

	長時間労働者 に対する面接指導	研究開発に係る業務に従事する者 に対する面接指導	高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者 に対する面接指導	ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者 に対する面接指導
条文	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(②及び③を除く)に対し、医師による面接指導を行わなければならない。	事業者は、その 労働時間 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時間を超える労働者(新たな技術、商品又は 役務の研究開発に係る業務に従事する者 (管理監督者等の適用除外者及び③を除く)に限る)に対し、医師による面接指導を行わなければならない。	事業者は、 高度プロフェッショナル制度 の対象となる労働者であって、その 健康管理時間 が当該労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、医師による面接指導を行わなければならない。	事業者は、 ストレスチェックの結果の通知 を受けた労働者であって、 心理的な負担の程度 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ものが医師による面接指導を受けることを希望する旨を申し出たときは、当該申出をした労働者に対し、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を行わなければならない。
対象となる労働者の要件等	厚生労働省令で定める要件とは、 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超えた時間が1月当たり 80時間 を超え、かつ、 疲労の蓄積 が認められる者であること。 ※超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。 ※事業者は、超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、対象となる労働者に対し、超えた時間に関する情報を通知しなければならない。	厚生労働省令で定める時間とは 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超えた時間が1月当たり 100時間 とされる。 ※超えた時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。	厚生労働省令で定める時間とは 1週間当たりの健康管理時間が 40時間 を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり 100時間 と定める。 健康管理時間とは 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間をいう。	厚生労働省令で定める要件とは ストレスチェックの結果、 心理的な負担の程度が高い者 であって、面接指導を受ける必要があると当該検査を行った 医師等 が認めたものであること。
面接指導の実施方法	①面接指導は、対象となる労働者の申出により行うものとする。 ②申出は、一定の期日後、 遅滞なく 行うものとする。 ③事業者は、対象となる労働者から申出があったときは、 遅滞なく 、面接指導を行わなければならない。 ④ 産業医 は、対象となる労働者に対して、申出を行うよう 勧奨 することができる。	面接指導は、一定の期日後、 遅滞なく 行うものとする。	「研究開発に係る業務に従事する者に対する面接指導」の実施方法等に準じて定めるものとする。	①申出は、対象となる労働者がストレスチェックの結果の通知を受けた後、 遅滞なく 行うものとする。 ②事業者は、対象となる労働者から申出があったときは、 遅滞なく 、面接指導を行わなければならない。 ③ 検査を行った医師等 は、対象となる労働者に対して、申出を行うよう 勧奨 することができる。
面接指導の申出	必要	不要	不要	必要
結果の記録	必要 (5年保存)	必要 (5年保存)	必要 (5年保存)	必要 (5年保存)
医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときの措置	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。	就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇の付与、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。	職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置 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。	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。
その他	事業者は、面接指導を実施するため、以下の方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。 ①タイムカードによる記録 ②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 ③その他の適切な方法 事業者は、上記方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、 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。		—	常時 50人以上 の労働者を使用する事業者は、 1年以内ごとに1回、定期に 、心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告書を 所轄労働基準監督署長 に提出しなければならない。
	面接指導を行う労働者以外の労働者 であって健康への配慮が必要なものについては、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように 努めなければならない 。			事業者は、労働者が面接指導の申出をしたことを理由として、当該労働者に対し、不利益な取扱いをしてはならない。
	※必要な措置とは、長時間労働者に対する面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とされる。 ※必要な措置は、次の①・②に掲げる労働者に対して、当該労働者の申出により行うものとされる。 ①長時間の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者 ②事業場において定められた必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者			