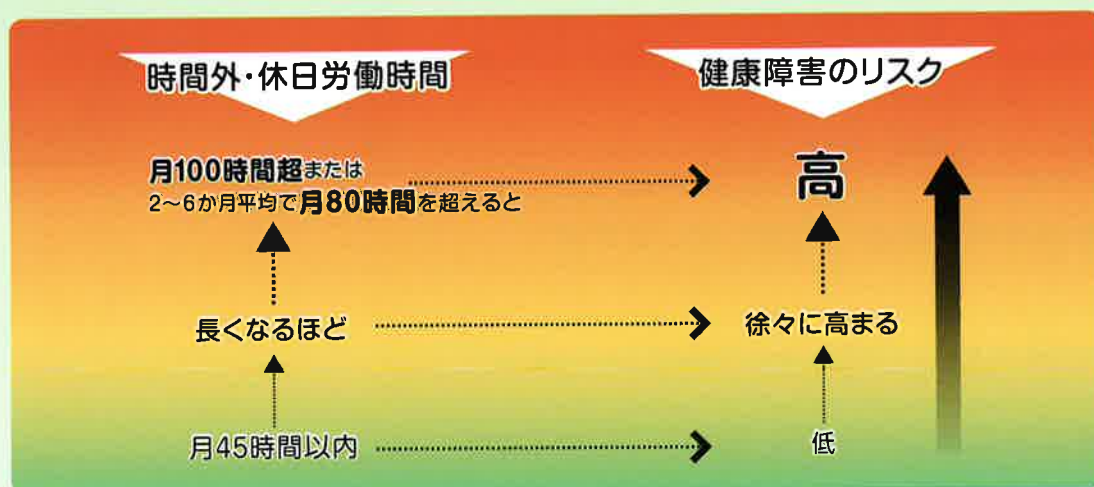


過重労働による 健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。



厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成28年4月1日付基発0401第72号改正）を策定し、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働時間」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のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



独立行政法人 労働者健康安全機構

1

時間外・休日労働時間を削減しましょう



36協定は限度基準等に適合したものとなっていますか？

36協定（時間外・休日労働に関する協定）で定める延長時間については、次の限度時間（対象期間が3箇月間を超える1年単位の変形労働時間制の対象者を除く。）が定められています。

期 間	1週間	2週間	4週間	1箇月	2箇月	3箇月	1年間
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

〔労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準〕（平成10年労働省公示第154号）

- 限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる事情「特別の事情」は臨時的なもの（一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分以上を超えないことが見込まれるもの）に限るとされています。なお、当該時間はできる限り短くするよう努めて下さい。
- 自動車運転者については、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号）に適合した36協定とする必要があります。
- 月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能な場合でも、健康障害防止の観点から、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。



労働時間を適正に把握していますか？

- 労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。
※「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」



年次有給休暇の取得を促進していますか？

- 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用にも努めましょう。



労働時間等の設定の改善のための措置を実施していますか？

- 労働時間等の設定の改善を図るため、労働時間等見直しガイドラインに基づき、必要な措置を講じましょう。

事業者は、裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに留意して、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めましょう。

2

健康管理体制の 整備・健康診断を行いましょう



産業医及び衛生管理者等を選任していますか？

- 労働者の健康管理のため、事業場において選任した産業医、衛生管理者、衛生推進者等に健康管理に関する職務を適切に行わせましょう。
- 小規模事業場（常時50人未満の労働者を使用する事業場）は、産業医や保健師を選任して健康管理を行わせることが努力義務となっています。

※小規模事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口の産業保健サービスや、小規模事業場産業医活動助成金が活用できます。（10 ページ参照）



衛生委員会等を設置していますか？

- 衛生委員会等を設置し、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」をはじめ、健康管理について適切に調査審議を行いましょう。

長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関して、衛生委員会等では以下のような事項について調査審議を行います。

- ① 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止対策の実施計画の策定等に関する事
- ② 面接指導等の実施方法及び実施体制に関する事
- ③ 労働者の申出が適切に行われるための環境整備に関する事
- ④ 申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関する事
- ⑤ 面接指導又は面接指導に準ずる措置の実施対象者（法令により義務づけられている面接指導の実施対象者を除く。）を定める基準の策定に関する事
- ⑥ 事業場における長時間労働による健康障害の防止対策の労働者への周知に関する事



健康診断を確実に実施していますか？

- 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の特定業務従事者健康診断を実施しなければなりません。
- 脳・心臓疾患に関する血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者には、労災保険制度による二次健康診断等特定保健指導に関する給付（二次健康診断等給付）制度を活用しましょう。



健康診断結果に基づく適切な事後措置を実施していますか？

- 事業者は、健康診断において異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

長時間労働者への 医師による面接指導制度について

医師による面接指導制度の趣旨は・・

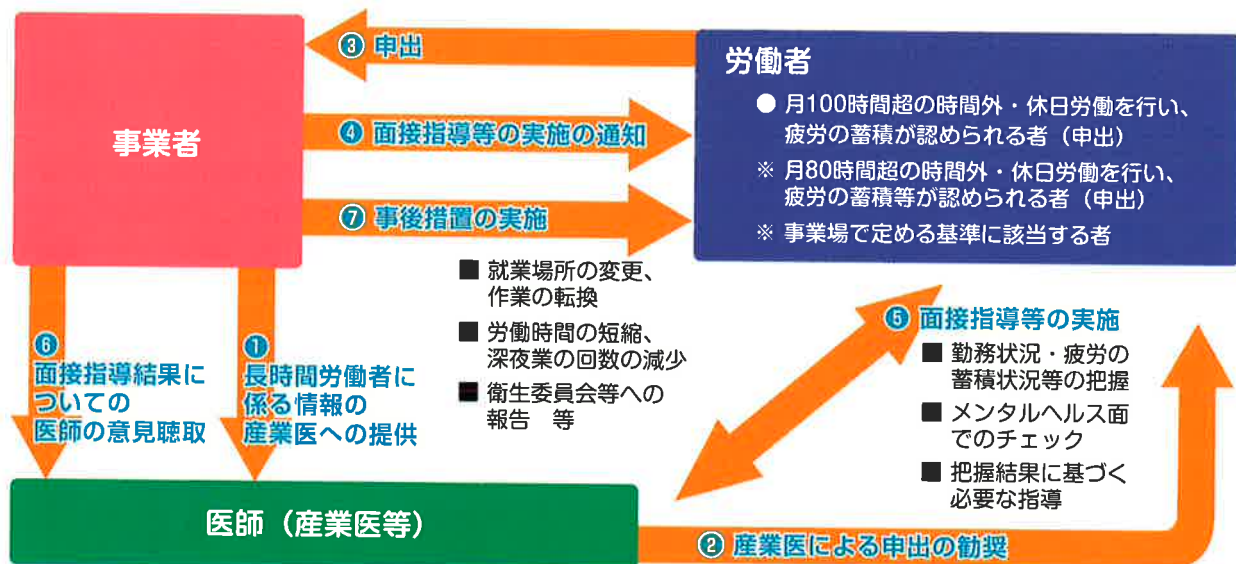
長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

面接指導とは・・

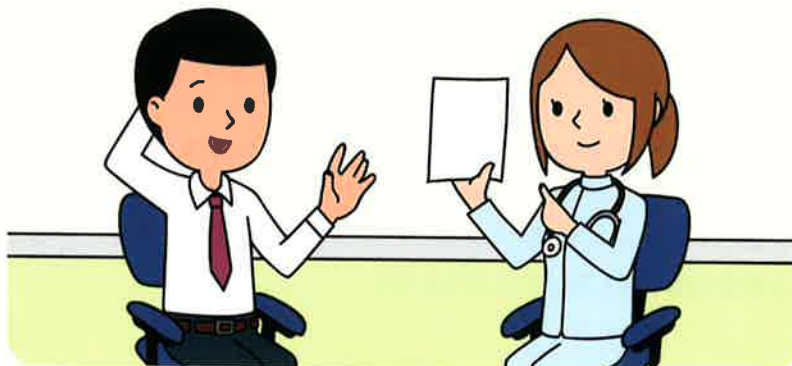
問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

長時間労働者への面接指導制度の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



※印の者については面接指導又は面接指導に準ずる措置の実施（努力義務）



面接指導等の実施に係る流れ

衛生委員会等で調査審議【則第22条第9号】

○長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること

義務

努力義務

時間外・休日労働時間の算定【則第52条の2第2項】
(毎月1回以上、一定の期日を定めて行う)

時間外・休日労働時間1月当たり100時間超
【則第52条の2第1項】

産業医への情報提供【則第52条の2第3項】

時間外・休日労働時間
1月当たり80時間超
【則第52条の8第2項】

事業場で
定めた基準に該当
【則第52条の8第2項】

労働者からの申出【則第52条の3第1項】
(期日後概ね1月以内)【則第52条の3第2項】

産業医は要件に該当する労働者に対し申出を行う
よう勧奨【則第52条の3第4項】

労働者からの申出
【則第52条の8第3項】

医師による面接指導の実施

【法第66条の8第1、2項】

(申出後概ね1月以内)【則第52条の3第3項】

医師が労働者の勤務の状況及び疲労の蓄積の状況
その他の心身の状況について確認【則第52条の4】

医師による面接指導又は面接指導に
準ずる措置の実施

【法第66条の9、則第52条の8第1項】

面接指導の結果の記録を作成【法第66条の8第3項】

(5年間保存)【則第52条の6第1項】

労働者の疲労の蓄積の状況その他の心身の状況、
聴取した医師の意見等を記載【則第52条の6第2項】

面接指導の結果についての医師からの意見聴取【法第66条の8第4項】

(面接指導後概ね1月以内)【則第52条の7】

事後措置の実施【法第66条の8第5項】

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、衛生委員会等への報告等の措置

法：労働安全衛生法

則：労働安全衛生規則

1

長時間労働者に対し 面接指導等を実施しましょう

医師による面接指導の対象となる労働者は・・

時間外・休日労働時間※1が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者（申出による）※2
申出の手続きをとった労働者を「疲労の蓄積があると認められる者」として取り扱うこととし、面接指導は要件に該当する労働者の申出により行います。

※1 「時間外・休日労働時間」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のことです。

※2 ただし、期日前1月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。



時間外・休日労働時間が月100時間を超えたら・・

事業者



- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しなければなりません。
※小規模事業場では、産業保健総合支援センターの地域窓口において実施する、医師による面接指導を活用することができます。

労働者



- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医



- 労働者に対し面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導に当たっては「長時間労働者、高ストレス者の面接指導に関する報告書・意見書作成マニュアル」等を活用しましょう。

これ以外の者は、

医師による面接指導又は面接指導に準ずる措置 ※（以下、「面接指導等」という）の対象となる労働者は・・

- ① 長時間の労働（時間外労働・休日労働時間が1月当たり80時間超）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（申出による）
- ② 事業場において定められた基準に該当する労働者

面接指導に準ずる
措置の例

- 例1) 労働者に対し保健師等による保健指導を行う
- 例2) 労働者の疲労蓄積度チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う
- 例3) 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける



時間外・休日労働時間が月80時間を超えたら・・

事業者



- 申出をした労働者に対し、面接指導等を実施するよう努めましょう。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者



- 面接指導等の申出をし、面接指導等を受けましょう。



事業場において基準を設定するに当たっては・・

※ 時間外・休日労働時間が月100時間又は2～6月平均で月80時間を超えたら・・

事業者



●該当する全労働者が面接指導の対象となるよう基準を設定し、面接指導を実施するよう努めましょう。
面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者



●面接指導等を受けましょう。

※ 時間外・休日労働時間が月45時間を超えたら・・

事業者



●健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

2

時間外・休日労働時間の算定・申出の手続き

1か月の時間外・休日労働時間数＝1か月の総労働時間数－(計算期間1か月間の総暦日数／7)×40

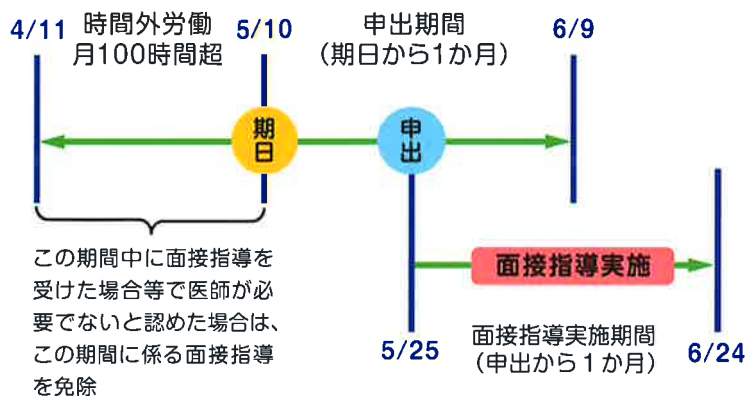
1か月の総労働時間数＝労働時間数(所定労働時間数)＋延長時間数(時間外労働時間数)＋休日労働時間数

- 時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日（例えば、賃金締切日）を定めて行わなければなりません。また、算定の結果、1か月の時間外・休日労働時間数が100時間を超えた労働者の氏名と、その超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければなりません。
- 専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制適用労働者は、使用者が健康・福祉確保措置を行うに当たって把握している「労働時間の状況」を基に事業場毎に取り決めた方法により算定します。
- 管理・監督者等は、労働者自らが「時間外・休日労働時間が月100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる」と判断し、申出をした場合に面接指導を実施します。

面接指導に係る申出の様式例

面接指導の申出期間・実施期間について（毎月10日メの場合）

例）5月10日期日の場合



- 申出は書面や電子メール等の記録が残るものとします（様式例参照）。

労働安全衛生法第66条の8の 面接指導に係る申出書

平成○年○月○日

事業者 職氏名 殿

所属

氏名

私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者に該当する者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。

記

1. 面接指導を受ける医師（いずれかにチェック）

☐ 会社が指定する医師

☐ 自分が希望する医師

2. 面接指導を受ける日時

平成 年 月 日 時～ 時又は

平成 年 月（初・中・下旬）

3. 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項

3

医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

- ➡ 事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。
- ➡ 医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適当です。
- ➡ 面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することで足ります。

4

事後措置の実施の際に留意すべき事項

- ➡ 事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な措置を実施しなければなりません。
- ➡ 面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携をしつつ対応を図りましょう。
- ➡ 特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

5

事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

- ➡ 事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。
 - 時間外・休日労働時間が月100時間超及び2～6月平均で月80時間超の労働者について、すべての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めること。
 - 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、これらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望ましいこと。
- 例1) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する。
- 例2) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。

6

面接指導等を確実に実施するために

- ➡ 月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下の①～③を図りましょう。調査審議の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。
 - ① 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
 - ② 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備
 - ③ 労働者に対する体制の周知
- ➡ 面接指導を実施する医師は、産業医や産業医の要件を備えた医師等が望ましいものです。
- ➡ 面接指導の実施の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。
- ➡ 派遣労働者への面接指導は、派遣元事業者に実施義務が課せられます。
- ➡ 時間外・休日労働時間が月100時間超の労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、事業者は対象者全員に面接指導の実施の通知等を行い、労働者が申込みを行ったことなどをもって申出を行ったものとみなします。

コラム①

産業医の業務等が見直されました

近年、過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス対策等の重要性が増す中、産業医に求められる役割も変化し、対応すべき業務は増加しています。

このような背景から、産業医が、業務の効率化を図りながらより効果的にその役割を果たすことができるように、労働安全衛生規則等の改正により、事業場における産業医の業務等が見直されました（平成29年6月1日施行）。

見直しの内容

健康診断の事後措置の徹底

事業者は、健康診断の結果（異常所見のあった労働者）について医師等の意見聴取を行う際に、当該医師等から、就業上の措置等に関して意見を述べる上で必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、これを提供しなければならないこととなりました。



改正の背景

定期健康診断の有所見率が5割を超える中、異常所見者の就業上の措置に関する医師等からの意見聴取は、事業者の義務であり、産業医に期待される重要な職務です。その実施を徹底し、適切に意見を述べることができるように、健康診断の結果の情報に加えて、労働者の業務に関する情報を提供しなければならないこととしました。

長時間労働者の健康確保の徹底

事業者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて労働者の労働時間を算定し、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させていた場合には、その超えた時間が1か月当たり100時間を超えた労働者の氏名と、その超えた時間に関する情報を、算定後速やかに、産業医に提供しなければならないこととなりました。



改正の背景

過重労働による健康障害の防止対策をはじめとする、産業医活動の充実を図る観点から、長時間労働者に関する情報を産業医に提供しなければならないものとなりました。長時間労働者に対する面接指導について、産業医による勧奨を促進する目的のほか、健康相談等で情報を活用することを想定しています。

産業医による定期巡視の頻度の見直し

「少なくとも毎月1回」行うこととされている産業医による作業場等の巡視について、事業者から産業医に所定の情報が毎月1回以上提供されていて、かつ事業者の同意がある場合には、巡視の頻度を「少なくとも2か月に1回」とすることが可能となりました。



改正の背景

過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルス対策等が事業場における重要な課題となっており、産業医のより効率的かつ効果的な職務の実施が求められています。そのような中、これらの対策のための情報収集に当たり、職場巡視とそれ以外の手段を組み合わせることも有効と考えられることから、毎月、一定の情報が事業者から産業医に提供される場合には、産業医の職場巡視の頻度を2か月に1回とすることを可能としました。

「『過労死等ゼロ』緊急対策」に基づく取組の強化

長時間労働削減推進本部において決定された「『過労死等ゼロ』緊急対策」（平成28年12月26日）に基づき、以下のとおり取組が強化されました。

- *「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」の策定（平成29年1月20日）
- *違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業に対する全社的な是正指導の実施（平成29年1月20日）
- *違法な長時間労働が行われた企業の企業名を是正指導段階で公表する制度について、過労死等事案も要件に含めるなど対象を拡大（平成29年1月20日）
- *精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対する個別指導の実施、精神障害に関する労災支給決定が複数発生した企業に対する全社的なメンタルヘルス対策の取組に係る指導
- *月100時間超の時間外・休日労働をした労働者の労働時間等の情報を事業者が産業医に提供することを義務化（平成29年6月1日施行）

産業保健総合支援センター・地域窓口（地域産業保健センター）の支援をご活用ください

産業保健総合支援センター及びその地域窓口（地域産業保健センター）では、事業者の産業保健活動を支援しています。利用は無料です。

産業保健総合支援センター（全国47か所）

- 産業保健に関する様々なテーマの研修、セミナー
- メンタルヘルス対策促進員の職場訪問による支援
（ストレスチェック制度の導入に関する支援、指針に基づくメンタルヘルス対策に関する支援、管理監督者向け教育研修、若年労働者向け教育研修）
- 窓口、電話、メール等での産業保健に関する相談対応

ほか

地域窓口（全国350か所）※労働者数50人未満の小規模事業場向け

- 健康診断結果についての医師からの意見聴取
- 長時間労働者や高ストレス者（面接指導対象者）に対する医師による面接指導
- メンタルヘルス不調を感じている労働者の医師・保健師による相談対応
- 医師、保健師等の専門家の個別訪問による労働衛生管理に関する助言・指導

ほか

詳しくは最寄りの産業保健総合支援センター・地域窓口又はホームページでご案内しています。

労働者健康安全機構（本部）

- 産業保健関係助成金（ストレスチェックの実施や職場環境改善、心の健康づくり計画の作成、小規模事業場における産業医の選任等に対する助成等）

ナ ヤ ミ ラ シ ロウ



0570-783046（助成金関係）

都道府県労働局（労働基準部） 一覧

都道府県労働局	郵便番号	住 所	T E L
北海道 労働局	060-8566	札幌市北区北 8 条西 2-1-1 札幌第 1 合同庁舎	011-709-2311(代)
青 森 労働局	030-8558	青森市新町 2-4-25 青森合同庁舎	017-734-4113
岩 手 労働局	020-8522	盛岡市盛岡駅西通 1-9-15 盛岡第 2 合同庁舎 5F	019-604-3007
宮 城 労働局	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町 1 仙台第 4 合同庁舎	022-299-8839
秋 田 労働局	010-0951	秋田市山王 7-1-3 秋田合同庁舎	018-862-6683
山 形 労働局	990-8567	山形市香澄町 3-2-1 山交ビル 3F	023-624-8223
福 島 労働局	960-8021	福島市霞町 1-46 福島合同庁舎	024-536-4603
茨 城 労働局	310-8511	水戸市宮町 1-8-31 茨城労働総合庁舎	029-224-6215
栃 木 労働局	320-0845	宇都宮市明保野町 1-4 宇都宮第 2 地方合同庁舎	028-634-9117
群 馬 労働局	371-8567	前橋市大手町 2-3-1 前橋地方合同庁舎	027-896-4736
埼 玉 労働局	330-6016	さいたま市中央区新都心 11-2 明治安田生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー 15F	048-600-6206
千 葉 労働局	260-8612	千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第 2 地方合同庁舎	043-221-4312
東 京 労働局	102-8306	千代田区九段南 1-2-1 九段第三合同庁舎 13F	03-3512-1616
神奈川 労働局	231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎	045-211-7353
新 潟 労働局	950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1	025-288-3505
富 山 労働局	930-8509	富山市神通本町 1-5-5 富山労働総合庁舎	076-432-2731
石 川 労働局	920-0024	金沢市西念 3-4-1 金沢駅西合同庁舎 5F・6F	076-265-4424
福 井 労働局	910-8559	福井市春山 1-1-54 福井春山合同庁舎	0776-22-2657
山 梨 労働局	400-8577	甲府市丸の内 1-1-11	055-225-2855
長 野 労働局	380-8572	長野市中御所 1-22-1	026-223-0554
岐 阜 労働局	500-8723	岐阜市金竜町 5-13 岐阜合同庁舎 3F	058-245-8103
静 岡 労働局	420-8639	静岡市葵区追手町 9-50 静岡地方合同庁舎 3F・5F	054-254-6314
愛 知 労働局	460-8507	名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館	052-972-0256
三 重 労働局	514-8524	津市島崎町 327-2 津第 2 地方合同庁舎	059-226-2107
滋 賀 労働局	520-0806	滋賀県大津市打出浜 14-15	077-522-6650
京 都 労働局	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451	075-241-3216
大 阪 労働局	540-8527	大阪市中央区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第 2 号館 9F	06-6949-6500
兵 庫 労働局	650-0044	神戸市中央区東川崎町 1-1-3 神戸クリスタルタワー 16F	078-367-9153
奈 良 労働局	630-8570	奈良市法蓮町 387 奈良第 3 地方合同庁舎	0742-32-0205
和歌山 労働局	640-8581	和歌山市黒田 2-3-3 和歌山労働総合庁舎	073-488-1151
鳥 取 労働局	680-8522	鳥取市富安 2-89-9	0857-29-1704
島 根 労働局	690-0841	松江市向島町 134-10 松江地方合同庁舎 5F	0852-31-1157
岡 山 労働局	700-8611	岡山市北区下石井 1-4-1 岡山第 2 合同庁舎	086-225-2013
広 島 労働局	730-8538	広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎 2 号館	082-221-9243
山 口 労働局	753-8510	山口市巾着町 6-16 山口地方合同庁舎 2 号館	083-995-0373
徳 島 労働局	770-0851	徳島市徳島町城内 6-6 徳島地方合同庁舎	088-652-9164
香 川 労働局	760-0019	高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎 3F	087-811-8920
愛 媛 労働局	790-8538	松山市若草町 4-3 松山若草合同庁舎 5F	089-935-5204
高 知 労働局	780-8548	高知市南金田 1-39	088-885-6023
福 岡 労働局	812-0013	福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎新館 4F	092-411-4798
佐 賀 労働局	840-0801	佐賀市駅前中央 3-3-20 佐賀第 2 合同庁舎	0952-32-7176
長 崎 労働局	850-0033	長崎市万才町 7-1 住友生命長崎ビル 3F・4F・6F	095-801-0032
熊 本 労働局	860-8514	熊本市西区春日 2-10-1 熊本地方合同庁舎 A 棟 9F	096-355-3186
大 分 労働局	870-0037	大分市東春日町 17-20 大分第 2 ソフィアプラザビル 6F	097-536-3213
宮 崎 労働局	880-0805	宮崎市橘通東 3-1-22 宮崎合同庁舎	0985-38-8835
鹿児島 労働局	892-8535	鹿児島市山下町 13-21 鹿児島合同庁舎	099-223-8279
沖 縄 労働局	900-0006	那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第 2 地方合同庁舎（1 号館）3F	098-868-4402

鳥取労働局、各労働基準監督署の連絡先一覧

鳥取労働局労働基準部

(〒680-8522 鳥取市富安2丁目89-9 鳥取労働局庁舎3階)

- ・労働時間等に関すること 監督課 TEL 0857-29-1703 FAX 0857-23-2423
- ・健康管理に関すること 健康安全課 TEL 0857-29-1704 FAX 0857-23-2423

鳥取労働基準監督署

(〒680-0845 鳥取市富安2丁目89-4 鳥取第一地方合同庁舎4階)

- ・労働時間、健康管理等に関すること TEL 0857-24-3211 FAX 0857-24-3213

米子労働基準監督署

(〒683-0067 米子市東町124-16 米子地方合同庁舎5階)

- ・労働時間、健康管理等に関すること TEL 0859-34-2231 FAX 0859-34-2233

倉吉労働基準監督署

(〒682-0816 倉吉市駄経寺町2-15 倉吉地方合同庁舎3階)

- ・労働時間、健康管理等に関すること TEL 0858-22-6274 FAX 0858-22-6275

鳥取産業保健総合支援センター 各地域産業保健センターの連絡先一覧

鳥取産業保健総合支援センター

(〒680-0846 鳥取市扇町115番1 鳥取駅前第一生命ビルディング6階)
TEL 0857-25-3431 FAX 0857-25-3432

東部地域産業保健センター

(〒680-0845 鳥取市富安1丁目75 鳥取県東部医師会館内)
TEL 0857-29-2255 FAX 0857-22-2754

中部地域産業保健センター

(〒682-0871 倉吉市旭田町18 鳥取県中部医師会館内)
TEL 0858-23-2651 FAX 0858-23-2651

西部地域産業保健センター

(〒683-0824 米子市久米町136 鳥取県西部医師会館内)
TEL 0859-22-3570 FAX 0859-34-6252