



# Supporting your growth

Firm News Vol. 105 September' 19



## Contents

- ▶ 働き方改革関連法 「労働時間の状況の把握と面接指導」について
- ▶ <労働問題Q&A> 「産業医の選任義務がない事業所の面接指導を行う産業医について」



Social Insurance Consulting Firm EOS

## ▶働き方改革関連法 「労働時間の状況の把握と面接指導」について

9月号は、2019年4月から施行された働き方改革関連法の中から、労働時間の状況の把握と面接指導についてご説明させていただきます。労働時間の状況の把握につきましては、以前にもお知らせいたしました。面接指導との関係、そして、従来より存在しております労働時間適正把握ガイドラインとの関係について触れていきたいと思っております。

### 1. 面接指導と労働時間の状況の把握について

今回の法改正により、労働安全衛生法第66条8の3に下記のような条文が新設されました。

(面接指導等)

第66条の8の3 事業者は、第66条の8第1項又は前条第1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1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。

この条文に記載されております「労働時間の状況の把握」とは、「労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するもの」である。(平30.12.28基発1228第16号)」とされております。

労働安全衛生法におきましては、下記3種類の面接指導が規定されておりますが、この規定は①及び②の面接指導を実施するための「労働時間の状況の把握」を義務付けているところから、高度プロフェッショナル制度対象労働者を除き、研究開発業務従事者、労働基準法第41条に規定する者(管理監督者等)やみなし労働時間制が適用される労働者など、全ての労働者が対象となっております。

#### 【労働安全衛生法に規定される面接指導の種類】

- ①一般の長時間労働者に対する医師による面接指導(労働安全衛生法66条の8)
- ②研究開発業務従事者に対する医師による面接指導(労働安全衛生法66条の8の2)
- ③高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する医師による面接指導(労働安全衛生法66条の8の2)

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 2. 労働時間の状況の把握方法等について

次に、「労働時間の状況の把握」をどのような方法で行えばよいのか、確認したいと思います。  
労働時間の状況の把握方法と致しましては、原則として、以下のものが挙げられております(平30.12.28基発1228第16号)。

(労働時間の状況の把握方法)

- ①タイムカード、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
- ②事業者(事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む。)の現認等の客観的な記録

そして事業者は、上記の方法により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならず、その記録を作成し、3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とされております(労働安全衛生規則第52条の7の3)。

### 3. 労働時間適正把握ガイドラインとの関係

今回の労働安全衛生法の改正による「労働時間の状況の把握」は、労働者の健康確保措置(面接指導の適正な実施)を目的としているところではありますが、「労働時間の把握」という視点では、2017年1月20日に「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」が出されているところです。

この労働時間適正把握ガイドラインは、過重な長時間労働の防止及び割増賃金の未払いの防止が目的となっており、ここで対象となっている労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間」に当たります。

そして、この労働時間適正把握ガイドライン内の「(4)賃金台帳の適正な調製」の箇所で「使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと」とされているなかで、労働安全衛生法に基づく「労働時間の状況の把握」は、「労働基準法施行規則第54条第1項第5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができる」とされておりますため、従来より、労働時間の管理を行われている事業場につきましては、今回の労働安全衛生法の労働時間の状況の把握のために何らかの措置をとる必要はない、ということになります。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

### 4. 各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件

前述の通り、「労働時間の状況の把握」は、労働者の健康確保措置（面接指導の適正な実施）を目的としております。では、労働安全衛生法に規定する面接指導はどのような労働者なのか、以下の図で確認したいと思います。

#### ① 高度プロフェッショナル制度

健康管理時間

健康管理時間によらず、健康確保措置を労使委員会で協議（高度プロフェッショナル制度導入時の義務）

努力義務

要申出

義務（罰則付き）

申出なし

100H

#### ② 研究開発業務

労働時間の状況

80H

義務

要申出

義務（罰則付き）

申出なし

#### ③ 一般労働者

45H

労働時間の状況

健康確保措置を  
労使で協定

義務

要申出

#### ④ 管理監督者

労働時間の状況

義務

要申出

#### ⑤ 裁量労働制

労働時間の状況

労働時間によらず、健康確保措置を労使委員会で協議（裁量労働制導入時の義務）

健康確保措置を  
労使で協定

義務

要申出

面接指導についてはみなし労働時間ではなく実労働時間でカウントする。

## ▶ &lt;労働問題Q&amp;A&gt; 「産業医の選任義務がない事業所の面接指導を行う産業医について」

## &lt;労働問題Q&amp;A&gt;

問

労働者が常時10人未満の事業所ですが、長時間労働をした際に面接指導をお願いする産業医はどのように探したらよいでしょうか？

答

今回の法改正により、事業所の人数にかかわらず、時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた場合で、本人が申し出た場合には、事業主はその従業員に医師による面接指導を受けさせなければなりません。

一方、安全衛生管理体制における産業医の選任については、常時50人以上の労働者を使用する事業場においては、事業者は、産業医を選任し、労働者の健康管理等を行わせなければならないこととなっています。

ご質問についてですが、産業医の選任義務のない事業所が医師による面接指導を実施する方法の一つに、地域産業保健センターへ依頼する方法があります。

この地域産業保健センターは、独立行政法人労働者健康安全機構が運営するおおむね監督署管轄区域に設置されている、産業保健総合支援センターの地域窓口で、労働者数50人未満の小規模事業者やそこで働く方を対象として、労働安全衛生法で定められた保健指導などの以下の産業保健サービスを無料で提供しています。

長時間労働者及び高ストレス者の対する面接指導だけではなく、健康診断の結果について医師からの意見聴取についても対応してもらえます。

ただし、各サービスのご利用にあたっては、地域産業保健センターへの事前の申し込みが必要とのことですので、実際に依頼を考える場合には、事前にご相談されてはいかがでしょうか。

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

URL: <http://www.epcs.co.jp>