



## 長時間労働者の面接指導の対象者拡大等

今年4月より、「働き方改革関連法」に基づき、労働時間の把握が義務化され、長時間労働者の面接指導の対象者が拡大されます。今回のあおぞらレターでは、この義務に関するポイントやその対応方法について、ご案内いたします。



### 長時間労働者の面接指導の拡充

#### ●長時間労働者の面接指導とは？

事業主は、**時間外勤務や休日勤務（以下、「時間外勤務等」）の合計が一定の時間を超え、疲労の蓄積が認められる者で、「本人が申し出た場合」、医師による面接指導を受けさせる義務があります。**

#### ポイント① 面接指導の実施基準となる時間外勤務等の時間数の変更

- 今年4月より、時間外勤務等の合計時間が100時間超から **80時間超**に変更となりました。

#### ポイント② 長時間労働者に対する時間数の通知義務

- 時間外勤務等が80時間を超えた労働者に対し、算定後、2週間以内に、超過労働時間を通知しなければなりません。（通知方法は給与明細も可）

#### ポイント③ 産業医に対する情報提供義務

- 産業医を選任する事業場では、算定後、2週間以内に、下記の情報を提供しなければなりません。
  - ・時間外勤務等が80時間を超えた労働者の氏名
  - ・時間外勤務等の時間数
  - ・労働者の業務に関する情報であって、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの

#### ポイント④ 労働時間の適正な把握

- 事業主は、面接指導の実施のために、「厚生労働省令で定める方法」により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。



タイムカードによる記録、PC等の電子計算機の使用時間の記録等 のほか、自己申告制による場合でも、報告が適正に行われているか確認が必要です。

### 必要な対応

会社は次のような対応が必要です。

#### ●労働時間管理の徹底

- ・**労働時間を適正**に管理できるようにしておくこと
- ・医師の面接指導の対象者の適切な把握（※管理監督者であっても対象となります。）



上記改正は、産業医の選任の必要のない50人未満の企業であっても、③をのぞき、全ての事業主が対象となります。労働時間の管理も複雑になるため、管理方法の検討や体制づくりを見直しましょう。

その他の詳細やご不明な点は弊所担当までお問い合わせください。TEL.03-3526-4277