



総論・法制論





1. 労働基準法の概要

2. 労働安全衛生法の概要

3. 労災認定基準について

4. 医療法等の一部を改正する法律について

5. 面接指導を行う上での留意点

6. まとめ

労働基準法(労基法)

- 労働条件の最低基準を定める日本の法律で、日本国憲法第27条第2項に基づいて1947年に制定された。
- 労働者が持つ生存権の保障を目的として、労働契約や賃金、労働時間、休日および年次有給休暇、災害補償、就業規則などの項目について、労働条件としての最低基準を定めている。
- 労働基準法第2条では、労働条件の決定について定められており、労働条件等、労働者と使用者の法律関係は、法令、労働協約、就業規則、労働契約によって決定、規律される。

労働時間とは？

◆労働時間の定義

「労働時間」とは、「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」において、「**労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間**」としており、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則等の定め of いかんによらず、客観的に定まるものであって、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた状況の有無等から個別具体的に判断される。

なお、同ガイドラインには、次のような時間は労働時間として取り扱うことを示している。

- 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や業務終了後の業務に関連した後始末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している時間
- 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を行っていた時間

労働時間とは？

法定労働時間

労基法に定められた原則的労働時間

1日

8時間

1週

40時間

所定労働時間

就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた労働時間

1日

事業場で定めた時間

労働時間とは？



労働時間換算の目安

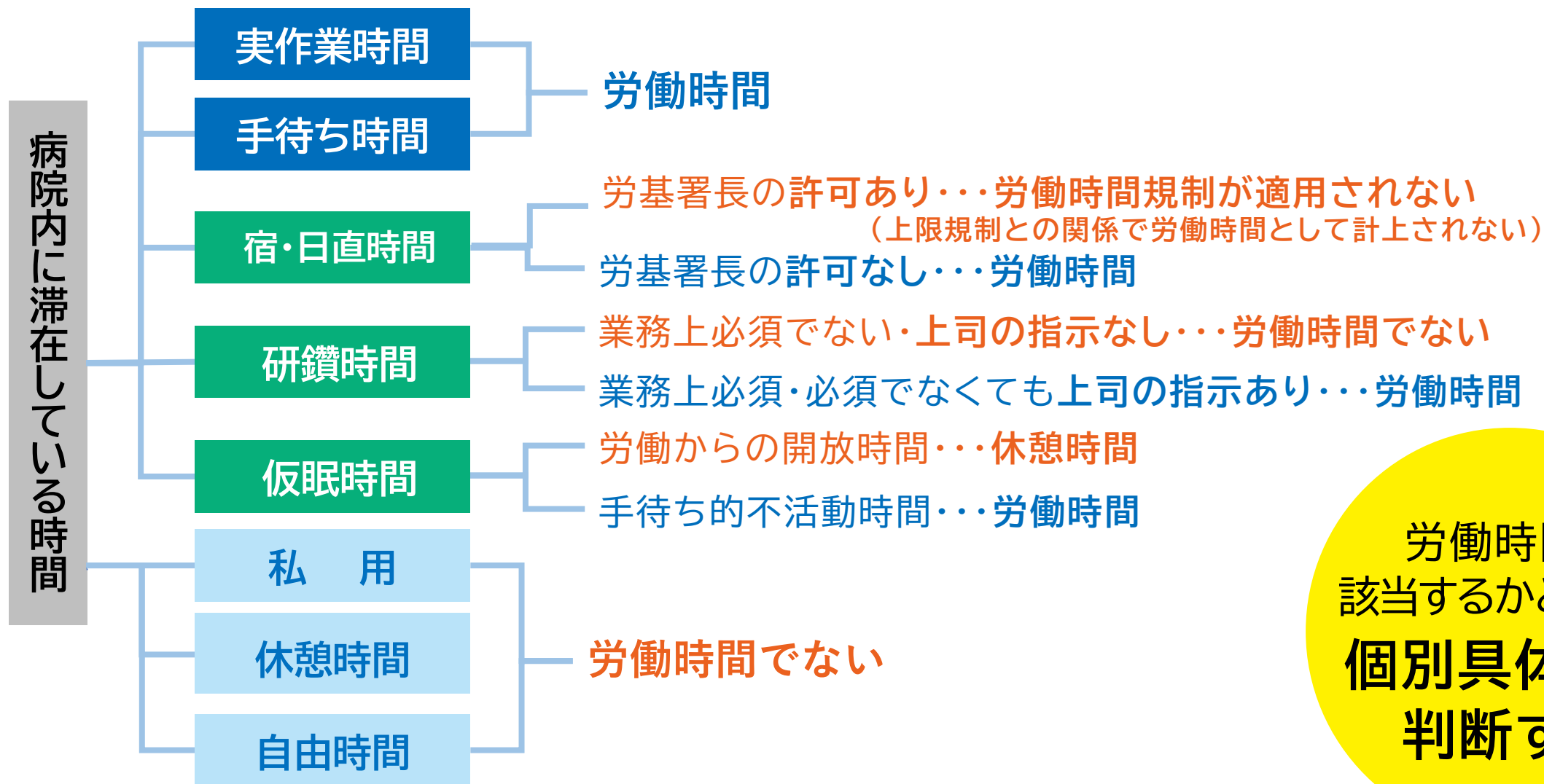
「総労働時間」は「週あたり」、
「時間外労働時間」は「月あたり」または「年間」で使用されることが多い。

$\{\text{週の総労働時間} - \text{週の法定労働時間}(40\text{時間})\} \times 4\text{週} = \text{月の時間外労働時間}$

$\text{月の時間外労働時間} \times 12\text{か月} = \text{年間の時間外労働時間}$

週の総労働時間	月の時間外労働時間	年間の時間外労働時間
50時間	40時間	480時間
60時間	80時間	960時間
70時間	120時間	1,440時間
80時間	160時間	1,920時間

労働時間の把握



労働時間に
該当するかどうかは
**個別具体的に
判断する**

◆ 労働時間の把握方法

(「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」より)

(原則的な方法)

- ① 労働時間管理を行う者による現認
- ② タイムカード、ICカード等の客観的記録
- ③ 自己申告

労働基準法における労働時間は、自己申告等をもとに副業・兼業先の労働時間を通算して取扱います。

医師の労働時間にかかる論点の取扱い(宿日直)

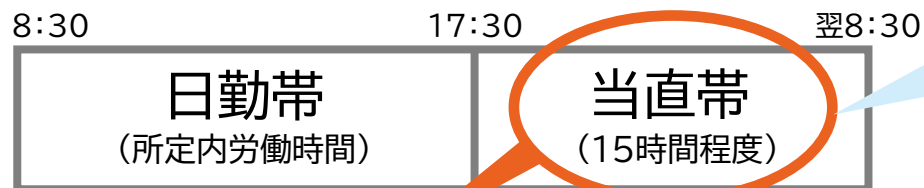
※「医師、看護師等の宿日直許可基準について」(令和元年7月1日付け 基発0701第8号)

※「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」
(令和元年7月1日付け 基監発0701第1号)

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。

【例えば…】



《様々な実態》

- ほとんど実働がない、いわゆる「寝当直」
- 救命救急センター等、ほぼ一晩中実働である
- その中間

- (原則の考え方) 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いる場合は、手待ち時間として労働時間にあたる。
- (特例) 労働密度がまばらであり、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない一定の断続的労働
⇒労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外。(※ただし、臨時的に通常の業務等許可の対象業務以外の業務に従事した時間があれば、その時間は労働時間規制が適用される。)

- 許可に当たっては、①一般的許可基準(昭和22年発出)と、②医師、看護師に係る許可基準(令和元年7月発出)により判断。②において、許可対象となる「特殊の措置を必要としない程度の又は短時間の業務」を例示した。

医師の労働時間にかかる論点の取扱い(宿日直)

(医師の働き方改革に関する検討会での議論を踏まえた例示)

- 「医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察などや、看護師等に対する指示、確認を行うこと」
- 「医師が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間(例えば非輪番日であるなど)において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診などによる診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと」

※宿日直中に、通常の勤務時間と同様様の業務に従事することが稀にあったときについては、一般的にみて、常態としてほとんど労働することがない勤務であり、かつ宿直の場合は夜間に十分な睡眠が取り得るものである限り、宿日直の許可は取り消さない。

※当該通常の勤務時間と同様の業務に従事する時間について労働基準法第33条又は第36条の第1項による時間外労働の手続きがとられ、法第37条の割増賃金が支払われるよう取り扱うこと。

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能(深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能)

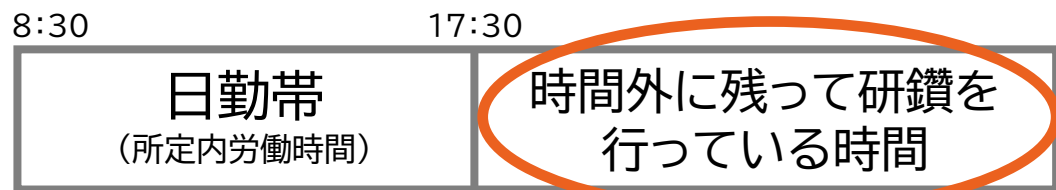
医師の労働時間にかかる論点の取扱い(研鑽)

※「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日付け 基発0701第9号)

※「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」
(令和元年7月1日付け 基監発0701第1号)

研鑽が労働時間に該当するかどうかについては「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断することとなる。現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、その考え方と、適切に取り扱うための手続を通達で示している。

【例えば…】



《様々な実態》

- 診療ガイドライン等の勉強
- 勉強会の準備、論文執筆
- 上司等の診療や手術の見学・手伝い

□ 医師の研鑽については、医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、そのような中、**個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、当該医療機関が当該医師に求める医療提供の水準等を踏まえて、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。**

※所定労働時間内において勤務場所で研鑽を行う場合は、当然に労働時間となる。

□ 労働に該当する範囲を医師本人、上司、使用者が明確に認識し得るよう、基本となる考え方を示すとともに、労働に該当するかどうかの判断を明確化するための手続等を示す。

医師の労働時間にかかる論点の取扱い(研鑽)

研鑽の種類	考え方・手続
診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強	<ul style="list-style-type: none">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、一般的に該当しないと考えられる。ただし、診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。
学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新にかかわる講習会受講等	<ul style="list-style-type: none">左記の研鑽が推奨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、研鑽が業務上必要必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をしている場合は、労働時間に該当する。
当直シフト外で時間外に待機し、手術・措置等の見学を行うこと	<ul style="list-style-type: none">業務上必須でない見学を、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場合、当該見学やそのための待機時間については、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、見学中に診療を行った場合については、当該診療を行った時間は、労働時間に該当すると考えられ、また、見学中に診療を行うことが習慣化、常態化している場合については、見学の時間全てが労働時間に該当する。

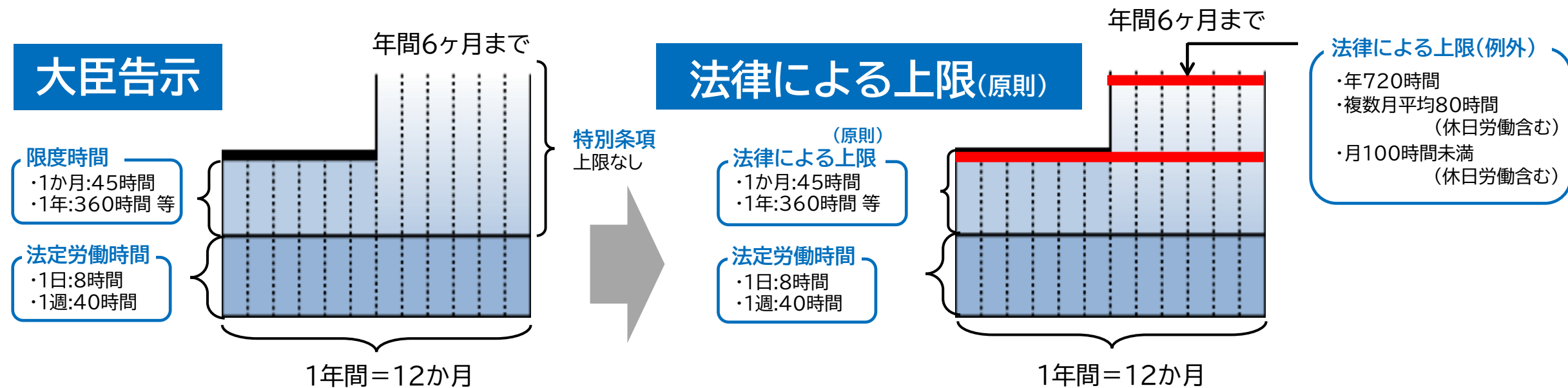
必要な手続き等

- ❑ 研鑽を行うことについての医師の申出と上司による確認(その記録)
- ❑ 通常勤務と明確に切り分ける(突発的な場合を除き診療等を指示しない、服装等外形的に、見分けられる措置)
- ❑ 医療機関ごとに取扱いを明確化して書面等に示し、院内職員に周知する

労働時間の上限(一般則)(2019年4月施行(医師は除く))

時間外労働の上限規制の導入

時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



【医師】

現在の時間外労働時間の上限は年間960時間。一定の条件下で最大1,860時間(後述)

労働時間の上限(一般則)(2019年4月施行(医師は除く))

労働時間の適用除外となる「管理監督者」について

「管理監督者」は労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にあるものをいい、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されない。「**管理監督者**」に当てはまるかどうかは、**役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断される。**

医療機関内で管理職とされていても、労働基準法上の「管理監督者」に該当しない場合は、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用され、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払いが必要となる。

労働時間制度の比較

	通常の労働時間制	変形労働時間制	フレックスタイム制	専門業務型裁量労働制	【参考】高度プロフェッショナル制度	
1日・1週の 所定労働時間の長さ	1日 8時間、 1週 40時間以内	1週平均40時間以内であれば、 8時間を超える日、 40時間を超える週が可能	制約なし (清算期間平均で週40時間以内)	1日8時間、1週40時間以内	1日・1週の 所定労働時間の 長さ	制約なし
始業・終業時間 (労働時間としての拘束)	事業者が指定	事業者が指定	コアタイムのみ事業者が指定。 それ以外は労働者が自由に設定。	始業・終業時間の 拘束はない	始業・終業時間 (労働時間としての拘束)	始業・終業時間の 拘束はない
活動の自由度	始業～終業時間内は 原則すべて労働	始業～終業時間内は 原則すべて労働	コアタイム内は原則労働だが、 それ以外はフレキシブルタイムの範 囲内で労働者が自由に設定。	自由	活動の自由度	自由
対象医師の制約	診療に従事する医師	診療に従事する医師	診療に従事する医師	大学病院や研究所等が対象 研究がメイン であることが要件	対象者の制約	医師は対象外 年収1075万以上 (金融商品開発、ディーリング業務など)
現在の医師の労基法上 の時間外労働時間上限	原則 960時間 特例 1,860時間	原則 960時間 特例 1,860時間	原則 960時間 特例 1,860時間	原 則 360時間 特別条項 720時間 * 休日労働は含まない	労基法上の 時間外労働時間 上限	なし
時間外割増賃金 深夜割増賃金 休日割増賃金	支給される	支給される	支給される	支給される	時間外割増賃金 深夜割増賃金 休日割増賃金	支給されない
法定休日	あり	あり	あり	あり	法定休日	なし(年104日以上の日を 必ず確保)
現在の 医師の健康確保措置	労働安全衛生法 + 医療法上の措置 (勤務間インターバル等)	労働安全衛生法 + 医療法上の措置 (勤務間インターバル等)	労働安全衛生法 + 医療法上の措置 (勤務間インターバル等)	労働安全衛生法 + 健康福祉確保措置 (労使協定で定める)	健康確保措置	労働安全衛生法 + 特別な健康確保措置 (2週間の連続休暇、勤務間インター バル等から選択、健康管理時間)

年5日の年次有給休暇の確実な取得(2019年4月施行)

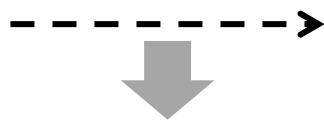
改正前

労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。

① 時季指定
(例:「〇月×日に休みます」)



労働者



② 〇月×日に
年休が成立



使用者

そもそも、①の希望申出がしにくい
という状況がありました。
→ 我が国の年休取得率:52.4%(平成
30年)

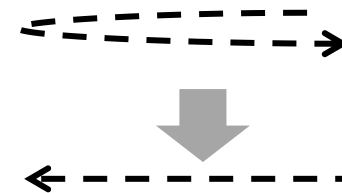
改正後

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年5日は取得していただきます。

① 時季の希望を聴取



労働者



② 希望を踏まえ時季指定
(例:「〇月×日に休んでください」)



使用者



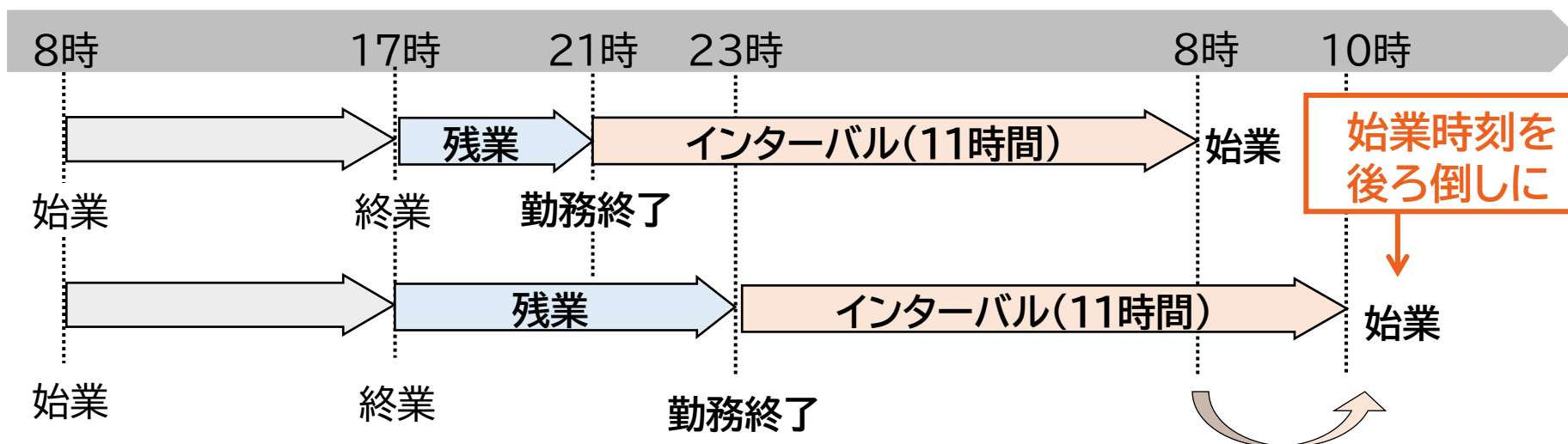
③ 〇月×日に年休が成立
年休取得率:62.1%(令和4年)

管理監督者も含め有給休暇を取得させる義務がある

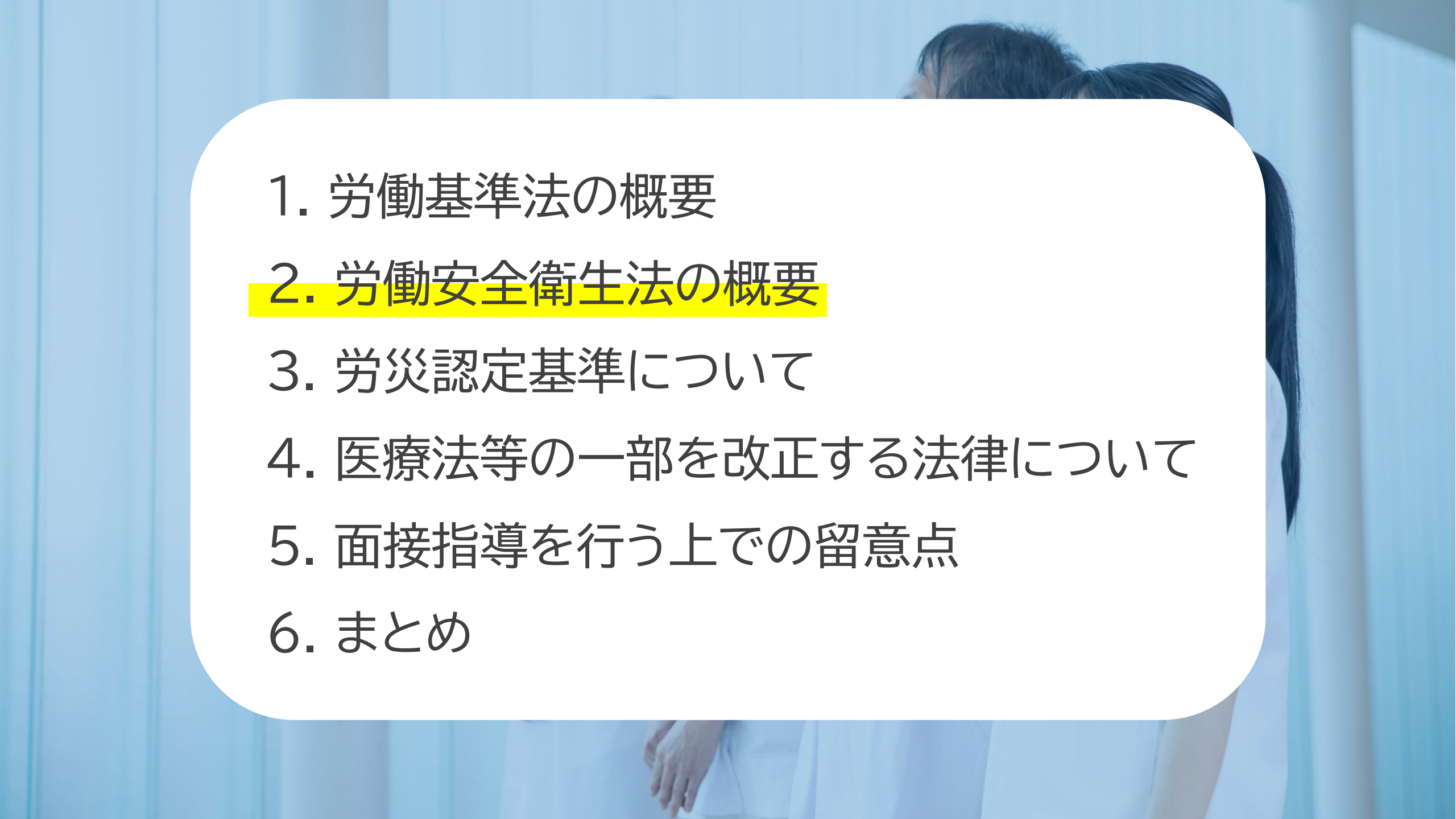
「勤務間インターバル」とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の
休息时间(インターバル)を確保する仕組みです。

この仕組みを企業の**努力義務**とすることで、
働く方々の**十分な生活時間や睡眠時間を確保**します。



医師の勤務間インターバルについては、9時間を基準として規定されています(後述)

- 
1. 労働基準法の概要
 2. 労働安全衛生法の概要
 3. 労災認定基準について
 4. 医療法等の一部を改正する法律について
 5. 面接指導を行う上での留意点
 6. まとめ

労働安全衛生法(安衛法)

1960年代からの高度経済成長の中で労働災害の危険が増大・多様化し、労働災害防止のために柔軟な対応が求められるようになった。

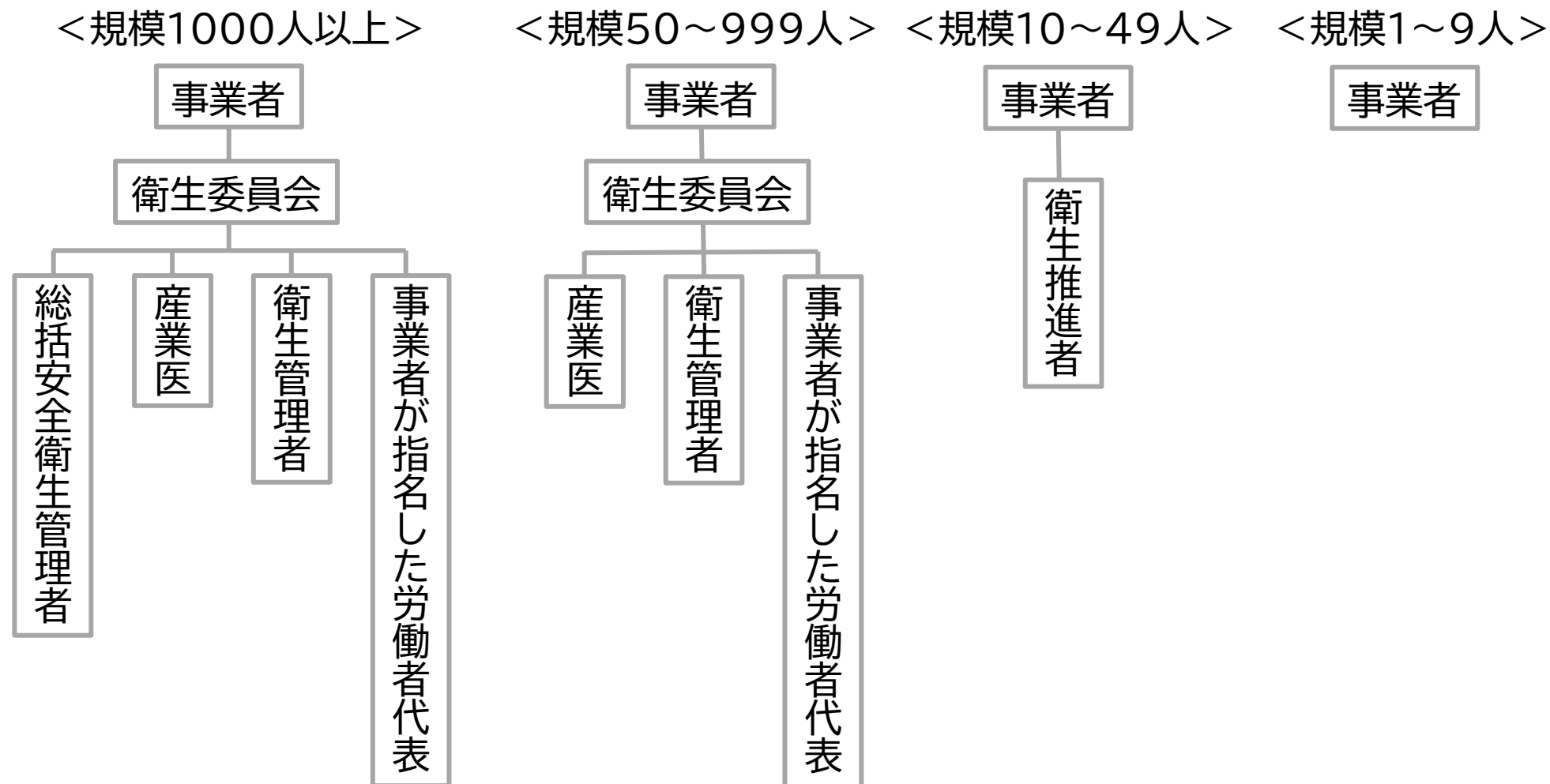
→労働基準法の中に規定されていた安全衛生の規制を抜本的に充実させるために新たに制定された。

<p>目的 (第一条) (抄)</p>	<p><u>労働基準法と相まって</u>、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより<u>職場における労働者の安全と健康を確保</u>するとともに、<u>快適な職場環境の形成を促進</u>する</p>
<p>事業者の責務 (第三条第一項)(抄)</p>	<p><u>事業者は</u>、単にこの法律で定める労働災害の防止のための<u>最低基準を守るだけでなく</u>、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における<u>労働者の安全と健康を確保</u>するようにしなければならない。</p>
<p>適用対象となる者</p>	<p>民間で働く労働者 一部の地方公務員、一部の国家公務員</p>

安全衛生管理体制

労働安全衛生法では、事業場を一つの適用単位として、各事業場の業種、規模等に応じて、総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者及び産業医の選任と安全衛生委員会の設置を義務付けている。

事業場規模別の安全衛生管理体制の例



衛生委員会

労働安全衛生法第18条により、常時使用する労働者数が50人以上の事業場では、衛生委員会を設置しなければならない

衛生委員会での調査審議事項

- ① 労働者の健康障害を防止するための基本となる対策
- ② 労働者の健康の保持増進を図るための基本となる対策
- ③ 労働災害の原因及び再発防止対策(衛生関係)
- ④ 衛生教育の実施計画の作成
- ⑤ 健康診断等の結果及びその結果に対する対策
- ⑥ 長時間労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策

構成

- ① 総括安全衛生管理者又はこれに準ずる者(議長)
 - ② 衛生管理者で事業者が指名した者
 - ③ 産業医で事業者が指名した者
 - ④ 衛生に関し経験を有する労働者で事業者が指名した者
- ※①以外の委員の半数は労働組合等の推薦による者
※作業環境測定士を委員として指名することも可能

労働安全衛生法で選任義務がある管理者等の職務

<p>総括安全衛生管理者</p>	<ul style="list-style-type: none">・安全管理者、衛生管理者などに指揮を行う・以下の業務を統括管理する<ul style="list-style-type: none">・労働者の危険又は健康障害を防止するための措置に関すること・労働者の安全又は衛生のための教育の実施に関すること・健康診断の実施その他健康の保持増進のための措置に関すること・労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること・その他労働災害を防止するため必要な業務・安全衛生に関する方針の表明
<p>衛生管理者 (衛生推進者も概ね同様)</p>	<ul style="list-style-type: none">・上記「総括安全衛生管理者」が統括管理する業務のうち、衛生に係る技術的事項の管理・少なくとも毎週1回作業場等を巡視(衛生管理者のみ)
<p>産業医</p>	<ul style="list-style-type: none">・健康診断、面接指導等の実施及びその結果に基づく労働者の健康を保持するための措置・作業環境の維持管理・作業の管理・労働者の健康管理・健康教育、健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るための措置・労働衛生教育に関すること・労働者の健康障害の原因の調査及び再発防止措置に関すること・少なくとも毎月一回、作業場等を巡視・衛生委員会又は安全衛生委員会への出席・事業者に対する労働者の健康管理等についての必要な勧告

産業医の選任

✓選任義務

- 常時50人以上の労働者を使用する事業場

✓専属の者の選任義務

- 常時1,000人以上の労働者を使用する事業場
- 有害業務に常時500人以上の労働者を従事させる事業場
- 常時3,000人を越える労働者を使用する事業者は2人以上の産業医を選任する。

事業者の代表者の選任禁止(2017年4月施行)

事業場における事業統括管理者や法人の代表者を産業医に選任してはならない。
(医療機関の場合、院長等が産業医を兼任できない)

産業医・産業保健機能の強化(2019年4月施行)

産業医の独立性・中立性の強化、産業医への権限・情報提供の充実・強化、産業医の活動と衛生委員会等との関係の強化などが図られた。

労働衛生管理の基本

総括管理

職場全体としての実施体制構築

職場における労働衛生の三管理
具体的な活動

作業環境管理

作業環境中のガス、粉じん、騒音、放射線などの有害因子の状態の把握及び除去

作業管理

環境汚染、有害要因ばく露、作業負荷等を軽減する作業方法の実施・一時的措置としての保護具の使用

健康管理

労働者の健康状態の把握と回復のための医学的措置
(例:健康診断、健康診断後の事後措置、ストレスチェック(面接指導)、生活習慣病対策、**過重労働対策(面接指導)**、治療と仕事の両立支援等)

労働衛生教育

労働衛生管理体制や労働衛生の三管理についての理解促進

労働安全衛生法で規定されている健康診断(医療機関で必要な健康診断)

	種類	備考
一般健康診断	雇入時の健康診断	雇入時
	定期健康診断	1年以内ごとに1回
	特定業務従事者の健康診断 (深夜業を含む業務など)	配置替えの際及び6月以内ごとに1回
	海外派遣労働者の健康診断	海外に6月以上派遣する前 帰国後国内での業務に就かせる際
	給食従業員の健康診断	雇入の際又は当該業務への配置替えの際
	深夜業従事者の自発的健康診断	
特殊健康診断	電離放射線健康診断	雇入時または当該業務に配置替えの際 及びその6月以内ごとに1回
	有機溶剤健康診断	
	特定化学物質健康診断	
行政により 実施が勧奨されている 特殊健康診断	VDT作業における健康診断 情報機器作業従事者に対する健康診断	

出典:「増補新訂 医療機関における産業保健活動ハンドブック」

参考: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(厚生労働省) [K170417K0020.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/k170417k0020.pdf)

自己保健義務と安全配慮義務

労働安全衛生法は、原則として事業者に対する各種の措置義務を定めている法律であるが、労働者に対しても「事業者が講ずる措置に応じて必要な事項を守らなければならない」として順守義務を課している。

また、労働者には、同法第66条第5項の規定に基づき、健康診断を受診する義務が課せられている。

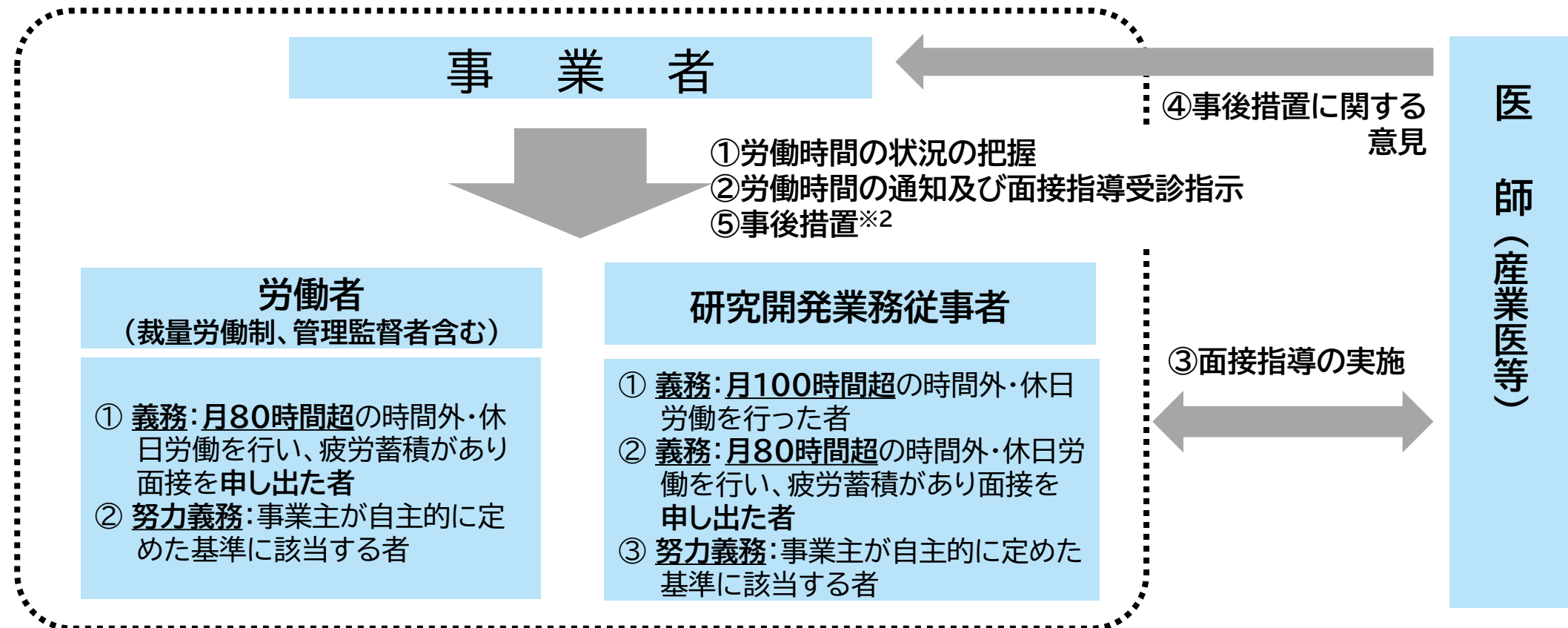
一方、労働者自身が負う義務に対して、企業にも労働者の安全と健康を守る「安全配慮義務」がある。

労働契約法(2008年3月施行)

第五条 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

長時間労働者等に対する面接指導制度 労働安全衛生法第66条の8等

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働^{※1}等をしている労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行う。



※1 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労働。

※2 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

労働時間の状況把握(2019年4月施行)

労働安全衛生法

第六十六条の八の三

事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者(次条第一項に規定する者を除く。)の労働時間の状況を把握しなければならない。

労働安全衛生法施行規則

(法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法等)

- 1 第五十二条の七の三法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、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の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする。
- 2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

副業・兼業の労働時間の通算の取扱い

- ・労働安全衛生法:通算規定はない
- ・労働基準法:自己申告等を基に通算する

※ 詳細は「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」参照

[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf)

[Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf)

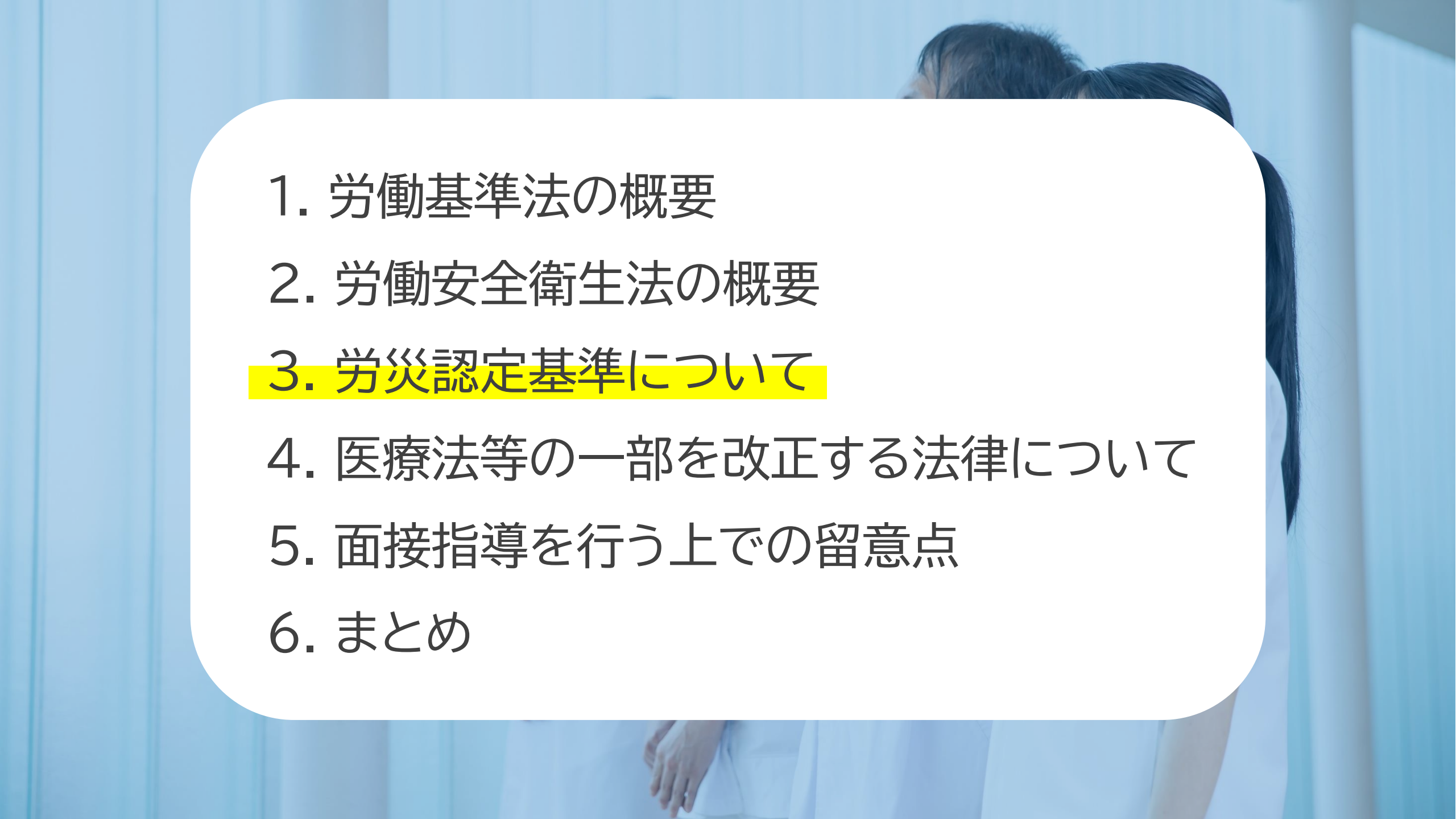
ストレスチェック制度の概要

◆ストレスチェックの実施等は事業者の義務 2015年12月施行

【本制度の目的】

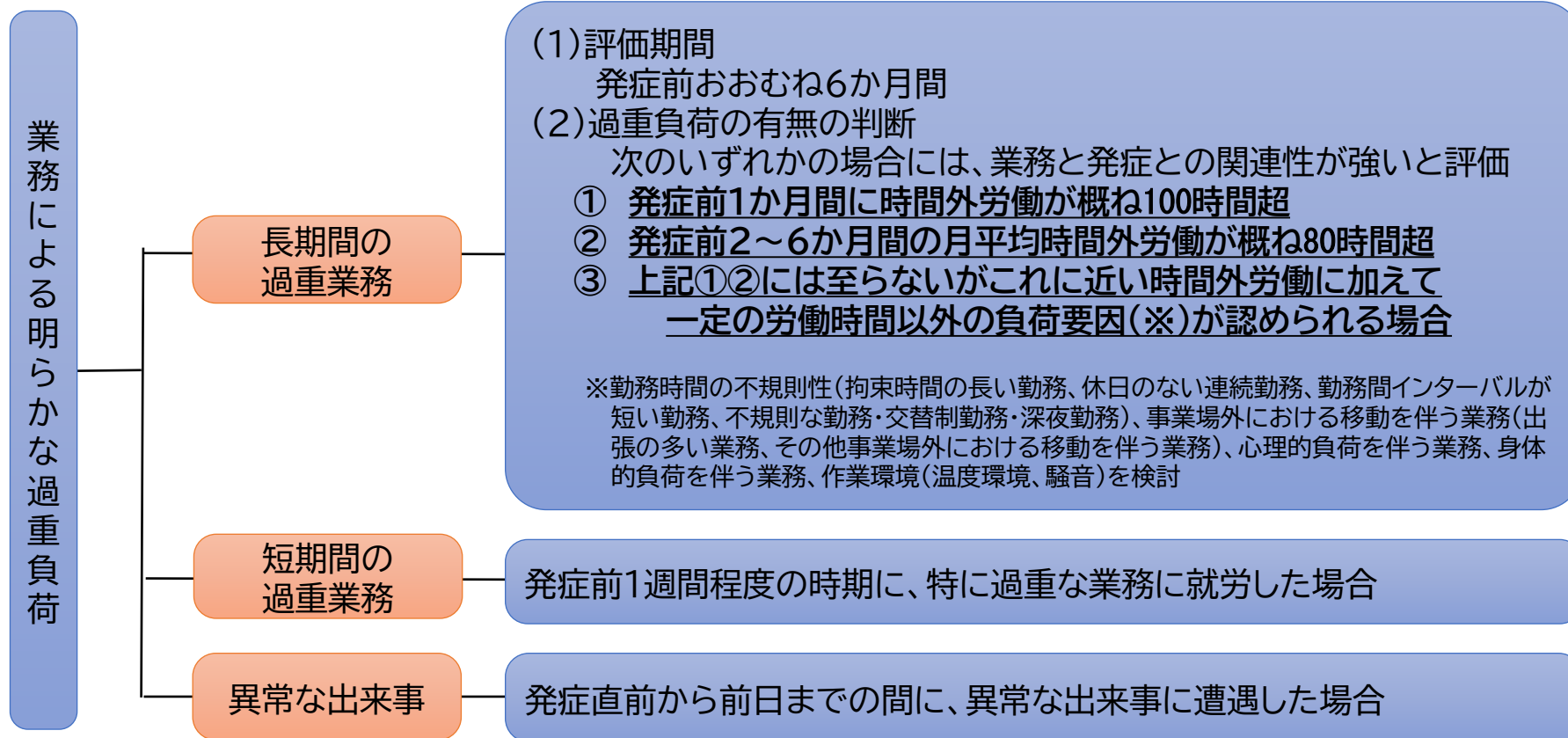
- ・労働者のメンタルヘルス不調の未然防止(一次予防)を主な目的とする
- ・労働者自身のストレスへの気づきを促す
- ・集団分析等から、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげる

- 常時使用する労働者に対して、1年以内ごとに1回、医師、保健師等により心理的な負担の程度を把握するためにストレスチェックを実施することは事業者の義務。(常時使用する労働者数が50人未満の事業場は当分の間努力義務)
- ストレスチェックの結果は、ストレスチェックを実施した医師、保健師等から直接本人に通知され、本人の同意なく事業者に提供することは禁止。
- ストレスチェックの結果、一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施することが事業者の義務。
- 申出を理由とする不利益な取扱いは禁止されています。
- 面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じ就業上の措置を講じることが事業者の義務となっています。

- 
1. 労働基準法の概要
 2. 労働安全衛生法の概要
 3. 労災認定基準について
 4. 医療法等の一部を改正する法律について
 5. 面接指導を行う上での留意点
 6. まとめ

脳・心臓疾患の労災認定基準(令和3年9月14日付け基発0914第1号)(令和5年10月18日改正)

○対象疾病 脳:脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症
心:心筋梗塞、狭心症、心停止(心臓性突然死を含む)、重篤な心不全、大動脈解離



※「複数の会社等に雇用されている労働者」の取扱い

1つの勤務先の負荷を評価しても労災認定できない場合は、すべての勤務先の負荷を総合的に評価して労災認定できるかを判断する。

なお、業務による負荷は、労働時間については通算し、労働時間以外の負荷要因については負荷を総合的に評価し、業務による明らかな過重負荷を受けたか否かを判断する。

精神障害の労災認定基準(令和5年9月1日付け基発0901第2号)

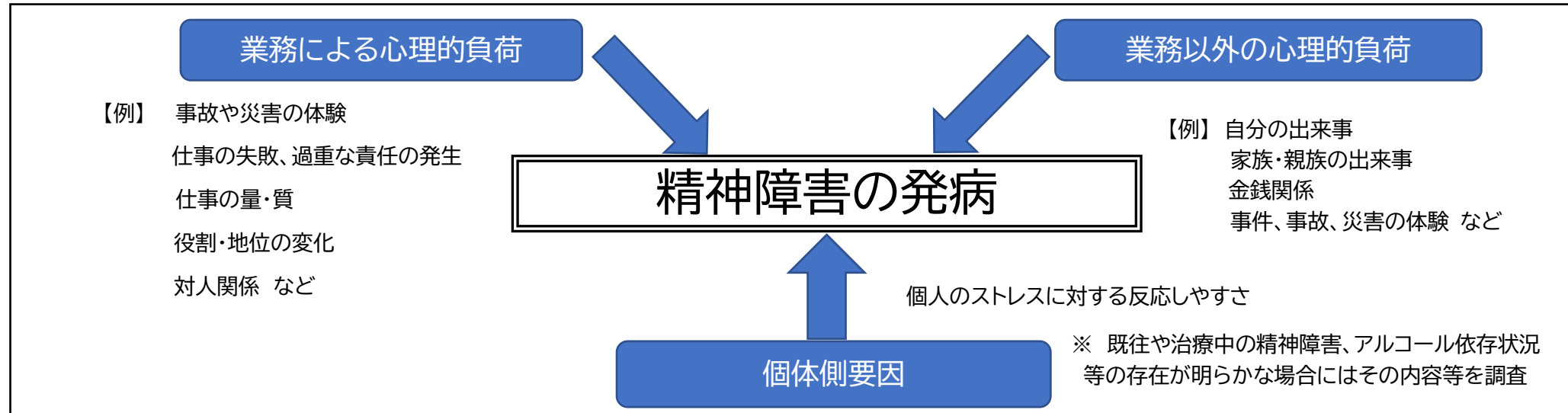
○次のいずれの要件も満たすこと

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷(※)が認められること
- ③ 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実例

- ・ 自らの死を予感させる程度の事故を体験した場合
- ・ 上司等による、人格や人間性を否定するような、業務上明らかに必要性がない精神的攻撃が執拗に行われた場合
- ・ 長時間労働がある場合、
 - ① 発病直前の2か月間連続して1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
 - ② 発病直前の3か月間連続して1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合 など

○精神障害の発病についての考え方



※「複数の会社等に雇用されている労働者」の取扱い

1つの勤務先での心理的負荷を評価しても労災認定できない場合は、すべての勤務先の業務による心理的負荷を総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断する。

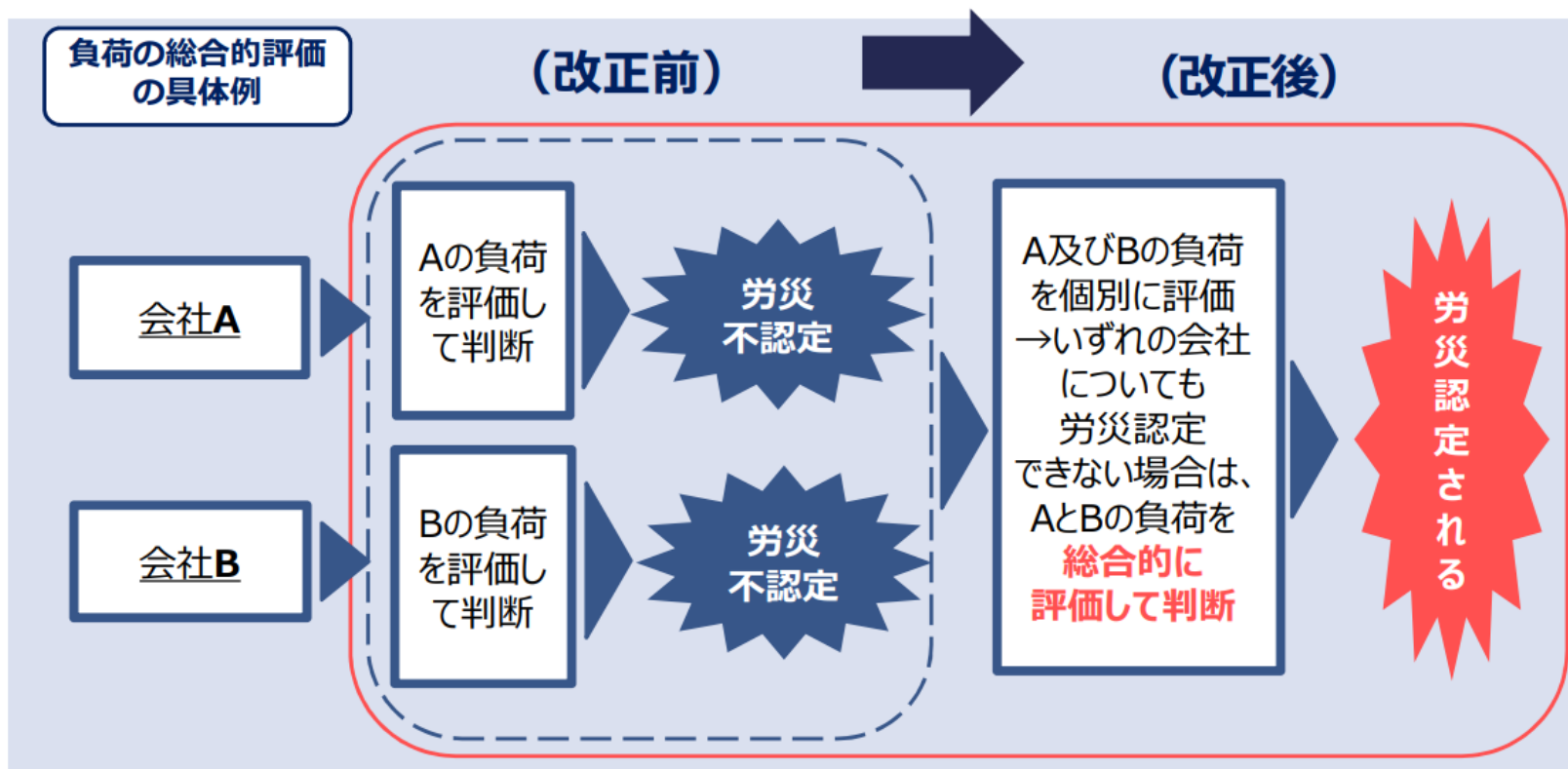
複数事業労働者の労災認定(2020年9月施行)

複数事業労働者の方については、1つの事業場のみの業務上の負荷(労働時間やストレス等)を評価して業務災害に当たらない場合に、複数の事業場等の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定できるか判断します。

これにより労災認定されるときには、上記の「複数業務要因災害」を支給事由とする各種保険給付が支給されます。



1つの事業場のみの業務上の負荷を評価するだけで労災認定の判断ができる場合は、これまでどおり「業務災害」として、業務災害に係る各種保険給付が支給されます。なお、この場合であっても、全ての就業先の事業場の賃金額を合算した額を基礎に保険給付されます。



1. 労働基準法の概要
2. 労働安全衛生法の概要
3. 労災認定基準について
4. 医療法等の一部を改正する法律について
5. 面接指導を行う上での留意点
6. まとめ

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概要

改正の趣旨

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観点から、医師の働き方改革、各医療関係職種の専門性の活用、地域の実情に応じた医療提供体制の確保を進めるため、長時間労働の医師に対し医療機関が講ずべき健康確保措置等の整備や地域医療構想の実現に向けた医療機関の取組に対する支援の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

<Ⅰ. 医師の働き方改革>

長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置の整備等（医療法）【令和6年4月1日に向け段階的に施行】

医師に対する時間外労働の上限規制の適用開始（令和6年4月1日）に向け、次の措置を講じる。

- ・勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成
- ・地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設
- ・当該医療機関における健康確保措置（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等）の実施 等

<Ⅱ. 各医療関係職種の専門性の活用>

1. 医療関係職種の業務範囲の見直し（診療放射線技師法、臨床検査技師等に関する法律、臨床工学技士法、救急救命士法）【令和3年10月1日施行】
タスクシフト/シェアを推進し、医師の負担を軽減しつつ、医療関係職種がより専門性を活かせるよう、各職種の業務範囲の拡大等を行う。

2. 医師養成課程の見直し（医師法、歯科医師法）【①は令和7年4月1日／②は令和5年4月1日施行等】※歯科医師も同様の措置

①共用試験合格を医師国家試験の受験資格要件とし、②同試験に合格した医学生が臨床実習として医業を行うことができる旨を明確化。

<Ⅲ. 地域の実情に応じた医療提供体制の確保>

1. 新興感染症等の感染拡大時における医療提供体制の確保に関する事項の医療計画への位置付け（医療法）【令和6年4月1日施行】
医療計画の記載事項に新興感染症等への対応に関する事項を追加する。

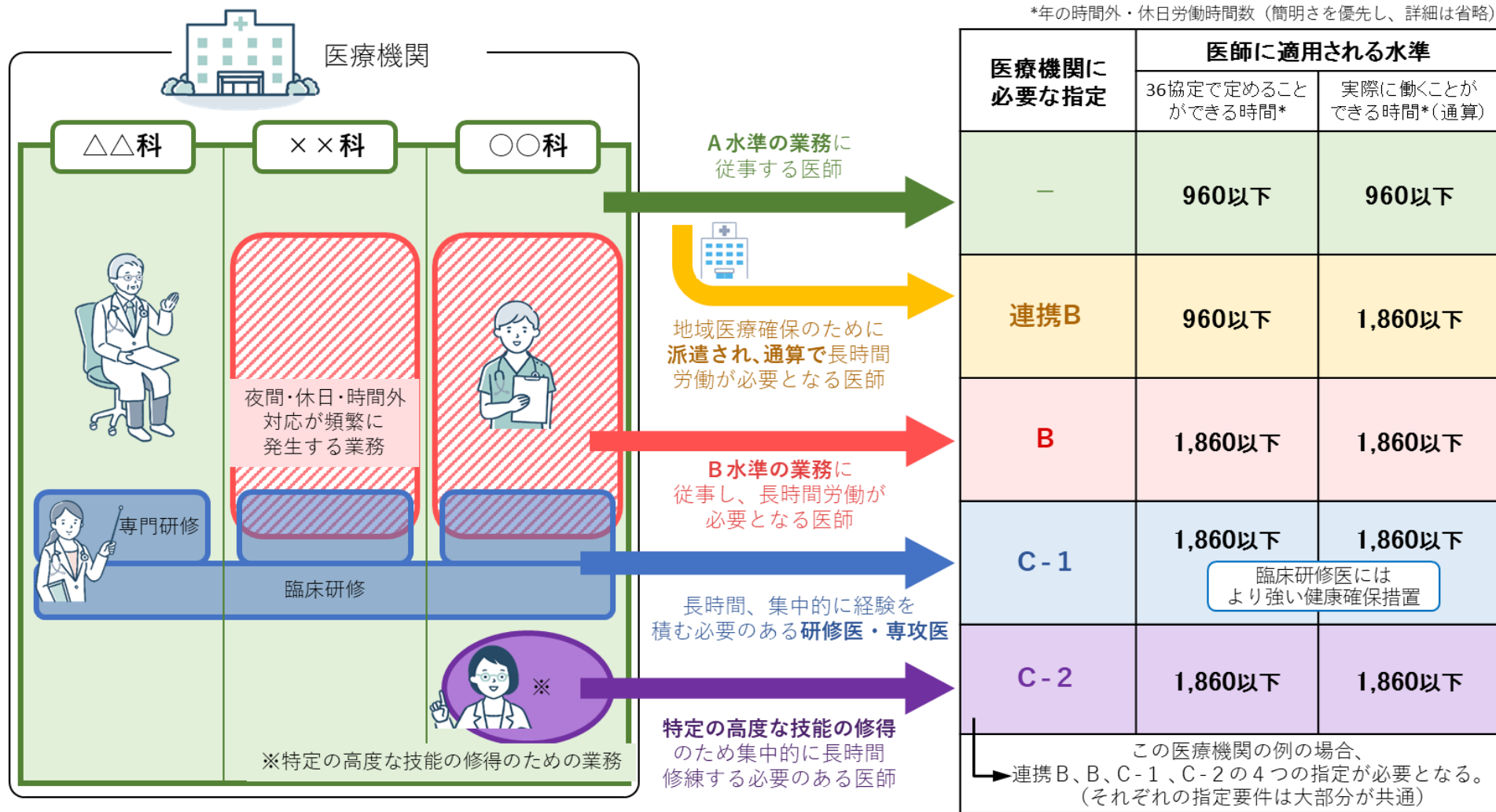
2. 地域医療構想の実現に向けた医療機関の取組の支援（地域における医療及び介護の総合的な確保の促進に関する法律）【公布日施行】
令和2年度に創設した「病床機能再編支援事業」を地域医療介護総合確保基金に位置付け、当該事業については国が全額を負担することとするほか、再編を行う医療機関に対する税制優遇措置を講じる。

3. 外来医療の機能の明確化・連携（医療法）【令和4年4月1日施行】
医療機関に対し、医療資源を重点的に活用する外来等について報告を求める外来機能報告制度の創設等を行う。

<Ⅳ. その他> 持ち分の定めのない医療法人への移行計画認定制度の延長【公布日施行】

各水準の指定と適用を受ける医師について

A水準以外の各水準は、指定を受けた医療機関に所属する全ての医師に適用されるのではなく、**指定される事由となった業務やプログラム等に従事する医師のみ適用される**。所属する医師に異なる水準を適用させるためには、医療機関は**それぞれの水準についての指定を受ける必要がある**。



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を元に作成

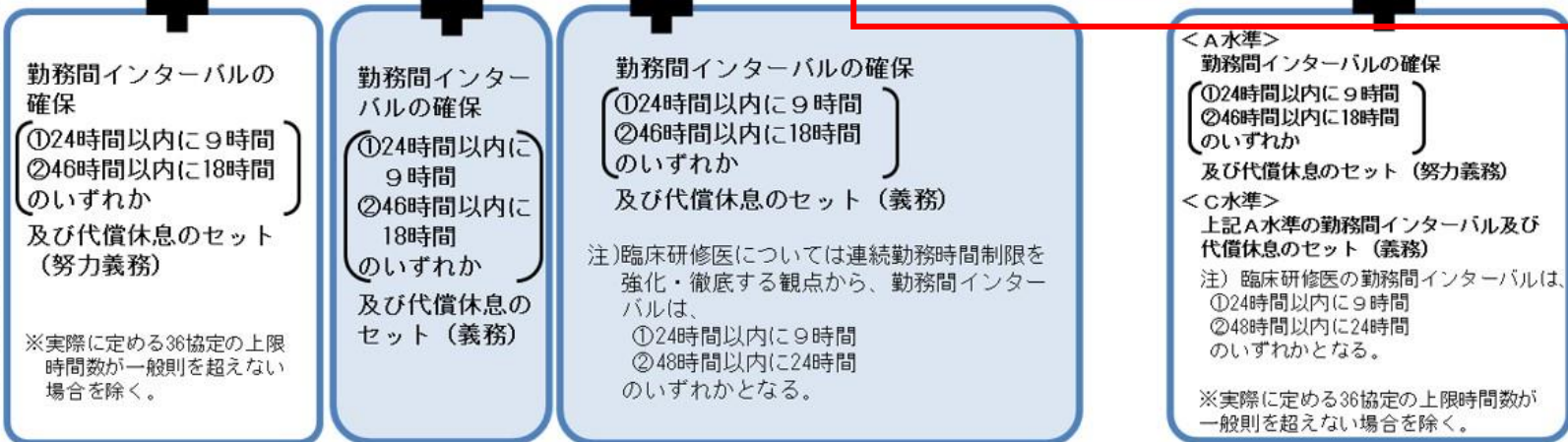
医師の時間外・休日労働の上限規制について



※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

【追加的健康確保措置】



面接指導
実施医師
の業務

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

勤務間インターバル規制・代償休息等について

※義務対象はB・連携B・C水準の適用となる医師。A水準の適用となる医師については努力義務。
※C-1水準が適用される臨床研修医については後述。

勤務シフト等を組むに当たっての基本ルール

(1) 勤務間インターバルを次の2種類の方法により確保する。

①始業から24時間以内に9時間の連続した休息时间を確保 を基本とし、

②始業から46時間以内に18時間の連続した休息时间を確保(宿日直許可のない宿日直に従事させる場合)

* 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなす。

(2) 代償休息を付与することを前提として勤務シフト等を組むことは、原則として認められない。

* 個人が連続して15時間を超える対応が必要な業務が予定されている場合は、代償休息の付与を前提とした運用を認める。ただし、当該業務の終了後すぐに代償休息を付与すること。

代償休息の基本ルール

(3) 予定された9時間又は18時間の連続した休息时间中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与する。(翌月末までに付与する。)

* 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合に、当該連続した9時間の間に通常の勤務時間と同態様の労働が発生し十分な睡眠が確保できなかった場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務を負う。

勤務パターン別の勤務間インターバル規制等の適用イメージ

B・連携B・C水準が適用される医師(C-1水準水準が適用される臨床研修医を除く。)の勤務パターン別の勤務間インターバル規制等の適用イメージ

※ A水準が適用される医師については努力義務となる。

15時間又は28時間連続勤務する場合

図1: 通常の日勤

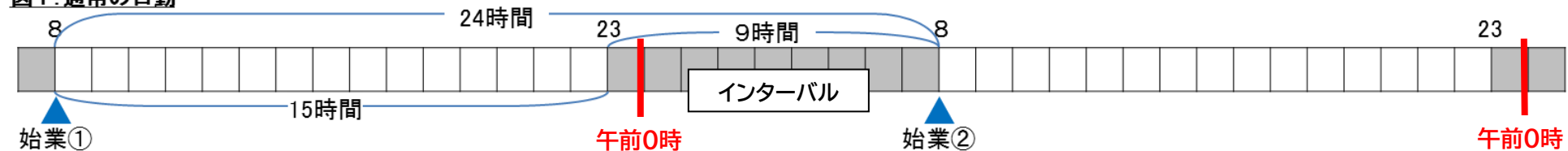


図2: 宿日直許可のある宿日直に従事する場合

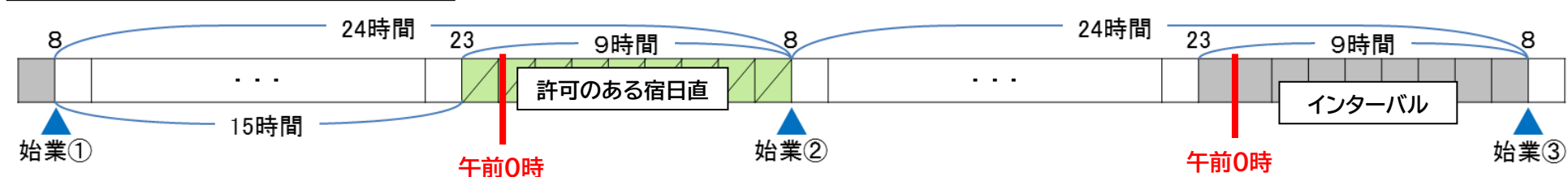
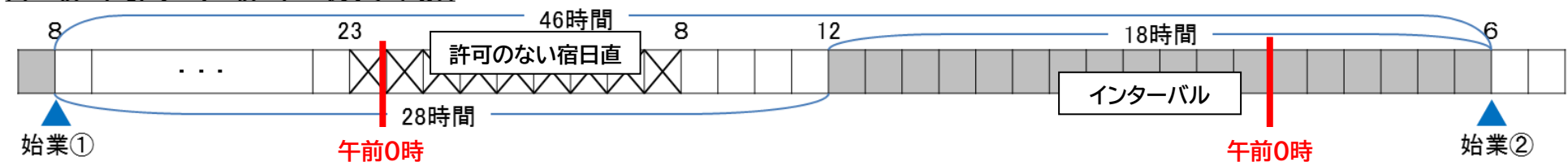


図3: 宿日直許可のない宿日直に従事する場合



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ■ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

勤務間インターバル規制・代償休息等について（C-1水準が適用される臨床研修医）

勤務シフト等を組むに当たっての基本ルール

(1) 勤務間インターバルを次の2種類の方法により確保する。

①始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保 を原則とし、

②始業から48時間以内に24時間の連続した休息時間を確保

（臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24時間の連続勤務時間とする必要がある場合）

宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなす。

代償休息の基本ルール

(2) 代償休息の必要がないように勤務間インターバルの確保を徹底することを原則とする。

* ただし、以下を要件として代償休息の付与を認める。

① 臨床研修における必要性から、オンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合に限る。

② 臨床研修医の募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示する。

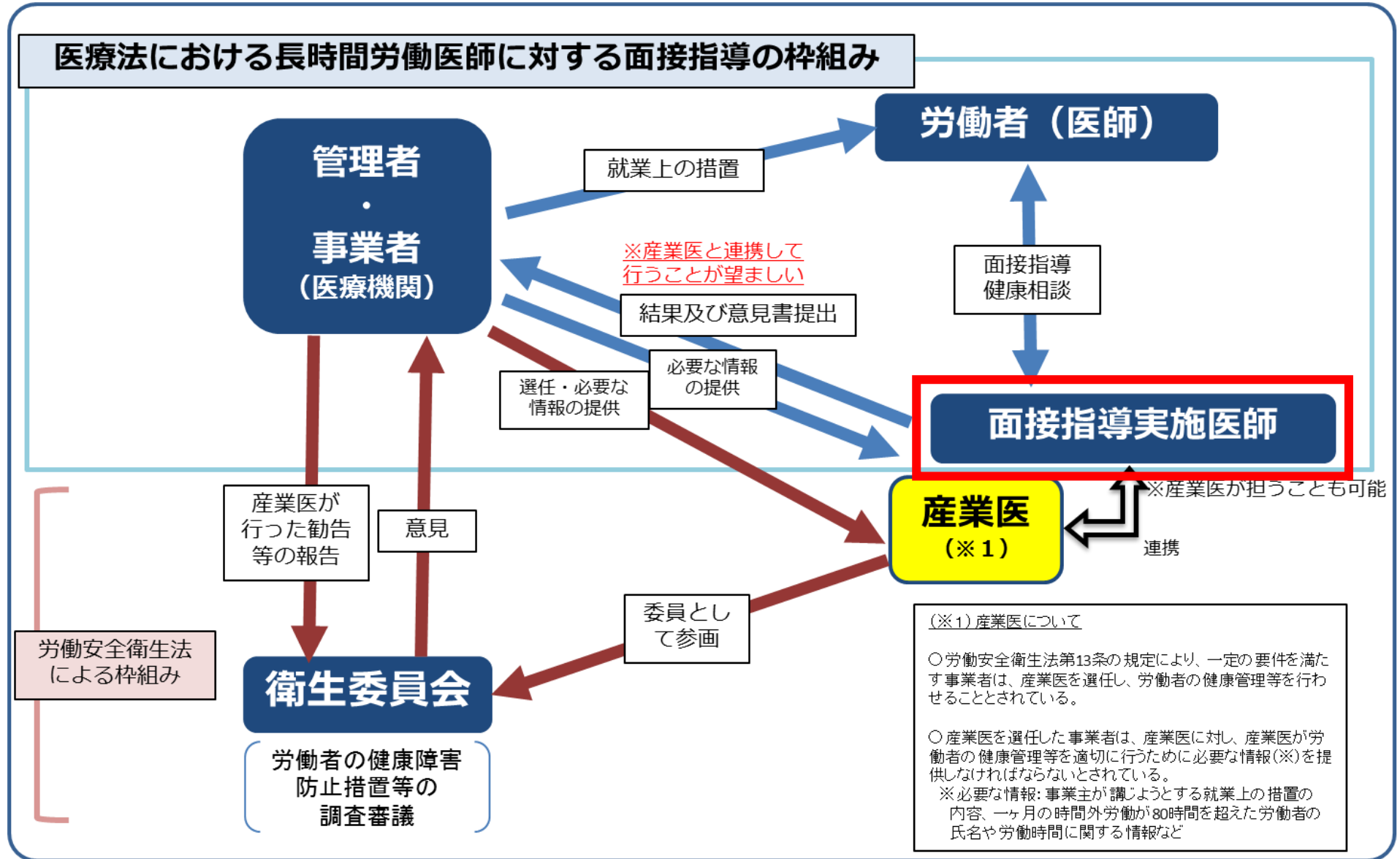
③代償休息を付与する期限は、以下のとおりとする。

・「当該診療科の研修期間の末日」又は「翌月末」までのいずれか早い日までの間に付与する。

・「翌月末」より前に「当該診療科の研修期間の末日」を迎える場合は、「当該診療科の研修期間の末日」までに代償休息を付与することが困難である場合に限り、「翌月末」までに付与するものとする。

1. 労働基準法の概要
2. 労働安全衛生法の概要
3. 労災認定基準について
4. 医療法等の一部を改正する法律について
5. 面接指導を行う上での留意点
6. まとめ

追加的健康確保措置の面接指導に係る実施体制について



健康相談の体制整備、健康情報の適正な取扱い

- 面接指導や健康診断の結果など、労働者の健康情報が適正に取り扱われ、労働者が安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするために、健康情報の事業場内での取扱いルールの特明確化・適正化が推進されるようにします。
- また、労働者が産業医等に直接相談できるようにするための環境整備やその仕組みが労働者に周知されるようにします。



労働者からの健康相談に適切に対応するために必要な体制の整備等(安衛法第13条の3)

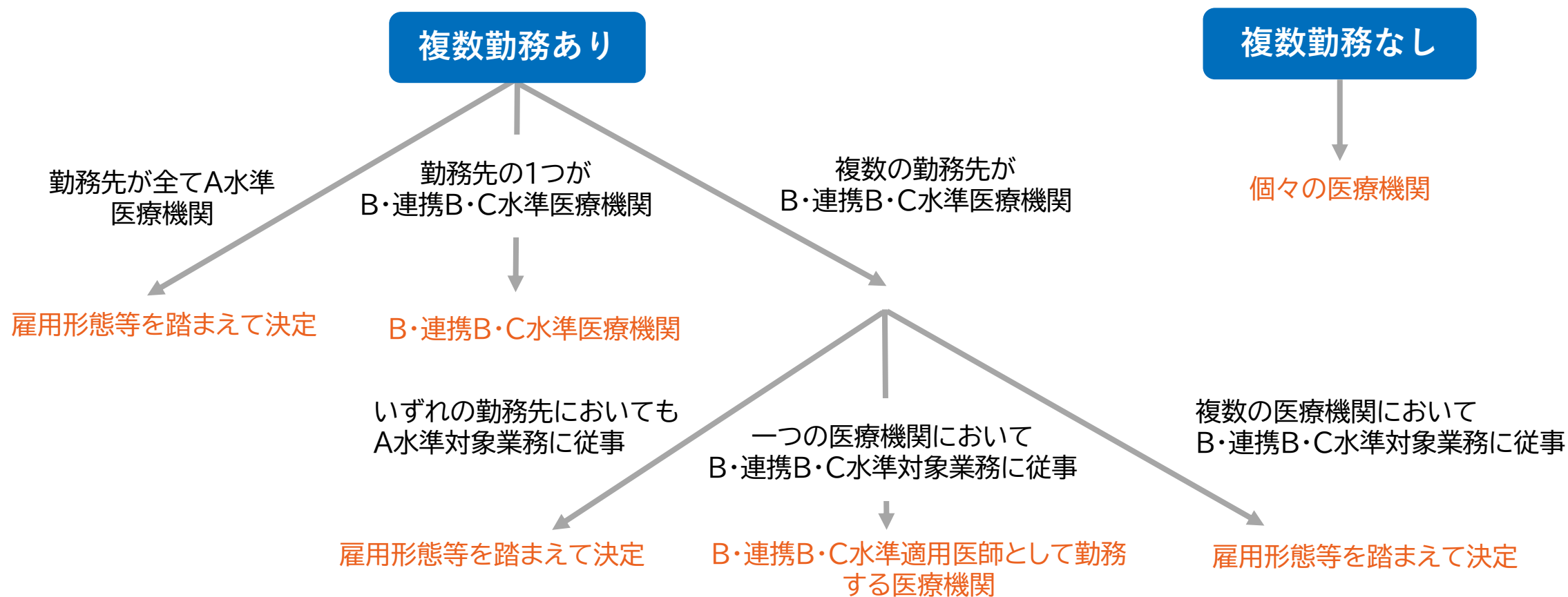
産業医等がより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者の健康管理等を適切に実施できるよう、事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じるように努めなければなりません。

労働者が産業医等による健康相談を安心して受けられる体制を整備するためには？

- 事業者は、産業医による健康相談の申出の方法(健康相談の日時・場所等を含む。)、産業医の業務の具体的な内容、事業場における労働者の心身の状態に関する情報の取扱い方法を、労働者に周知させる必要があります。
- また、労働者数50人未満の事業場の事業者は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師又は保健師について、労働者に周知させるように努めなければなりません。
- 周知方法としては、各事業場の見やすい場所に掲示等するほか、書面により労働者に通知すること、イントラネット等により労働者が当該事項の内容に電子的にアクセスできるようにすることなどが適当です。
- なお、保健指導、面接指導、健康相談等は、プライバシーを確保できる場所で実施できるように、配慮するとともに、その結果については、労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針に基づき事業場ごとに策定された取扱い規定により、適正に取り扱う必要があります。

面接指導を実施する医療機関について

面接指導・就業上の措置を実施する医療機関については、医師本人の選択により、医療機関との相談の上、個別に決定することとするが、確実な実施を図るために、面接指導を実施する医療機関についての考え方(常勤と非常勤で勤務している場合には、常勤で勤務している医療機関が実施する等)を整理する。

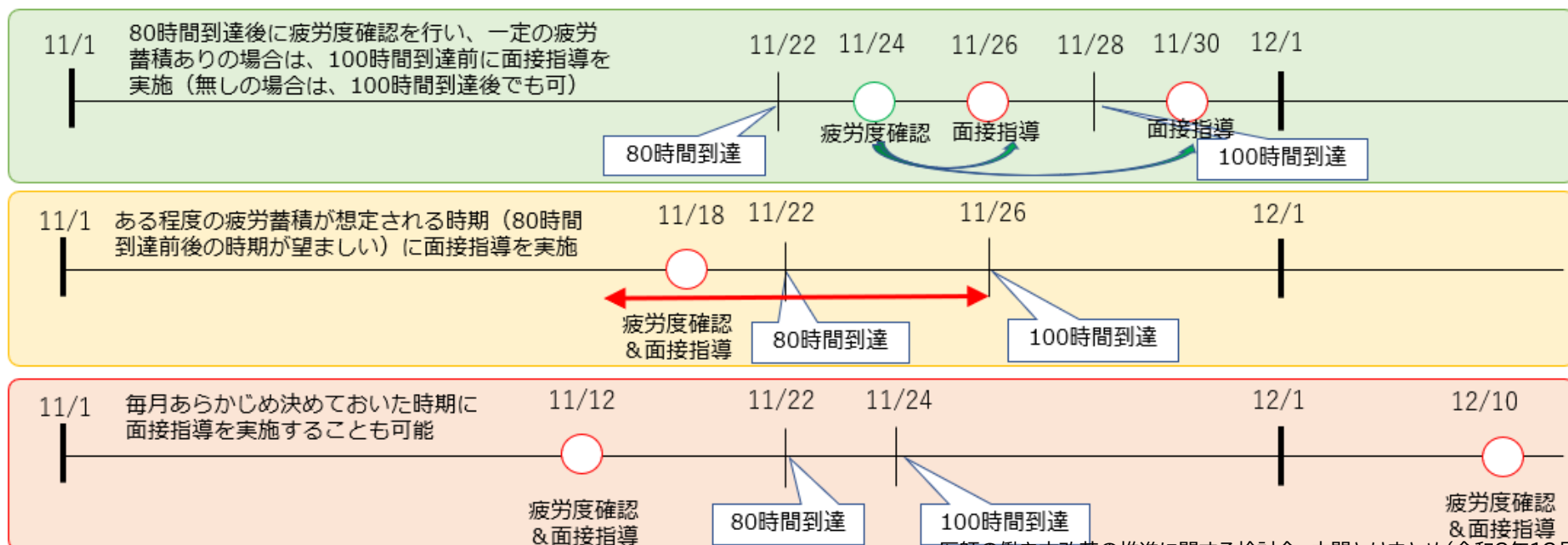


面接指導の実施時期について

水準	A水準	A・B・連携B・C水準	B・連携B・C水準
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度	低い	高い	
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）	毎月あらかじめ決めておいた時期に行くことも可能
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が予想される場合 ^注 は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に前に実施しなければならない。

注 一定の疲労蓄積が予想される場合とは下記のいずれかに該当した場合である。

- ① 前月の時間外・休日労働時間数：100時間以上
- ② 直近2週間の1日平均睡眠時間：6時間未満
- ③ 疲労蓄積度チェック：自覚症状がIV又は疲労蓄積度の点数が4以上
- ④ 面接指導の希望：有



面接指導の実施方法について

【必要と認める場合には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実施】

※1か月の時間外・休日労働が155時間を超える場合には遅滞なく労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならない。

【管理者が面接指導実施医師による面接指導を実施】

事業者

(医療機関の管理者)

※面接指導の結果の記録の保存(5年)

<実施時期>

- ・1か月の時間外・休日労働が100時間に達するまでの間に実施(BC水準)
- ・疲労の蓄積が認められない場合は100時間以上となった後遅滞なくでも可(BC水準以外)

<確認事項>

- ① 勤務の状況(前月の休日・時間外労働時間(副業・兼業も自己申告等により通算する))
- ② 睡眠の状況(直近2週間の1日平均睡眠時間(可能であればアクチグラフ等の客観的指標を用いる))
- ③ 疲労の蓄積の状況(「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト(2023年改訂版)」)
- ④ ②、③以外の心身の状況、
- ⑤ 面接指導を受ける意思の有無

労働者

(面接指導対象医師)

1か月の時間外・休日労働が100時間以上見込み

【必要な情報の提供】

- ① 面接指導対象医師の氏名
- ② 上記<確認事項>の内容
- ③ その他必要な事項

※①、②は管理者の確認後速やかに
③は面接指導医師からの求め後速やかに

面接指導
実施医師

※勤務する医療機関の管理者でないこと
※講習修了者
※産業医(講習修了者)が担うことも可

【面接指導】

<確認事項>

- ① 勤務の状況
- ② 睡眠の状況
- ③ 疲労の蓄積の状況
- ④ ②、③以外の心身の状況(うつ症状や心血管疾患のリスク等)

助言・指導

※管理者が指定した面接指導実施医師の面接指導を希望しない場合は、他の面接指導実施医師による面接指導を受けて、その結果を証明する書面を管理者に提出することも可。

【面接指導の結果についての意見聴取】
※面接指導後遅滞なく

産業医等と連携して行うことが望ましい

←産業医は衛生委員会への委員としての参画を通じて事業者に意見を言う立場(労働安全衛生法の枠組み)

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト(2023年改正版)

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト(2023年改正版)

記入者 _____ 実施日 _____ 年 月 日

このチェックリストは、労働者の疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. 最近1か月間の自覚症状

各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
11. へとへとだ(運動後を除く)★1	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
14. 食欲がないと感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。合計 _____ 点

I: 0-2点	II: 3-7点	III: 8-14点	IV: 15点以上
---------	----------	------------	-----------

2. 最近1か月間の勤務の状況

各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の労働時間(時間外・休日労働時間を含む)	<input type="checkbox"/> 適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	-
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	-
4. 深夜勤務に伴う負担 ★2	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の回数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	-
6. 仕事についての身体的負担 ★3	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
9. 時間内に処理しきれない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
10. 自分のペースでできない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかけて仕方がない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 勤務日の睡眠時間	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない(1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間 ★4	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない(1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)

<勤務の状況の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。合計 _____ 点

A: 0点	B: 1-5点	C: 6-11点	D: 12点以上
-------	---------	----------	----------

★1: へとへと: 非常に疲れて体に力がなくなったさま

★2: 深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断してください。

深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時-午前5時)の一部または全部を含む勤務をいいます。

★3: 肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担をいいます。

★4: これを勤務間インターバルといいます。

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの疲労蓄積度の点数(0~7)を求めてください。

【疲労蓄積度数表】

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

※糖尿病、高血圧症等の疾患がある方の場合には判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの疲労蓄積度の点数: _____ 点(0~7)

判定	点数	疲労蓄積度
	0~1	低いと考えられる
2~3	やや高いと考えられる	
4~5	高いと考えられる	
6~7	非常に高いと考えられる	

4. 疲労蓄積予防のための対策

あなたの疲労蓄積度はいかがでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、疲労蓄積度が判定できます。疲労蓄積度の点数が2~7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2に掲載されている“勤務の状況”の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については、自分でそれらの項目の改善を行ってください。**個人の裁量で改善不可能な項目については、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相談してください。**なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかりと取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養が取りやすくなることから、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外・休日労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

厚生労働省発表
(令和5年4月4日)
「労働者の疲労蓄積度自己診断
チェックリスト」等の周知について

<https://www.mhlw.go.jp/content/001084302.pdf>

心身の状態の情報の取扱いの原則(情報の性質による分類)

心身の状態の情報の分類	左欄の分類に該当する心身の状態の情報の例	心身の状態の情報の取扱いの原則
<p>① 労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされており、労働安全衛生法令に定める義務を履行するために、事業者が必ず取り扱わなければならない心身の状態の情報</p>	<p>(a)健康診断の受診・未受診の情報 (b)長時間労働者による面接指導の申出の有無 (c)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者による面接指導の申出の有無 (d)健康診断の事後措置について医師から聴取した意見 (e)長時間労働者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見 (f)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の事後措置について医師から聴取した意見</p>	<p>全ての情報をその取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、事業者等が取り扱う必要がある。 ただし、それらに付随する健康診断の結果等の心身の状態の情報については、②の取扱いの原則に従って取り扱う必要がある。</p>
<p>② 労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能であるが、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが適当である心身の状態の情報</p>	<p>(a)健康診断の結果(法定の項目) (b)健康診断の再検査の結果(法定の項目と同一のものに限る。) (c)長時間労働者に対する面接指導の結果 (d)ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者に対する面接指導の結果</p>	<p>事業者等は、当該情報の取扱いの目的の達成に必要な範囲を踏まえて、取り扱うことが適切である。 そのため、事業場の状況に応じて、 ・情報を取り扱う者を制限する ・情報を加工する 等、事業者等の内部における適切な取扱いを取扱規程に定め、 また、当該取扱いの目的及び方法等について労働者が十分に認識できるよう、丁寧な説明を行う等の当該取扱いに対する労働者の納得性を高める措置を講じた上で、取扱規程を運用する必要がある。</p>
<p>③ 労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていないため、あらかじめ労働者本人の同意を得ることが必要であり、事業場ごとの取扱規程により事業者等の内部における適正な取扱いを定めて運用することが必要である心身の状態の情報</p>	<p>(a)健康診断の結果(法定外項目) (b)保健指導の結果 (c)健康診断の再検査の結果(法定の項目と同一のものを除く) (d)健康診断の精密検査の結果 (e)健康相談の結果 (f)がん検診の結果 (g)職場復帰のための面接指導の結果 (h)治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書 (i)通院状況等疾病管理のための情報</p>	<p>個人情報の保護に関する法律に基づく適切な取扱いを確保するため、事業場ごとの取扱規程に則った対応を講じる必要がある。</p>

面接指導の準備、実施、報告まで

- 1.睡眠や疲労の状況、職場での様子、健康診断受診状況・事後措置等について情報を得ておく
- 2.面接指導のやり方(対面、オンライン※)・日時を調整
対面の場合、プライバシーが確保できる場所で実施
- 3.個人情報の取扱いについて確認
- 4.面接指導後の意見書作成
(就業制限といった措置は必要に応じて産業医と連携・相談して判断することが推奨される)



※オンラインによる医師の面接指導を実施するにあたっての留意事項

医療法に基づいた面接指導をオンラインで実施する場合には、「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の8の4第1項及び第66条の10第3項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」(厚生労働省労働基準局長通知・2020年11月19日改正)を参照して下さい。

○オンライン面接特有の留意点を踏まえ、事前準備などが重要となる。

- アクセス場所の確認
- 使用するオンライン会議システムの確認
- ビデオオンでマスクを外しての面接の承諾
- 同席者がいる場合の説明・承諾、等



1. 労働基準法の概要
2. 労働安全衛生法の概要
3. 労災認定基準について
4. 医療法等の一部を改正する法律について
5. 面接指導を行う上での留意点
6. まとめ

まとめ

- 医師の労務管理・健康確保措置は労働基準法と労働安全衛生法に加え、医療法によっても規定されています。
- 労働安全衛生法に基づく面接指導はストレスチェックに関わる面接指導と長時間労働に関する面接指導があります。
- 医療法に基づいた長時間労働に関する面接指導を受けた医師は、その結果を証明する書面が事業者に提出されることにより、労働安全衛生法による面接指導を受けたことにできます。
- 医療法による長時間労働の面接指導は、副業・兼業の労働時間を通算した時間数を基に、決められた医療機関、原則として常勤で勤務している医療機関が実施することが推奨されます。その際、他の勤務先での状況も聴取する必要があります。

まとめ

- 面接指導に当たっては、産業医等と事前に情報を共有したうえで実施することも可能であり、必要に応じて連携してください。また、あらかじめ個人情報の取扱いルールを確認しておくことも重要です。
- 対面で面接指導を実施する場合、プライバシーを確保できる場所を実施してください。オンラインによる面接指導を行う場合には、通達等に沿った対応を行ってください。
- 面接実施後に個人情報の取扱いに留意しつつ、面接指導実施医師が意見書を作成し、管理者に提出します。この場合、必要に応じて産業医と連携してください。就業制限などの何らかの判断を要する場合にも、産業医とよく相談することが推奨されます。面接指導実施医師や産業医の意見を勘案して基本は事業者及び管理者が対応することになります。