規則第69条の3 法第141条第1項（略）の規定により法第36条の規定を読み替えて適用する場合における（略）規定の適用については（略）、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。（表略）

2 法第141条第1項の場合において、法第36条第1項の協定に、（略）次に掲げる事項を定めるものとする。

一 対象期間における1日、1箇月及び1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

二 （略）開設者が（略）管理させることとした者（以下この項において「管理者」という。）に、1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時間が100時間以上となることが見込まれる特定医師に対して（略）面接指導を行わせること。

三 管理者に、（略）面接指導（略）の結果に基づき、当該面接指導を受けた特定医師の健康を保持するために必要な措置について、当該面接指導が行われた後（略）、遅滞なく、当該面接指導を行つた医師の意見を聴かせること。

四 管理者に、（略）面接指導を行つた医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導を受けた特定医師の実情を考慮して、遅滞なく、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を講じさせること。

五 管理者に、医療法第108条第6項の規定により、1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時間が特に長時間である特定医師に対して労働時間の短縮のために必要な措置を講じさせること。

医療法に基づく面接指導

時間外・休日労働100時間以上が見込まれる特定医師に対する面接指導
労働基準法施行規則第69条の3

3 前項第3号の書面は、当該特定医師の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

一 実施年月日

二 当該面接指導を受けた特定医師の氏名

三 当該面接指導を行つた医師の氏名

四 当該面接指導を受けた特定医師の睡眠の状況

五 当該面接指導を受けた特定医師の疲労の蓄積の状況

六 前2号に掲げるもののほか、当該面接指導を受けた特定医師の心身の状況

4 （略）

5 （略）

医療法に基づく面接指導

面接指導を受けた特定医師の労働時間

労働基準法施行規則第69条の4 法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間は、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について、1箇月について100時間未満及び1年について960時間とする。ただし、法第36条第1項の協定に前条第2項第2号から第4号までに規定する事項を定めた場合にあつては、1年について960時間とする。

労働基準法施行規則第69条の5 法第141条第3項の厚生労働省令で定める時間は、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時間について、1箇月について100時間未満及び1年について960時間とする。ただし、第69条の3第2項第2号に規定する面接指導が行われ、かつ、同項第4号に規定する措置が講じられた特定医師については1年について960時間とする。

医療法に基づく面接指導

労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める要件（令和4年1月19日付け厚生労働省告示第6号）

一 労働基準法施行規則（略）第69条の3第2項第2号に規定する管理者（略）が、事前に次に掲げる事項を確認した上で、1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時間（略）が100時間に達するまでの間に行われるものであること。ただし、労働基準法（略）第141条第1項に規定する医業に従事する医師のうち（略）特定労務管理対象機関において勤務する医師（略）以外の医師については、疲労の蓄積が認められない場合は、時間外・休日労働時間が100時間に達するまでの間又は100時間以上となった後に遅滞なく行われるものであること。

イ 時間外・休日労働時間が100時間以上となることが見込まれる者（略）の勤務の状況

□ 当該面接指導対象医師の睡眠の状況

ハ 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況

ニ □及びハに掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の心身の状況

ホ 面接指導を受ける意思の有無

二 医療法第108条第1項に規定する面接指導実施医師（略）により行われるものであること。

医療法に基づく面接指導

医療法第128条による労働基準法の読み替え規定

医療法第128条 特定地域医療提供機関において第113条第1項に規定する業務に従事する医師、連携型特定地域医療提供機関から他の病院又は診療所に派遣される医師（略）、技能向上集中研修機関において第119条第1項に規定する業務に従事する医師又は特定高度技能研修機関において第120条第1項に規定する業務に従事する医師についての労働基準法（略）第141条の規定の適用については、当分の間、同条第2項中「を勘案して」とあるのは「並びに医療法（略）第122条第1項に規定する特定労務管理対象機関（次項において単に「特定労務管理対象機関」という。）における業務の性質を勘案して」と、同条第3項中「を勘案して」とあるのは「並びに特定労務管理対象機関における業務の性質を勘案して」とする。

医療法に基づく面接指導

医療法第128条の規定により読み替えて適用する労働基準法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令

第1条 （略）労働基準法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間は（略）、次の各号に掲げる規則第69条の2に規定する医師（以下「特定医師」という。）の区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

一（略）特定地域医療提供機関（略）において当該指定に係る業務に従事する特定医師、（略）技能向上集中研修機関（略）において当該指定に係る業務に従事する特定医師又は（略）特定高度技能研修機関（略）において当該指定に係る業務に従事する特定医師

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について、1箇月について100時間未満及び1年について1860時間。ただし、法第36条第1項の協定に第3条第1項第2号から第4号までに規定する事項を定めた場合にあっては、1年について1860時間とする。

二（略）連携型特定地域医療提供機関（略）から（略）派遣される特定医師
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について、1箇月について100時間未満及び1年について960時間。ただし、法第36条第1項の協定に、第3条第1項第2号から第4号までに規定する事項を定めた場合にあっては、1年について960時間とする。

医療法に基づく面接指導

医療法第128条の規定により読み替えて適用する労働基準法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令

第3条 特定地域医療提供機関、連携型特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関及び特定高度技能研修機関において法第36条第1項の協定をする場合には（略）、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 対象期間における1日、1箇月及び1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

二 規則第69条の3第2項第2号に規定する管理者（略）に、1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時間が100時間以上となることが見込まれる特定医師に対して同号に規定する面接指導を行わせること。

三 管理者に、（略）面接指導（略、管理者がその結果を証明する書面の提出を受けたものを含む。）の結果に基づき、当該面接指導を受けた特定医師の健康を保持するために必要な措置について、当該面接指導が行われた後（略）、遅滞なく、当該面接指導を行った医師の意見を聴かせること。

四 管理者に、（略）面接指導を行った医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導を受けた特定医師の実情を考慮して、遅滞なく、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を講じさせること。

五 管理者に、（略）労働させる時間が特に長時間である特定医師に対して労働時間の短縮のために必要な措置を講じさせること。

六 管理者に、（略）休息時間を確保させること。

医療法に基づく面接指導

医療法第128条の規定により読み替えて適用する労働基準法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令

第3条

2 前項第3号の書面は、当該特定医師の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。

一 実施年月日

二 当該面接指導を受けた特定医師の氏名

三 当該面接指導を行った医師の氏名

四 当該面接指導を受けた特定医師の睡眠の状況

五 当該面接指導を受けた特定医師の疲労の蓄積の状況

六 前2号に掲げるもののほか、当該面接指導を受けた特定医師の心身の状況

3（略）

医療法に基づく面接指導

医療法に基づく面接指導（案）

STEP1 睡眠及び疲労の状況の確認

- ① 前月の休日・時間外労働時間（副業・兼業も自己申告により通算）
- ② 直近2週間の1日平均睡眠時間（アクチグラフ等の客観的指標の使用を検討）
- ③ 「労働者の疲労蓄積度の自己診断チェックリスト」
- ④ 面接指導の希望

STEP2 面接指導

- ① 勤務の状況
 - ② 睡眠負債の状況
 - ③ 疲労の蓄積の状況
 - ④ 心身の状況（うつ症状や心血管障害のリスク等）
- 必要に応じて、ワークエンゲイジメント（熱意・没頭・活力）とバーンアウト（燃え尽き）の評価。睡眠や休息等に関する助言や保健指導。

STEP3 報告書・意見書の作成

指導区分（措置不要、要保健指導、現病治療継続、医療機関紹介）及び就業区分（通常勤務、就業制限・配慮、要休業）を判定し、報告書及び意見書を作成し、事業者へ報告。必要に応じて、産業医と連携。

STEP4 就業上の措置

報告書・意見書に基づく必要に応じた就業上の措置の実施

長時間労働医師への面接指導実施に係る研修の準備に関する調査・研究事業有識者委員会（委員長：中嶋義文）

医療法に基づく面接指導

医療法に基づく面接指導（案）

① 勤務の状況

業務内容、時間外・休日労働や深夜勤務の頻度・時間等を確認する。

② 睡眠負債の状況

睡眠時間や日中の眠気等から睡眠負債の程度を確認し、0点（低）～3点（高）で評価する。また、必要に応じて、アクチグラフ、精神運動覚醒検査（PVT）、睡眠時無呼吸症候群のスクリーニング等の客観的指標を活用する。

③ 疲労の蓄積の状況

疲労蓄積度チェックの結果や面接指導時の様子を踏まえ、疲労の程度、業務や日常生活への影響の有無等を確認し、0点（低）～3点（高）で評価する。

④ 心身の状況

うつ症状と心血管疾患のリスクに留意して、心身の健康状況や生活状況等を確認する。

うつ症状については、疲労蓄積度チェックにおいて、うつ症状が疑われる自覚症状（4, 5, 7, 10, 11, 12の項目）の点数が高い場合には、「うつ病の簡便な構造化面接法（BSID）」を活用する。自殺念慮の発現にも注意する。心血管疾患のリスクについては、血圧、BMI、自覚症状の有無、喫煙・飲酒習慣、運動習慣、食事内容、自覚症状の有無等を確認する。その他の心血管疾患のリスクについては、必要に応じて産業医と連携して確認する。

<報告書の様式（例）>

面接指導結果報告書							
対象者	氏名	所属					
		男・女	年齢 生年月日 月 日	歳 年			
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の要因)							
睡眠負債の状況		(低)	0	1	2	3	(高)
疲労の蓄積状況		(低)	0	1	2	3	(高)
その他の心身の状況		0. 所見なし 1. 所見あり ()					
面接 医師 判定	本人への 指導区分 ※複数選択可	0. 措置不要 1. 要保健指導 2. 現病治療継続 又は 医療機関紹介				(その他特記事項)	

※労働安全衛生法に基づく長時間労働者に対する面接指導において用いられる報告書の様式（例）に「睡眠の状況」を追加。本人への指導区分を一部削除。

※診断名、具体的な愁訴や詳細な指導などは記載しないよう留意する。

長時間労働医師への面接指導実施に係る研修の準備に関する調査・研究事業有識者委員会（委員長：中嶋義文）

医療法に基づく面接指導

医療法に基づく面接指導（案）

実施医師を成 2人2人同時対応

面接指導対象医師の健康状態に応じて、
以下のような就業上の措置を考慮する。

- ・ 当直・連続勤務の禁止
- ・ 当直・連続勤務の制限（〇回/月まで）
- ・ 就業内容・場所の変更（外来業務のみ等）
- ・ 時間外労働の制限（〇時間/週まで）
- ・ 就業日数の制限（〇日/週まで）
- ・ 就業時間を制限（〇時〇分～〇時〇分）
- ・ 変形労働制又は裁量労働制の対象から除外
- ・ 〇日間の休暇・休業

具体的な措置例：

- ・ 当直明けの日は引継ぎをして帰宅させる。
- ・ 当直医に担当患者を任せて帰宅させる。
- ・ 20時には帰宅させる。
- ・ 週に一日は完全に仕事から離れる日を設ける。
- ・ 土日休みは出勤禁止にする。
- ・ 担当患者数を減らす。

就業上の措置に係る意見書				
就業区分		0. 通常勤務	1. 就業制限・配慮	2. 要休業
就業上の措置	労働時間の短縮 (考えられるものに〇)	0. 特に指示なし	4. 変形労働時間制または裁量労働制に該当からの除外	
		1. 時間外労働の制限 時間/月まで	5. 就業の禁止（休職・休養に該当）	
		2. 時間外労働の禁止	6. その他	
	労働時間以外の項目 (考えられるものに〇を付け、措置の内容を具体的に記述)	3. 就業時間を制限 時 分 ～ 時 分		
1. 当直勤務の禁止・制限				
		2. 連続勤務の禁止・制限		
		3. 就業内容・場所の変更		
		4. その他		
	措置期間	____日・週・月 又は ____年 月 ____日～		
医療機関への受診配慮等				
その他（連絡事項等）				

※労働安全衛生法に基づく長時間労働者に対する面接指導において用いられる意見書から、「労働時間以外の項目」を医師の勤務実態に踏まえたものに変更。

長時間労働医師への面接指導実施に係る研修の準備に関する調査・研究事業有識者委員会（委員長：中嶋義文）

医療法に基づく面接指導

医師の労働時間削減

意識改革・啓発

管理者に対する労務管理研修、患者に対する医師の働き方改革の説明、
医師の意見を聞くしくみ等

タスクシフティング

予診、検査説明、入院説明、静脈採血、静脈路確保、薬剤投与、抜針、止血、
侵襲的検査、救命救急措置、尿道カテーテル留置、文書入力、患者移動等

勤務環境改善

ICT活用、快適化のための施設・設備導入、妊娠・出産・育児・介護支援、
チーム医療の推進、サイコロジカル・ディタッチメント等

労務管理

労働時間把握、勤務間インターバル確保、連続勤務時間制限、帰宅時刻設定、
休日出勤禁止、宿日直許可制、衛生委員会審議等

医師業務見直し

業務見直し、オンコール体制見直し、診療科編成見直し、主治医制見直し、
受け持ち患者数制限、時間外の病状説明見直し、会議の簡素化等

複数へ

医療法に基づく面接指導

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について
(令和元年7月1日基発 0701 第9号労働基準局長通達)

2 所定労働時間外の研鑽の取扱い（一部抜粋）

(2) 博士の学位を取得するための研究及び論文作成や、専門医を取得するための症例研究や論文作成

ア 研鑽の具体的内容

例えば、学会や外部の勉強会への参加・発表準備、院内勉強会への参加・発表準備、本来業務とは区別された臨床研究に係る診療データの整理・症例報告の作成・論文執筆、大学院の受験勉強、専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講等が考えられる。

イ 研鑽の労働時間該当性

上司や先輩である医師から論文作成等を奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。

ただし、研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の不利益が課されているため、その実施を余儀なくされている場合や、研鑽が業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をして行わせる場合は、当該研鑽が行われる時間については労働時間に該当する。

医療法に基づく面接指導

医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン第1版
医師の労働時間短縮の取組状況 評価の視点／評価の要素

2.1.4 医師の業務の見直しの実施

【評価の視点】

- 医療機関における夜間、休日の勤務体制について労働時間を短縮するための取組が行われていることを評価する。
- 医療機関における時間外労働の削減のための取組が行われていることを評価する。
- 自院が果たすべき役割（病診連携、外来診療のあり方、対象患者等）を検討し、検討結果を踏まえた取組が行われていることを評価する。

【評価の要素】

- ・ 交替勤務制の検討・導入
- ・ 変形労働時間制の検討・導入
- ・ 労働時間短縮に向けた宿日直の運用の検討・実施
- ・ 複数主治医制やチーム制の検討・導入
- ・ 各診療科における労働時間短縮の取組の実施
- ・ その他これらと同等に短縮効果が期待される取組の実施
- ・ 会議やカンファレンスの効率化・合理化、勤務時間内の実施
- ・ 自院が果たすべき役割の検討とそれを踏まえた取組の実施

医療法に基づく面接指導

医師労働時間短縮計画作成ガイドライン第1版

6-2 労働時間短縮に向けた取組

(1) タスク・シフト/シェア

1) 看護師

・特定行為（38 行為 21 区分）の実施、事前に取り決めたプロトコールに基づく薬剤の投与、採血・検査の実施、救急外来における医師の事前の指示等に基づく採血・検査の実施、注射、採血、静脈路の確保等、カテーテルの留置、抜去等の各種処置行為・・・

2) 助産師

・院内助産、助産師外来

3) 薬剤師

・事前に取り決めたプロトコールに沿って行う処方された薬剤の投与量の変更等
・薬物療法に関する説明等・・・

4) 診療放射線技師

・撮影部位確認、検査オーダー代行入力、放射線検査等に関する説明、同意書の受領・・・

5) 臨床検査技師

・病棟・外来における採血業務・・・

6) 臨床工学技士

人工心肺施行中の患者の血液、補液及び薬剤の投与量の設定、全身麻酔装置の操作・・・

7) 理学療法士・作業療法士・言語聴覚士

8) 医師事務作業補助者その他の職種

診療録等の代行入力、各種書類の記載・・・

医療法に基づく面接指導

医療法に基づく面接指導に有用なウェブサイト

いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

医師が元気に働くための七カ条（日本医師会勤務医の健康支援に関するプロジェクト委員会、平成21年9月）

<https://www.med.or.jp/dl-med/kinmu/doctor7.pdf>

医師の働き方検討委員会答申、医師の勤務環境改善のための具体的方策（日本医師会医師の働き方検討委員会、平成30年4月）

https://www.med.or.jp/dl-med/teireikaiken/20180411_3.pdf

長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル（医師の専門性を考慮した勤務実態を踏まえた需給等に関する研究班、令和2年12月）

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708162.pdf>

医師の働き方改革に関する好事例、第15回医師の働き方改革の推進に関する検討会（令和3年9月15日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000832529.pdf>

現行制度の下で実施可能な範囲におけるタスク・シフト/シェアの推進について（令和3年9月30日付け医政発0930第16号）

https://www.hospital.or.jp/pdf/15_20210930_01.pdf