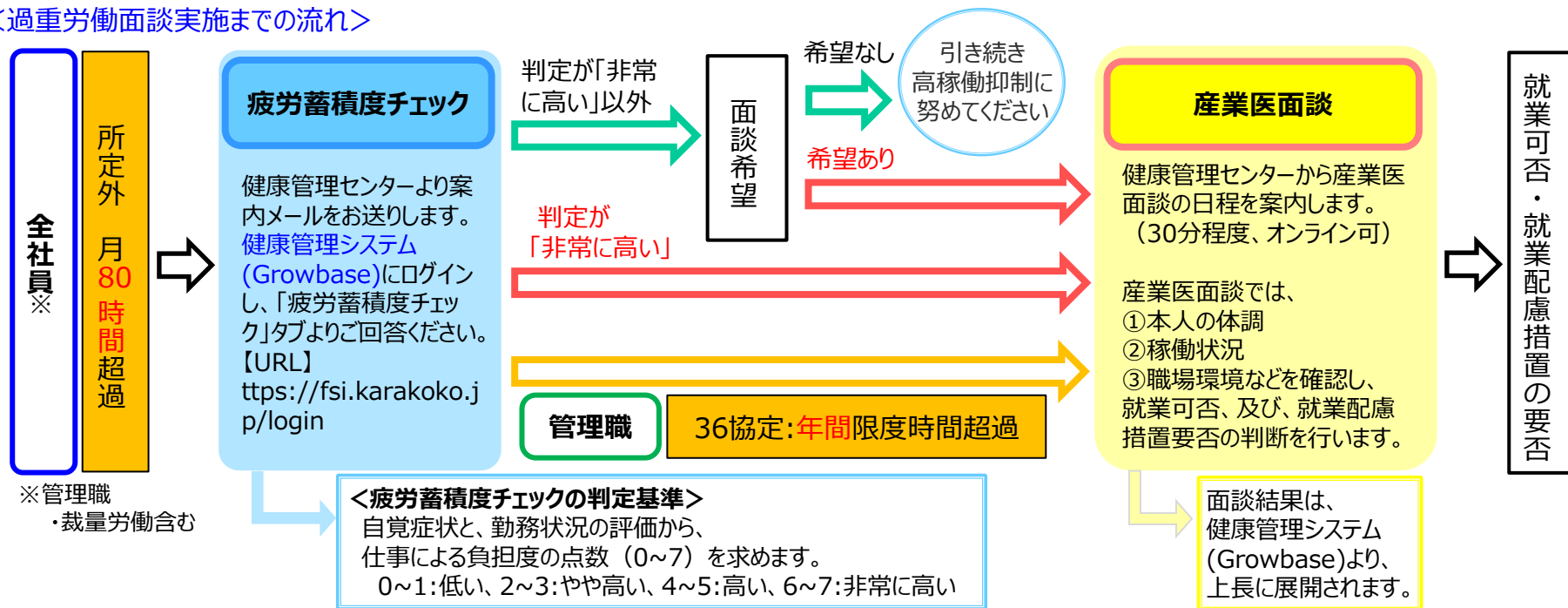




<過重労働面談の実施対象者>

1. 所定外労働が月80時間を超過する場合 ⇒ 本人または上長から希望があれば産業医面談を実施（任意）
2. 所定外労働が月80時間を超過し、疲労蓄積度チェックで「非常に高い」と判定された場合 ⇒ 産業医面談を実施（全員必須）
3. 所定外労働が36協定の年間限度時間を超過した**管理職社員** ⇒ 産業医面談を実施（全員必須）

<過重労働面談実施までの流れ>



<就業配慮の判断基準>

判断基準 (例)	就業配慮措置	レベル
・過去3ヶ月の時間外労働が平均80時間未満 ・次月の稼働が低くなる見込み、・健康上の問題なし	意見 36協定の範囲内での就業	低 ↓ 高
・作業能力が低下、・勤怠不良の兆候がある ・極度の疲れ・不眠がある	指導 時間外労働40～60時間未満にて就業制限	
・心身に何らかの異常あり ・健診結果で著明な異常値だが、治療していない	勧告 時間外労働禁止(0時間)	
・精神状態、身体状態が極限に達していると判断される	指示 即日休養	

高稼働による健康障害を防ぐために…

以下の事項を遵守・徹底し、高稼働抑制を意識的に進めましょう！

- 36協定の延長限度時間を厳守
- 会社指示の就業制限を厳守
- サービス残業の指示・実施は絶対NG！



□ 改定履歴

改定年月	改定内容	改定経緯（承認）
2012年4月	3ヶ月連続所定外80時間超過者_産業医面談必須 （安全衛生要領にガイドラインで周知する旨の明記）	2012/3/12役M付議 2012/3/26経会承認
2019年4月	法改正に伴い、 ・3ヶ月連続所定外80時間超過者_産業医面談必須の廃止 ・所定外月80時間超過者_産業医面談は任意実施に変更	2019/4人事部長承認
2023年5月	以下について産業医面談必須を追加 ・所定外月80時間超過かつ疲労蓄積度チェックで「非常に高い」と判定された社員 ・所定外が36協定の年間限度時間を超過した管理職社員	2023/4/24役M付議