

働く仲間の 心臓病・脳卒中を防ごう

別 冊 資 料

独立行政法人労働者健康福祉機構
三重産業保健推進センター

資料目次

ページ

労働安全衛生法改正関係部分	資料 1	……	1
労働安全衛生法改正に関する通達	資料 2	……	3
「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の一部改正	資料 3	……	7
健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針	資料 4	……	11
「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)	資料 5	……	15
労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト	資料 6	……	23
家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト	資料 7	……	25
定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組の推進についての通達 及び 事業者のチェックリスト	資料 8	……	27
その他	資料 9	……	32
○ 成人における血圧の分類(日本高血圧学会 JSH2009)			
○ 肥満の判定			
○ メタボリックシンドロームの診断基準			
○ その他 関係する指針のタイトル等			

労働安全衛生法改正（関係部分）

（改正 平成17年11月2日 平成18年4月1日施行）

（面接指導等）

第六十六条の八 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（*1）に該当する労働者に対し、厚生労働省令で定めるところ（*2）により、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3 事業者は、厚生労働省令で定めるところ（*3）により、第一項及び前項ただし書の規定による面接指導の結果を記録しておかなければならない。

4 事業者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、厚生労働省令で定めるところ（*4）により、医師の意見を聴かなければならない。

5 事業者は、前項の規定による医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、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。

第六十六条の九 事業者は、前条第一項の規定により面接指導を行う労働者以外の労働者であつ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（*5）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。

注：

（*1）厚生労働省令で定める要件

（面接指導の対象となる労働者の要件等）

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十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**一月当たり百時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる**者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて面接指導を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2 前項の超えた時間の算定は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。

（*2）厚生労働省令で定めるところ

（面接指導の実施方法等）

第五十二条の三 面接指導は、前条第一項の要件に該当する労働者の申出により行うものとする。

2 前項の申出は、前条第二項の期日後、遅滞なく、行うものとする。

3 事業者は、労働者から第一項の申出があつたときは、遅滞なく、面接指導を行わなければならない。

4 産業医は、前条第一項の要件に該当する労働者に対して、第一項の申出を行うよう勧奨することができる。

（面接指導における確認事項）

第五十二条の四 医師は、面接指導を行うに当たっては、前条第一項の申出を行つた労働者に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該労働者の勤務の状況
- 二 当該労働者の疲労の蓄積の状況
- 三 前号に掲げるもののほか、当該労働者の心身の状況

（*3）厚生労働省令で定めるところ

（面接指導結果の記録の作成）

第五十二条の六 事業者は、面接指導（法第六十六条の八第二項ただし書の場合において当該労働者が受けた面接指導を含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しな

なければならない。

2 前項の記録は、前条各号に掲げる事項及び法第六十六条の八第四項の規定による医師の意見を記載したものでなければならない。

(※4) 厚生労働省令で定めるところ

(面接指導の結果についての医師からの意見聴取)

第五十二条の七 面接指導の結果に基づく法第六十六条の八第四項の規定による医師からの意見聴取は、面接指導が行われた後(法第六十六条の八第二項ただし書の場合にあつては、当該労働者が面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した後)、遅滞なく行わなければならない。

(※5) 厚生労働省令で定めるところ

(法第六十六条の九に規定する必要な措置の実施)

第五十二条の八 法第六十六条の九の必要な措置は、面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置とする。

2 法第六十六条の九の必要な措置は、次に掲げる者に対して行うものとする。

一 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

二 前号に掲げるもののほか、事業場において定められた法第六十六条の九の必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

3 前項第一号に掲げる労働者に対して行う法第六十六条の九の必要な措置は、当該労働者の申出により行うものとする。

(注) 「遅滞なく」についての解説及び面接に当たる医師の要件

通達(平成18年2月24日 基発第0224003号)には、次のように解説されています。

・「遅滞なく」と規定されている場合、特に何日以内にということではありませんが、一般的には概ね1か月以内のできるだけ早い時期にと解すべきです。

・面接指導を実施する医師としては、産業医あるいは産業医の要件を備えた医師等が望ましいとされています。

「産業医の要件を備えた医師」とは、日本医師会の認定産業医、労働衛生コンサルタント(保健衛生)の資格を持つ医師、大学で労働衛生に関係する科目を担当する教授・准教授などです。

産業医を頼みたいが誰に頼めばよいか解らない時は近くの地域産業保健センター(地区の医師会が委託されて運営している)に問い合わせると、資格を持つ医師を紹介してもらえます。

資料 2

基発第1102002号

平成17年11月2日

都道府県労働局長殿

厚生労働省労働基準局長

(公印省略)

労働安全衛生法等の一部を改正する法律について

労働安全衛生法等の一部を改正する法律（平成17年法律第108号）については、本年9月30日に第163回国会に提出され、10月26日に原案どおり可決成立し、本日公布されたところである。この法律は、一部を除き、平成18年4月1日から施行することとしている。

この法律は、就業形態の多様化の進展等社会経済情勢の変化の中で、労働者の安全と健康の一層の確保等を図るため、製造業等における労働災害を防止するための措置及び長時間労働者等の健康を保持するための措置を充実強化するとともに、労働者災害補償保険における通勤災害に係る通勤の範囲の拡大及び有期事業に係る確定保険料の特例の改正を行うほか、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するため特別の措置を講ずることとする等、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）、労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号）及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（平成4年法律第90号）の4法について改正を行うものであり、その主たる内容は下記のとおりである。

この法律の施行のために必要な関係政省令等については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定することとしている。ついては、この法律の円滑な施行に万全を期すため、以上のことを十分御理解の上、所要の準備に努められたく、通達する。

記

第1 労働安全衛生法の一部改正

1 事業者の行うべき調査等

(1) 事業者は、建設物、設備、作業等の危険性又は有害性等を調査し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとしたこと。ただし、危険性又は有害性等のある化学物質等に係る調査以外の調査については、製造業等の業種に属する事業者に限るものとしたこと。（第28条の2第1項関係）

(2) 厚生労働大臣は、(1)の措置に関して、必要な指針を公表するものとしたこと。（第28条の2第2項関係）

(3) 厚生労働大臣は、(2)の指針に従い、事業者に指導、援助等を行うことができるものとしたこと。（第28条の2第3項関係）

2 製造業等の元方事業者等の講ずべき措置

(1) 製造業等の事業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡及び調整その他必要な措置を講じなければならないものとしたこと。（第30条の2第1項関係）

(2) 分割発注のため(1)の措置を講ずべき者が2以上あるときは、発注者等は、(1)の措置を講ずべき者として1人を指名しなければならないものとしたこと。（第30条の2第2項関係）

3 化学物質等を製造し、又は取り扱う設備の改造等の仕事の注文者の講ずべき措置

化学物質等を製造し、又は取り扱う設備で政令で定めるものの改造その他の厚生労働省令で定める作業に係る仕事の注文者は、当該物について労働災害を防止するため必要な措置を講じなければならないものとしたこと。（第31条の2関係）

4 化学物質等に係る表示及び文書交付制度の改善

(1) 危険を生ずるおそれのある物で政令で定めるものを、その譲渡又は提供に際して容器又は包装に名称等を表示しなければならない物に追加するとともに、容器又は包装に表示しなければならないものとして、当該物を取り扱
う労働者に注意を喚起するための標章で厚生労働大臣が定めるものを追加等したこと。(第57条第1項関係)

(2) 危険を生ずるおそれのある物で政令で定めるものを、その譲渡又は提供に際して相手方にその名称等を文書の
交付等の方法により通知しなければならない物に追加したこと。(第57条の2第1項関係)

5 健康診断実施後の措置等

(1) 労働安全衛生法第66条の4の規定による医師又は歯科医師の意見の衛生委員会等への報告を健康診断の実施
後に講ずべき措置として明記したこと。(第66条の5第1項関係)

(2) 特殊健康診断を受けた労働者に対するその結果の通知について、一般健康診断の結果の通知と同様にこれを行
わなければならないものとしたこと。(第66条の6関係)

6 面接指導等

(1) 事業者は、その労働時間の状況等が厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に対し、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ものとしたこと。(第66条の8第1項関係)

(2) 労働者は、(1)の面接指導を受けなければならないものとしたこと。ただし、事業者の指定した医師以外の医師
が行う(1)の面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を事業者に提出したときは、この限りでないものとし
たこと。(第66条の8第2項関係)

(3) 事業者は、面接指導の結果の記録、面接指導の結果に基づく必要な措置についての医師の意見の聴取、その必
要があると認める場合の作業等の変更、医師の意見の衛生委員会等への報告等の措置を講じなければならないもの
としたこと。(第66条の8第3項から第5項まで関係)

(4) 面接指導の実施に従事した者は、知り得た労働者の秘密を漏らしてはならないものとしたこと。(第104条関
係)

(5) 事業者は、(1)の面接指導を行う労働者以外の労働者で健康への配慮が必要なものについて、必要な措置を講ず
るように努めなければならないものとしたこと。(第66条の9関係)

7 計画の届出の免除

1の(1)に定める措置その他の厚生労働省令で定める措置を講じているものとして、労働基準監督署長が認定した
事業者について、労働安全衛生法第88条第1項又は第2項の規定による建設物又は機械等の設置等の計画の届出
義務を免除したこと。(第88条第1項及び第2項関係)

8 教習及び技能講習制度の見直し

「地山の掘削作業主任者技能講習」と「土止め支保工作業主任者技能講習」との統合、「ボイラー据付け工事作
業主任者技能講習」の廃止、「特定化学物質等作業主任者技能講習」から「石綿作業主任者技能講習」の分離等の見直
しを行ったこと。(別表第17及び第18関係)

9 その他

- (1) 罰則に関し所要の改正を行ったこと。
- (2) その他所要の規定の整備を行ったこと。

第2 労働者災害補償保険法の一部改正

1 通勤災害保護制度における通勤の範囲の見直し

就業の場所から他の就業の場所への移動及び住居と就業の場所との間の往復に先行し、又は後続する住居間の移
動(厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。)を通勤災害保護制度における通勤に含めるものとしたこと。
(第7条第2項及び第3項関係)

第3 労働保険の保険料の徴収等に関する法律の一部改正

1 有期事業に係るメリット制(事業場ごとの災害率による保険料の調整)の見直し

事業場ごとの災害率による保険料の調整幅の最高限度を、有期事業について40パーセント（現行35パーセント）に拡大したこと。（第20条第1項関係）

第4 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部改正

1 題名

題名を「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改めたこと。（題名関係）

2 目的

法の目的を「我が国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、労働時間等設定改善指針を策定するとともに、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資すること」に改めたこと。（第1条関係）

3 定義

この法律において、「労働時間等」とは労働時間、休日及び年次有給休暇その他の休暇をいい、「労働時間等の設定」は労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めることをいうものとしたこと。（第1条の2関係）

4 事業主等の責務

1及び2の改正に伴い、事業主等の責務を次のように改めたこと。

(1) 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならないものとする。（第2条第1項関係）

(2) 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、労働時間等に関する実情等に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与等に努めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者等の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮する等その改善に努めなければならないこと等とする。（第2条第2項関係）

(3) 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する労働者の労働時間等の設定の改善に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならないものとする。（第2条第3項関係）

5 労働時間等設定改善指針

(1) 国が策定するものとされていた労働時間短縮推進計画に代えて、厚生労働大臣が、4に定める事項に関し、事業主等が適切に対処するための指針（以下「労働時間等設定改善指針」という。）を定めるものとしたこと。（第4条第1項関係）

(2) 厚生労働大臣は、従前の労働時間短縮推進計画を策定する場合と同様に、労働時間等設定改善指針を定める場合には、関係行政機関の長と協議し、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かななければならないものとしたこと。（第4条第2項関係）

6 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備

事業主は、労働時間短縮の実施体制の整備に代えて、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会を設置する等必要な体制の整備に努めなければならないものとしたこと。（第6条関係）

7 労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等

(1) 「労働時間短縮推進委員会」を「労働時間等設定改善委員会」に改め、労働時間等設定改善委員会における決議について、従前の労働時間短縮推進委員会における決議と同様に労使協定に代えることができること等としたこと。（第7条第1項関係）

(2) 労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場において、事業主が労働者の過半数で組織する労働組合等との書面協定に基づき、一定の要件に適合する労働安全衛生法に規定する衛生委員会（同法に規定する安全衛生委員会を含む。以下同じ。）に、事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に

意見を述べさせることとしたときは、当該衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなして、その決議を労働協定に代えることができること等としたこと。（第7条第2項関係）

8 労働時間等設定改善実施計画

「労働時間短縮実施計画」を「労働時間等設定改善実施計画」に改め、従前の労働時間短縮実施計画と同様に、同一の業種に属する二以上の事業主は、共同して、労働時間等設定改善実施計画を作成し、厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣の承認を受けることができること等としたこと。（第8条から第11条まで関係）

9 労働時間短縮支援センターの廃止

指定法人である労働時間短縮支援センターを廃止したこと。（現行第5章及び第6章関係）

10 法の廃止期限の削除

法を平成18年3月31日までに廃止するものとする規定を削除したこと。（現行附則第2条関係）

第5 その他

1 施行期日

この法律は、平成18年4月1日から施行するものとしたこと。ただし、第1の4は平成18年12月1日から、第4の10は公布の日から施行するものとしたこと。（附則第1条関係）

2 経過措置

(1) 平成20年3月31日までの間における第1の6の適用については、労働安全衛生法第13条第1項の政令で定める規模の事業場（常時50人以上の労働者を使用する事業場）に限るものとしたこと。（附則第2条関係）

(2) (1)に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置を定めたこと。（附則第3条から第12条まで関係）

3 関係法律の整備

その他関係法律について、所要の規定の整備を行ったこと。（附則第14条及び第15条関係）

資料 3

基発第0307006号

平成20年3月7日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の一部改正について

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、平成20年4月1日から、常時50人未満の労働者を使用する事業場においても長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導の実施が義務づけられること等から、今般、同通達の一部を別添の新旧対照表のとおり改正し、平成20年4月1日から適用することとしているので、各局においては、改正内容を含め、同総合対策に基づく措置の周知徹底を図り、過重労働による健康障害防止対策のなお一層の推進に努められたい。

なお、関係団体に対し、別紙のとおり要請を行ったので、了知されたい。

(別紙)

基発第0307007号

平成20年3月7日

(別記関係団体、事業者団体の長) 殿

厚生労働省労働基準局長

「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の一部改正について

労働基準行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られております。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえますと、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要です。

このため、厚生労働省におきましては、平成18年3月17日付け基発第0317009号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」に基づき所要の対策を推進してきたところですが、平成20年4月1日から、常時50人未満の労働者を使用する事業場においても長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導の実施が義務づけられること等から、本総合対策の一部を別添の新旧対照表のとおり改正しました。

つきましては、貴団体におかれましても、会員その他関係事業場に対し、改正内容を含め、事業者が講ずべき措置の実施の指導につき特段の御配慮を賜りますようお願いいたします。

注：新旧対照表は省略。

(別添)

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置

1 趣旨

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、当該医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「旧総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の改正が行われたところである。

本措置は、このような背景を踏まえ、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり、事業者が講ずべき措置を定めたものである。

2 時間外・休日労働時間の削減

(1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間（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をいう。以下同じ。）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「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年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）に適合したものとなるようにするものとする。

また、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」（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）を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限るとされていることに留意するものとする。さらに、月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努めるものとする。

さらに、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。

(2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置等に関する基準について」（平成13年4月6日付け基発第339号）に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。

(3) 事業者は、裁量労働制対象労働者及び管理・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十分留意し、当該労働者に対し、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るものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

事業者は、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等により年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

4 労働時間等の設定の改善

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）第4条第1項に基づく、労働時間等の設定の改

善に適切に対処するため必要な事項を定める労働時間等設定改善指針については、平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨を盛り込むべく改正し、平成20年4月1日から適用されたところである。このため、事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、改正後の労働時間等設定改善指針に留意しつつ、必要な措置を講じるよう努めるものとする。

5 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等

ア 健康管理体制の整備及び健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法に基づき、産業医や衛生管理者、衛生推進者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせるとともに、衛生委員会等を設置し、適切に調査審議を行う等健康管理に関する体制を整備するものとする。

なお、事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等を確実に実施するものとする。特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならないことに留意するものとする。

イ 自発的健康診断受診支援助成金の活用等

事業者は、深夜業に従事する労働者を対象とした自発的健康診断受診支援助成金制度（注）や血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者を対象とした二次健康診断等給付制度の活用について、労働者への周知に努めるものとする。また、労働者からこれらの制度を活用した健康診断の結果の提出があったときには、その結果に基づく事後措置についても講ずる必要があることについて留意するものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康保持増進を図るための措置を継続的かつ計画的に実施するものとする。

注：自発的健康診断受診支援助成金制度は、内閣府行政刷新会議による2010年4月23日の事業仕分けで「廃止」と判定されました。従って、平成23年度以降のこの制度については独立行政法人労働者健康福祉機構のホームページ等でご確認ください。

(2) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等

ア 面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）の実施等

(ア) 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた面接指導等を次のとおり実施するものとする。

① 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施するものとする。

② 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったもの（①に該当する労働者を除く。）については、面接指導等を実施するよう努めるものとする。

③ 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者（①に該当する労働者を除く。）又は時間外・休日労働時間が2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、医師による面接指導を実施するよう努めるものとする。

④ 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、健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましいものとする。

(イ) 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、面接指導等の実施後の措置等を次のとおり実施するものとする。

① (ア)の①の医師による面接指導を実施した場合は、その結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数減少など適切な事後措置を講ずるものとする。

② (ア)の②から④までの面接指導等を実施した場合は、①に準じた措置の実施に努めるものとする。

③ 面接指導等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、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。

イ 面接指導等を実施するための手続等の整備

(ア) 事業者は、アの面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において、以下の事項について調査審議を行うものとする。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

- ① 面接指導等の実施方法及び実施体制に関する事。
- ② 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関する事。
- ③ 面接指導等の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ないようにするための対策に関する事。
- ④ アの(ア)の②から④までに該当する者その他の者について面接指導等を実施する場合における事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の策定に関する事。
- ⑤ 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関する事。

(イ) 事業者は、アの(ア)の①及び②の面接指導等を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、

- 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 申出を行う際の様式の作成
- ③ 申出を行う窓口の設定

等を含め必要な措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図るものとする。

ウ 常時50人未満の労働者を使用する事業場の対応

常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、ア及びイの措置を実施する必要があるが、アについては、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難な場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、当該事業場においてイの手続等の整備を行う場合には、事業者は、労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第23条の2に基づき設けた関係労働者の意見を聴くための機会を利用するように努めるものとする。

なお、地域産業保健センターで実施する面接指導を、事業者の指示等により対象者が受ける場合には、労働安全衛生法第66条の8第2項に規定されている事業者が指定した医師が行う面接指導に該当することとなるが、この場合、事業者は、対象となる労働者の勤務の状況（例えば直近1ヶ月の総労働時間、時間外・休日労働時間、業務内容等）を記した書面を当該医師に提出するとともに、労働安全衛生規則第52条の6に基づき当該面接指導の結果を記録し保存しておくものとする。

(3) 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置

事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次により原因の究明及び再発防止の徹底を図るものとする。

ア 原因の究明

労働時間の適正管理、労働時間及び勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況、健康診断及び面接指導等の結果等について、多角的に原因の究明を行うこと。

イ 再発防止

上記アの結果に基づき、衛生委員会等の調査審議を踏まえ、上記2から5の(2)までの措置に則った再発防止対策を樹立し、その対策を適切に実施すること。

資料 4

健康診断結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針

(平成 8 年 10 月 1 日 公示)

(改正 平成 12 年 3 月 31 日 公示)

(改正 平成 13 年 3 月 30 日 公示)

(改正 平成 14 年 2 月 25 日 公示)

(改正 平成 17 年 3 月 31 日 公示)

(改正 平成 18 年 3 月 31 日 公示)

(改正 平成 20 年 1 月 31 日 公示)

1 趣旨

産業構造の変化、働き方の多様化を背景とした労働時間分布の長短二極化、高齢化の進展等労働者を取り巻く環境は大きく変化してきている。その中で、脳・心臓疾患につながる所見を始めとして何らかの異常の所見があると認められる労働者が 5 割近くに及ぶ状況にあり、仕事や職場生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合も年々増加している。さらに、労働者が業務上の事由によって脳・心臓疾患を発症し突然死等の重大な事態に至る「過労死」等の事案が増加する傾向にあり、社会的にも大きな問題となっていることから、平成 19 年の労働安全衛生規則(昭和 47 年労働省令第 32 号)改正において、脳・心臓疾患のリスクをより適切に評価する健康診断項目を追加するなどの措置を講じたところである。

このような状況の中で、労働者が職業生活の全期間を通して健康で働くことができるようにするためには、事業者が労働者の健康状態を的確に把握し、その結果に基づき、医学的知見を踏まえて、労働者の健康管理を適切に講ずることが不可欠である。そのためには、事業者は、健康診断(労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号)第 66 条の 2 の規定に基づく深夜業に従事する労働者が自ら受けた健康診断(以下「自発的健診」という。))及び労働者災害補償保険法(昭和 22 年法律第 50 号)第 26 条第 2 項第 1 号の規定に基づく二次健康診断(以下「二次健康診断」という。))を含む。)の結果、異常の所見があると診断された労働者について、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について聴取した医師又は歯科医師(以下「医師等」という。)の意見を十分勘案し、必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、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、昼間勤務への転換等の措置を講ずるほか、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、当該医師等の意見の衛生委員会若しくは安全衛生委員会(以下「衛生委員会等」という。))又は労働時間等設定改善委員会(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成 4 年法律第 90 号)第 7 条第 1 項に規定する労働時間等設定改善委員会をいう。以下同じ。))への報告その他の適切な措置を講ずる必要がある(以下、事業者が講ずる必要があるこれらの措置を「就業上の措置」という。))。

また、個人情報の保護に関する法律(平成 15 年法律第 57 号)の趣旨を踏まえ、健康診断の結果等の個々の労働者の健康に関する個人情報(以下「健康情報」という。))については、特にその適正な取扱いの確保を図る必要がある。

この指針は、健康診断の結果に基づく就業上の措置が、適切かつ有効に実施されるため、就業上の措置の決定・実施の手順に従って、健康診断の実施、健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取、就業上の措置の決定、健康情報の適正な取扱い等についての留意事項を定めたものである。

2 就業上の措置の決定・実施の手順と留意事項

(1) 健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項から第 4 項までの規定に定めるところにより、労働者に対し医師等による健康診断を実施し、当該労働者ごとに診断区分(異常なし、要観察、要医療等の区分をいう。以下同じ。)に関する医師等の判定を受けるものとする。

なお、健康診断の実施に当たっては、事業者は受診率が向上するよう労働者に対する周知及び指導に努める必要がある。

また、産業医の選任義務のある事業場においては、事業者は、当該事業場の労働者の健康管理を担当する産業医に対して、健康診断の計画や実施上の注意等について助言を求めることが必要である。

(2) 二次健康診断の受診勧奨等

事業者は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項の規定による健康診断又は当該健康診断に係る同条第 5 項ただし書の規定による健康診断(以下「一次健康診断」という。)における医師の診断の結果に基づき、**二次健康診断の対象となる労働者(注*)**を把握し、当該労働者に対して、二次健康診断の受診を勧奨するとともに、診断区分に関する医師の判定を受けた当該二次健康診断の結果を事業者に提出するよう働きかけることが適当である。

(3) 健康診断の結果についての医師等からの意見の聴取

事業者は、労働安全衛生法第 66 条の 4 の規定に基づき、健康診断の結果(当該健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者に係るものに限る。)について、医師等の意見を聴かなければならない。

イ 意見を聴く医師等

事業者は、産業医の選任義務のある事業場においては、産業医が労働者個人ごとの健康状態や作業内容、作業環境についてより詳細に把握しうる立場にあることから、産業医から意見を聴くことが適当である。

なお、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識を有する医師等から意見を聴くことが適当であり、こうした医師が労働者の健康管理等に関する相談等に応じる地域産業保健センター事業の活用を図ること等が適当である。

ロ 医師等に対する情報の提供

事業者は、適切に意見を聴くため、必要に応じ、意見を聴く医師等に対し、労働者に係る作業環境、労働時間、労働密度、深夜業の回数及び時間数、作業態様、作業負荷の状況、過去の健康診断の結果等に関する情報及び職場巡視の機会を提供し、また、健康診断の結果のみでは労働者の身体的又は精神的状態を判断するための情報が十分でない場合は、労働者との面接の機会を提供することが適当である。また、過去に実施された労働安全衛生法第 66 条の 8 及び第 66 条の 9 の規定に基づく医師による面接指導等の結果に関する情報を提供することも考えられる。

また、二次健康診断の結果について医師等の意見を聴取するに当たっては、意見を聴く医師等に対し、当該二次健康診断の前提となった一次健康診断の結果に関する情報を提供することが適当である。

ハ 意見の内容

事業者は、就業上の措置に関し、その必要性の有無、講ずべき措置の内容等に係る意見を医師等から聴く必要がある。

(イ) 就業区分及びその内容についての意見

当該労働者に係る就業区分及びその内容に関する医師等の判断を下記の区分(例)によって求めるものとする。

就業区分		就業上の措置の内容
区分	内容	
通常勤務	通常勤務でよいもの	
就業制限	勤務に制限を加える必要のあるもの	勤務による負荷を軽減するため、労働時間の短縮、出張の制限、時間外労働の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回数の減少、昼間勤務への転換等の措置を講じる。
要休業	勤務を休む必要のあるもの	療養のため、休暇、休職等により一定期間勤務させない措置を講じる。

(ロ) 作業環境管理及び作業管理についての意見

健康診断の結果、作業環境管理及び作業管理を見直す必要がある場合には、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置の必要性について意見を求めるものとする。

二 意見の聴取の方法と時期

事業者は、医師等に対し、労働安全衛生規則等に基づく健康診断の個人票の様式中医師等の意見欄に、就業上の措置に関する意見を記入することを求めることとする。

なお、記載内容が不明確である場合等については、当該医師等に内容等の確認を求めておくことが適当である。

また、意見の聴取は、速やかに行うことが望ましく、特に自発的健診及び二次健康診断に係る意見の聴取はできる限り迅速に行うことが適当である。

(4) 就業上の措置の決定等

イ 労働者からの意見の聴取等

事業者は、(3)の医師等の意見に基づいて、就業区分に応じた就業上の措置を決定する場合には、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、十分な話し合いを通じてその労働者の理解が得られるよう努めることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、必要に応じて、産業医の同席の下に労働者の意見を聴くことが適当である。

ロ 衛生委員会等への医師等の意見の報告等

衛生委員会等において労働者の健康障害の防止対策及び健康の保持増進対策について調査審議を行い、又は労働時間等設定改善委員会において労働者の健康に配慮した労働時間等の設定の改善について調査審議を行うに当たっては、労働者の健康の状況を把握した上で調査審議を行うことが、より適切な措置の決定等に有効であると考えられることから、事業者は、衛生委員会等の設置義務のある事業場又は労働時間等設定改善委員会を設置している事業場においては、必要に応じ、健康診断の結果に係る医師等の意見をこれらの委員会に報告することが適当である。

なお、この報告に当たっては、労働者のプライバシーに配慮し、労働者個人が特定されないよう医師等の意見を適宜集約し、又は加工する等の措置を講ずる必要がある。

また、事業者は、就業上の措置のうち、作業環境測定の実施、施設又は設備の設置又は整備、作業方法の改善その他の適切な措置を決定する場合には、衛生委員会等の設置義務のある事業場においては、必要に応じ、衛生委員会等を開催して調査審議することが適当である。

ハ 就業上の措置の実施に当たっての留意事項

事業者は、就業上の措置を実施し、又は当該措置の変更若しくは解除をしようとするに当たっては、医師等と他の産業保健スタッフとの連携はもちろんのこと、当該事業場の健康管理部門と人事労務管理部門との連携にも十分留意する必要がある。また、就業上の措置の実施に当たっては、特に労働者の勤務する職場の管理監督者の理解を得ることが不可欠であることから、プライバシーに配慮しつつ事業者は、当該管理監督者に対し、就業上の措置の目的、内容等について理解が得られるよう必要な説明を行うことが適当である。

また、労働者の健康状態を把握し、適切に評価するためには、健康診断の結果を総合的に考慮することが基本であり、例えば、平成19年の労働安全衛生規則の改正により新たに追加された腹囲等の項目もこの総合的考慮の対象とすることが適当と考えられる。しかし、この項目の追加によって、事業者に対して、従来と異なる責任が求められるものではない。

なお、就業上の措置は、当該労働者の健康を保持することを目的とするものであって、当該労働者の健康の保持に必要な措置を超えた措置を講ずるべきではなく、医師等の意見を理由に、安易に解雇等をすることは避けるべきである。

また、就業上の措置を講じた後、健康状態の改善が見られた場合には、医師等の意見を聴いた上で、通常の勤務に戻す等適切な措置を講ずる必要がある。

(5) その他の留意事項

イ 健康診断結果の通知

事業者は、労働者が自らの健康状態を把握し、自主的に健康管理が行えるよう、労働安全衛生法第66条の6の規定に基づき、健康診断を受けた労働者に対して、異常の所見の有無にかかわらず、遅滞なくその結果を通知しなければならない。

ロ 保健指導

事業者は、労働者の自主的な健康管理を促進するため、労働安全衛生法第66条の7第1項の規定に基づき、一般健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師又は保健師による保健指導を受

けさせるよう努めなければならない。この場合、保健指導として必要に応じ日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、健康診断に基づく再検査又は精密検査、治療のための受診の勧奨等を行うほか、その円滑な実施に向けて、健康保険組合その他の健康増進事業実施者(健康増進法(平成14年法律第103号)第6条に規定する健康増進事業実施者をいう。)等との連携を図ること。

深夜業に従事する労働者については、昼間業務に従事する者とは異なる生活様式を求められていることに配慮し、睡眠指導や食生活指導等を一層重視した保健指導を行うよう努めることが必要である。

また、労働者災害補償保険法第26条第2項第2号の規定に基づく特定保健指導及び高齢者の医療の確保に関する法律(昭和57年法律第80号)第24条の規定に基づく特定保健指導を受けた労働者については、労働安全衛生法第66条の7第1項の規定に基づく保健指導を行う医師又は保健師にこれらの特定保健指導の内容を伝えるよう働きかけることが適当である。

なお、産業医の選任義務のある事業場においては、個々の労働者ごとの健康状態や作業内容、作業環境等についてより詳細に把握し得る立場にある産業医が中心となり実施されることが適当である。

ハ 再検査又は精密検査の取扱い

事業者は、就業上の措置を決定するに当たっては、できる限り詳しい情報に基づいて行うことが適当であることから、再検査又は精密検査を行う必要のある労働者に対して、当該再検査又は精密検査受診を勧奨するとともに、意見を聴く医師等に当該検査の結果を提出するよう働きかけることが適当である。

なお、再検査又は精密検査は、診断の確定や症状の程度を明らかにするものであり、一律には事業者による実施が義務付けられているものではないが、有機溶剤中毒予防規則(昭和47年労働省令第36号)、鉛中毒予防規則(昭和47年労働省令第37号)、特定化学物質障害予防規則(昭和47年労働省令第39号)、高気圧作業安全衛生規則(昭和47年労働省令第40号)及び石綿障害予防規則(平成17年厚生労働省令第21号)に基づく特殊健康診断として規定されているものについては、事業者による実施が義務付けられているので留意する必要がある。

ニ 健康情報の保護

事業者は、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第259号)に基づき、健康情報の保護に留意し、その適正な取扱いを確保する必要がある。就業上の措置の実施に当たって、関係者に健康情報を提供する場合によっては、その健康情報の範囲は、就業上の措置を実施する上で必要最小限とし、特に産業保健業務従事者(産業医、保健師等、衛生管理者その他の労働者の健康管理に関する業務に従事する者をいう。)以外の者に健康情報を取り扱わせる時は、これらの者が取り扱う健康情報が利用目的の達成に必要な範囲に限定されるよう、必要に応じて健康情報の内容を適切に加工した上で提供等の措置を講ずる必要がある。

ホ 健康診断結果の記録の保存

事業者は、労働安全衛生法第66条の3及び第103条の規定に基づき、健康診断結果の記録を保存しなければならない。記録の保存には、書面による保存及び電磁的記録による保存があり、電磁的記録による保存を行う場合は、厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令(平成17年厚生労働省令第44号)に基づき適切な保存を行う必要がある。また、健康診断結果には医療に関する情報が含まれることから、事業者は安全管理措置等について「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」を参照することが望ましい。

また、二次健康診断の結果については、事業者によるその保存が義務付けられているものではないが、継続的に健康管理を行うことができるよう、保存することが望ましい。

なお、保存に当たっては、当該労働者の同意を得ることが必要である。

(注*)

○ 二次健康診断の対象となる労働者

労働者災害補償保険法では、下記に示す血圧、血液等の検査の全てに異常所見が見られる者を二次健康診断や保健指導給付の対象としています。(第26条第1項)

労働者災害補償保険法施行規則

(二次健康診断等給付に係る検査)

第十八条の十六 法第二十六条第一項の厚生労働省令で定める検査は、次のとおりとする。

一 血圧の測定

二 低比重リポたん白コレステロール(LDL コレステロール)、高比重リポたん白コレステロール(HDL コレステロール)又は血清トリグリセライドの量の検査

三 血糖検査

四 腹囲の検査又はBMI(次の算式により算出した値をいう。)の測定

$$\text{BMI}=\text{体重(kg)}\div\text{身長(m)}^2$$

二次健康診断等の給付を受けたい時は、請求方法、指定医療機関などを予め労働局かお近くの労働基準監督署でお確かめください。

資料 5

「労働時間等見直しガイドライン」 (労働時間等設定改善指針)

平成18年3月31日制 定

平成20年3月24日全部改正

平成21年5月29日一部改正

平成22年3月19日一部改正

我が国は、経済的地位においては世界有数の水準に達したが、その経済的地位にふさわしい豊かでゆとりある労働者生活の実現については、多くの課題を抱えてきた。

このような中で、労使の真しな取組により労働時間の短縮は着実に進み、近年は、過去に労働時間短縮の目標として掲げられてきた年間総実労働時間1,800時間にほぼ近い水準である、おおむね1,800時間前半で推移している。

しかしながら、その内実を見ると、全労働者平均の労働時間が短縮した原因は、主に、労働時間が短い者の割合が増加した結果であり、いわゆる正社員等については2,000時間前後で推移しており、依然として労働時間は短縮していない。一方、労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加し、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展している。また、年次有給休暇の取得率は低下傾向にある。さらに、長い労働時間等の業務に起因した脳・心臓疾患に係る労災認定件数は高水準で推移している。そして、急速な少子高齢化、労働者の意識や抱える事情の多様化等が進んでいる。

このような情勢の中、今後とも労働時間の短縮が重要であることは言うまでもないが、全労働者を平均しての年間総実労働時間1,800時間という目標を用いることは時宜に合わなくなってきた。むしろ、経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が、心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことが必要となっている。

このような考え方は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進という観点から、平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(平成19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定。以下「憲章」という。)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定。以下「行動指針」という。)においても盛り込まれているところである。

憲章においては、国民的な取組の大きな方向性を示すものとして、仕事と生活の調和の緊要性についての共通認識を整理した上で、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であり、具体的には、「①就労による経済的自立が可能な社会」、「②健康で豊かな生活のための時

間が確保できる社会」及び「③多様な働き方・生き方が選択できる社会」を目指すべきであるとし、その実現に向けた関係者の役割を明示している。また、行動指針においては、事業主や労働者及び国民の効果的な取組並びに国や地方公共団体の施策の方針を示している。

さらに、憲章及び行動指針においては、事業主及びその団体（以下「事業主等」という。）並びに労働者の役割について、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を互いに話し合い、生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革をはじめとする働き方の改革に自主的に取り組み、民間主導による仕事と生活の調和に向けた気運を醸成することが重要であることを示しているところである。

これらの趣旨を踏まえ、この指針においては、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号。以下「法」という。）第4条第1項の規定に基づき、事業主等が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めるものである。

1 労働時間等の設定の改善に関する基本的考え方

(1) 労働時間等の設定の改善を図る趣旨

労働時間等の設定の改善を含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものでもある。

したがって、労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへ改善することが重要である。このことは、労働者にとって好ましいのみならず企業活動の担い手である労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できるようにし、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展にも資するものであり、企業にとっては、「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえていく必要がある。

(2) 労働時間の短縮の推進

労働者が健康で充実した生活を送るための基盤の一つとして、生活時間の十分な確保が重要であり、事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、労働時間の短縮が欠かせない。このため、事業主は、今後とも、週40時間労働制の導入、年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減に努めることが重要である。

(3) 多様な事情への配慮と自主的な取組の推進

事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、個々の労使の話し合いが十分に行われる体制の整備が重要である。そして、労働者の健康と生活に係る多様な事情を踏まえつつ、個々の労使による自主的な取組を進めていくことが基本となる。

(4) 経営者に求められる役割

経営者においては、1（1）の労働時間等の設定の改善を図る趣旨についての理解を深め、労使による自主的な取組を基本とした上で、自ら主導して職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組み、労働時間等の設定の改善に努めることが重要である。

その際には、例えば、経営者の姿勢を明確にするとともに、企業内の推進体制を確立するためにも、役員等が指揮し、労働時間等の設定の改善に取り組むことなどが考えられる。

(5) 他の法令、計画等との連携

この指針は、労働時間等の設定に係る他の法令、計画、指針等と矛盾するものではなく、それらを前提に、事業主等が留意すべき事項について定めるものである。したがって、事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、憲章及び行動指針を踏まえて取り進むとともに、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第7条第1項に規定する行動計画策定指針（平成21年国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第1号）、「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）等を踏まえた少子化対策等にも取り組む必要がある。

なお、行動指針においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方自治体の取組を推進するための社会全体の目標として別表のとおり定められているところである。しかし、特に年次有給休暇の取得率については、目標に比べて顕著な改善が見られない状況にある。事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、このような社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組む必要がある。

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

事業主等は、労働時間等の設定の改善を図るに当たり、1の基本的考え方を踏まえつつ、労働者と十分に話し合うとともに、経営者の主導の下、以下に掲げる措置その他の労働者の健康と生活に配慮した措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

イ 実施体制の整備

(イ) 実態の把握

事業主が労働時間等の設定の改善を図るためには、まず、自己の雇用する労働者の労働時間等の実態について適正に把握していることが前提となる。したがって、事業主は、その雇用する労働者の始業・終業時刻、年次有給休暇の取得、時間当たりの業務負担の度合い等労働時間等の実態を適正に把握すること。

(ロ) 労使間の話し合いの機会の整備

労働時間等の設定の改善は、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内における労使の自主的な話し合いに基づいて行われるべきものである。また、それぞれの企業の実情に通じた労使自身の主体的な関与がなければ、適切な労働時間等の設定の改善はなしえない。したがって、労働時間等の設定の改善に関して、企業内において労使間の十分な話し合いが行われることが必要である。

こうした趣旨に基づき、法において企業内の労働時間等の設定の改善に係る実施体制の整備について事業主の努力義務が定められていることを踏まえ、事業主は、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会を整備すること。

なお、一定の要件を満たすことを条件に、衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなすことができるので、その活用を図ること。

また、このような労使間の話し合いの機会を設けるに当たっては、委員会等の構成員について、労働者の抱える多様な事情が反映されるよう、性別、年齢、家族構成等並びに育児・介護、自発的な職業能力開発等の経験及び知見に配慮することが望ましい。

(ハ) 個別の要望・苦情の処理

労働時間等の設定の改善を図るためには、事業主が、労働者各人からの労働時間等に係る個別の要望・苦情に誠意をもって耳を傾け、善後策を講じることが必要である。このため、事業主は、このような要望・苦情に応じるための担当者の配置や処理制度の導入を図ること。

(二) 業務の見直し等

労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、業務内容や業務体制の見直し、生産性の向上等により、より効率的に業務を処理できるようにすることが必要である。このため、事業主は、必要に応じて、業務計画の策定等による業務の見直しや要員確保等を行うこと。

(ホ) 労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画

労働時間等の設定の改善をより確実にするには、計画的な取組が望ましい。このため、事業主は、具体的な措置の内容、導入・実施の予定等に係る計画を作成し、これに基づいて、労働時間等の設定の改善を推進すること。この場合、労働時間等の設定の改善に係る措置についての具体的な目標を、それぞれの事情を踏まえつつ、自主的に設定することが望ましい。

なお、計画の策定に当たっては、労使間の話し合いの機会の重要性にかんがみ、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会において労働者の意見を聴くなど、労働者の意向を踏まえたものとするようにすること。また、策定された計画については、随時、その効果を検証し、必要に応じて見直しを行うこと。

ロ 労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間等の設定

業務の閑散期においても繁忙期と同様の労働時間等の設定を行うことは、事業主にとっても、労働者にとっても得るものが少ない。このため、時季や日に応じて業務量に変動がある事業場については、変形労働時間制、フレックスタイム制を活用すること。特に、年間を通しての業務の繁閑が見通せる業務については、1年単位の変形労働時間制を活用して、労働時間の効率的な配分を行うこと。また、フレックスタイム制の活用に当たっては、労働者各人が抱える多様な事情を踏まえ、生活時間の確保にも十分な配慮をすること。

また、業務の進め方について労働者の創造性や主体性が必要な業務については、労働時間等の設定についても、労働者の裁量にゆだねることが業務の効率的な遂行につながり、労働者の生活時間の確保にも資する場合がある。このため、事業主は、そのような業務に携わる労働者については、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の活用も検討すること。裁量労働制を活用する場合には、労働者が抱える多様な事情に配慮するとともに、自己の雇用する労働者の労働実態を適切に把握し、必要に応じて、年次有給休暇の取得奨励や労働者の健康に十分配慮した措置

を講ずること。

さらに、いわゆる短時間正社員のような柔軟な働き方の活用を図ること。

ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、原則として労働者がその取得時季を自由に設定できる年次有給休暇の取得が必要不可欠である。また、育児・介護等に必要な時間の確保にも資すると考えられる。特に、労働者が仕事を重視した生活設計をすることにより、労働が長時間に及ぶ場合においては、年次有給休暇の取得が健康の保持のために重要である。

しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気が取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じている。逆に、その取得にためらいを感じない労働者がその理由として掲げているのは、職場の雰囲気が取得しやすいこと等となっている。

年次有給休暇の取得は、企業の活力や競争力の源泉である人材がその能力を十分に発揮するための大きな要素であって、生産性の向上にも資するものであり、企業にとっても大きな意味を持つものである。さらに、その取得率が向上すれば、経済・雇用面への効果も期待できる。

このため、事業主は、年次有給休暇の完全取得を目指して、経営者の主導の下、取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図ること。

また、計画的な年次有給休暇の取得は、年次有給休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定通りの活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営を可能にする等効用が高い。したがって、年次有給休暇の取得促進を図るためには、特に、計画的な年次有給休暇取得の一層の推進を図ることが重要である。計画的な年次有給休暇の取得には、労使間で1年間の仕事の繁閑や段取り及び当面達成すべき目標としての取得率の目安を話し合うことが必要であり、労使双方にとって合理的な仕事の進め方を理解し合うためにも有益な手段であると考えられる。事業主は、年次有給休暇の取得促進を図るため、業務量を正確に把握し、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の完全取得に向けた取得率の目標設定の検討及び業務体制の整備、取得状況の把握を行うこと。その際、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第6項に基づく年次有給休暇の計画的付与制度の活用を図ること。その際、連続した休暇の取得促進に配慮するとともに、当該制度の導入に向けた課題及び解決策について検討すること。

さらに、週休日と年次有給休暇とを組み合わせた2週間程度の連続した長期休暇の取得促進を図ること。その際、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討するとともに、取得時期については、休暇中の渋滞、混雑の緩和、労働者の経済的負担の軽減などの観点から分散化を図り、より寛げる休暇となるよう配慮すること。

これらに加え、年次有給休暇取得促進の観点から、労働基準法第39条第4項に基づく年次有給休暇の時間単位付与制度（以下「時間単位付与制度」という。）の活用や、半日単位での年次有給休暇の利用について、連続休暇取得及び1日単位の取得の阻害とならない範囲で、労働者の希望によるものであることを前提としつつ、検討すること。

ニ 所定外労働の削減

所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うものである。事業主は、その雇用する労働者の健康で充実した生活のため、労働時間に関する意識の改革、「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充等により、今後とも所定外労働の削減を図ること。特に、休日労働を避けること。また、所定外労働を行わせた場合には、代休の付与等により総実労働時間の短縮を図ること。労働者が私生活を重視した生活設計をし、所定外労働を望まない場合は、所定外労働の削減について一層の配慮をすること。

なお、労働時間を延長する場合であっても、労働基準法第三十六条第一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年労働省告示第154号）を遵守すること。また、同基準第3条ただし書に規定する特別条項付き協定を結ぶ場合は、同基準の例外が認められる特別の事情とは臨時的なものに限ることを、その協定において明確にするとともに、限度時間を超える時間外労働をできる限り短くし、その時間の労働に係る割増賃金率について、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

さらに、週60時間以上の長時間労働者の割合が高水準となっており、特に30代男性で高くなっている。長時間労働により、健康を損なう者が出るとともに、肉体的、精神的な疲労によって労働者の生産性にも影響を及ぼすおそれがあり、また、男性の家事・育児時間が長時間労働等により短くなっていることから、このような長時間労働が恒常的なものにならないようにする等その抑制を図ること。

ホ 労働時間の管理の適正化

近年、業務の困難度の高さともあわせて、時間的に過密な業務の運用により、労働者に疲労の蓄積や作業の誤り

が生じ、健康障害や重大な事故につながるものが懸念されている。また、時間的に過密な業務の運用は、生産性の向上を阻害しかねない。このため、事業主は、時間的に過密とならない業務の運用を図ること。

ハ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用

事業主は、多様な働き方の選択肢を拡大するワークシェアリングの導入に努めること。

また、在宅勤務やテレワークによる勤務は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、働く意欲を有する者が仕事と生活を両立させつつ、能力を発揮できるようにするために、その活用を図ること。

なお、在宅で勤務するテレワークについては、厚生労働省労働基準局長が定めた「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき、適切な就業環境の下での在宅勤務の実現を図ること。

ト 国の支援の活用

事業主が以上の取組を進めるに当たっては、事業主の労働時間等の設定の改善を促進するため国が行う支援制度を積極的に活用すること。

また、労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画については、同業他社と歩調をそろえてこのような計画を作成し、実施することが効果的と考えられる。このため、同一の業種に属する複数の事業主が共同して労働時間等設定改善実施計画を作成する場合には、法により国の支援が行われるので、そうした支援制度を積極的に活用すること。

(2) 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置

労働者各人の健康と生活に配慮するには、その前提として、事業主が、2(1)イ(イ)に記した労働時間等の実態を把握することに加え、個人情報の保護に関する法律(平成15年法律第57号)、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第259号)等を遵守しつつ、労働者各人について配慮すべき事情を、必要に応じて、把握することが望ましい。なお、このような労働者各人の事情を理由として、その労働者に対して不利益な取扱いをしないこと。

イ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者

事業主は、特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者についても、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づいて、健康診断の結果を踏まえた医師等の意見又は面接指導の結果を踏まえた医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数減少その他の労働時間等に係る措置も適切に講ずること。また、病気休暇から復帰する労働者については、短時間勤務から始め、徐々に通常の勤務時間に戻すこと等円滑な職場復帰を支援するような労働時間等の設定を行うこと。

そして、労働者の健康を守る予防策として、厚生労働大臣が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえたメンタルヘルスケアの実施とあわせ、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行うこと。特に、所定外労働の削減に努めること。所定外労働が多い労働者については、代休やまとまった休暇の付与等を行い、疲労の回復を図らせること。恒常的に所定外労働が多い部署については、業務の見直しを行う他、配置転換を行う等により、労働者各人ごとの労働時間の削減を行うこと。

ロ 子の養育又は家族の介護を行う労働者

事業主は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)等を遵守し、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等により労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知する等制度を利用しやすい環境の整備を図ること。

特に、男性の育児等への参加が進んでおらず、また、出産後の女性が就業継続を希望しながら離職を余儀なくされる場合が見られる現状を踏まえ、男女が共に職業生活と家庭生活の両立を実現できるよう、一層の配慮をすること。

その際には、行動計画策定指針七の1に掲げられた事項にも留意し、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や男性の育児休業の取得促進等男性が育児等に参加しやすい環境づくり、より利用しやすい育児休業制度の実施(法定の期間、回数等を上回る措置を実施すること、休業期間中の経済的援助を行うこと等)等にも努めること。

さらに、時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等により、子の養育又は家族の介護に必要な時間の確保を図ること。

これらの子の養育又は家族の介護を行う労働者に配慮した労働時間等の設定の改善に当たっては、各企業において労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、その際、厚生労働省雇用均等・児童

家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的である。

ハ 妊娠中及び出産後の女性労働者

事業主は、労働基準法を遵守し、産前産後の女性労働者に休業を取得させるとともに、妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合においては、時間外労働、休日労働、深夜業等をさせないこと。

また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）等を遵守し、その雇用する女性労働者が、母子保健法（昭和40年法律第141号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにするとともに、当該保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために勤務時間の短縮、休業等の措置を講じること。

ニ 単身赴任者

単身赴任者については、心身の健康保持、家族の絆の維持、子の健全な育成等のため、休日は家族の元に戻って、共に過ごすことが極めて重要である。このため、事業主は、休日の前日の終業時刻の繰り上げ及び休日の翌日の始業時刻の繰り下げ等を行うこと。また、休日前後の年次有給休暇について、時間単位付与制度の活用や労働者の希望を前提とした半日単位の付与を検討すること。さらに、家族の誕生日、記念日等家族にとって特別な日については、休暇を付与すること。

ホ 自発的な職業能力開発を図る労働者

企業による労働者の職業能力開発は今後とも重要であるが、サービス経済化、知識社会化が進むとともに、労働者の職業生活が長期化する中で、大学、大学院等への通学等労働者が主体的に行う職業能力開発を支援することの重要性も増してきている。このため、事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の特別な休暇の付与、始業・終業時刻の変更、勤務時間の短縮、時間外労働の制限等労働者が自発的な職業能力開発を図ることができるような労働時間等の設定を行うこと。

ヘ 地域活動等を行う労働者

事業主は、地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対して、その参加を可能とするよう、特別な休暇の付与、時間単位付与制度の活用、労働者の希望を前提とした年次有給休暇の半日単位の付与等について検討すること。

ト その他特に配慮を必要とする労働者

事業主は、労働者の意見を聞きつつ、その他特に配慮を必要とする労働者がいる場合、その者に係る労働時間等の設定に配慮すること。

(3) 事業主の団体が行うべき援助

同一業種、同一地域にある企業の間では、労働時間等の設定についてお互いに影響を及ぼし合うものと見込まれる。については、事業主による労働時間等の設定の改善を促進するためには、仕事と生活の調和の実現に向けた気運の醸成を図るとともに、業種ごと、地域ごとの取組を進めていくことが効果的である。このような取組を進めるに当たっては、業界及び地域の実情に通じた事業主の団体の関与が欠かせない。このため、事業主の団体は、傘下の事業主に対して、仕事と生活の調和に関する啓発資料の作成・配布等を通じた気運の醸成や普及啓発を図るとともに、労働時間等の設定の改善に関する、専門家による指導・助言、情報の提供その他の援助を行うなど、労働者団体とも連携しつつ、民間主導の取組を積極的に行うこと。

なお、事業主の団体がこのような援助を行うに当たっては、一定の条件を満たす場合、事業主団体に対して国が行う支援制度を利用できるので、積極的に活用すること。

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

- イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

別表 行動指針の数値目標

数 値 目 標 設 定 指 標		現 状	目 標 値	
			5 年 後 (2012年)	10年 後 (2017年)
就 業 率	25～34歳男性	90.3%	93～94%	93～94%
	25～44歳女性	64.9%	67～70%	69～72%
	60～64歳男女計	52.6%	56～57%	60～61%
	65～69歳男女計	34.6%	37%	38～39%
時間当たり労働生産性の伸び率		1.6% (1996年～2005年度の10年間平均)	2.4% (5割増) (2011年度)	—
フリーターの数		187万人 (平成15年にピークの217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)
労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合		41.5%	60%	全ての企業で実施
週労働時間60時間以上の雇用者の割合		10.8%	2割減	半減
年次有給休暇取得率		46.6%	60%	完全取得
メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合		23.5%	50%	80%
テレワーカー比率		10.4%	20% (2010年まで)	—
短時間勤務を選択できる事業所の割合 (短時間正社員制度等)		(参考) 8.6%以下	10%	25%
自己啓発を行って いる労働者の割合	正 社 員	46.2%	60%	70%
	非 正 社 員	23.4%	40%	50%
第1子出産前後の女性の継続就業率		38.0%	45%	55%
保育等の子 育てサービ スを提供し ている割合	保育サービス (3歳未満児)	20.3%	29%	38%
	放課後児童クラブ (小学1年～3年)	19.0%	40%	60%
男女の育児休業取 得率	女 性	72.3%	80%	80%
	男 性	0.50%	5%	10%
6歳未満の子どもをもつ男性の育児 ・家事関連時間 (1日あたり)		60分	1時間45分	2時間30分

備考1 別表に掲げる数値目標の趣旨は、次のとおりとされている。

「仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。10年後の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準 (①個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、②施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等) を設定することを基本とし、また、その実現に向けての中間的な目標値として5年後の数値目標を設定する。」 (行動指針 (抄))

備考2 別表に掲げる指標 (現状値) の算定方法等は、次のとおりとされている。

○ フリーターの数

15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計 (総務省「労働力調査 (詳細結果)」 (平成18年平均))

○ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会を

じ めとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合（厚生労働省「平成19年労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」）

（注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。

○ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合

非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合（総務省「労働力調査」（平成18年））

○ 年次有給休暇取得率

企業規模30人以上の企業における、全取得日数/全付与日数（繰越日数を含まない）（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年））

（注）10年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。

○ メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所割合

10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合（厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年））

（注）「心の健康対策（メンタルヘルスクエア）」の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

○ テレワーカー比率

就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー（注）の割合（国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度））

（注）テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義

以下のA. B. C. D. の4つの条件をすべて満たす人

A. ふだん収入を伴う仕事を行っている

B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している

C. ITを利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である

D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である

○ 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一 定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。

「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。

（参考）

人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下→自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）

○ 自己啓発を行っている労働者の割合

従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合（厚生労働省「職業能力開発基本調査」（平成18年度））

（注）職業能力開発基本調査における用語の定義

正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。

非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。

自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない）。

○ 第1子出産前後の女性の継続就業率

2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合（国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年））

○ 保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－

保育所利用児童数/3歳未満人口（厚生労働省「福祉行政報告例」（平成19年4月）、総務省「人口推計年報」（平成18年））

保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－

放課後児童クラブ登録児童数／小学校1～3年生の就学児童数（文部科学省「学校基本調査」（平成19年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成19年））

（注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。

○ 男女の育児休業取得率

5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2005年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度））

○ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間

6歳未満の子どもをもつ男性の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間（総務省「社会生活基本調査」（平成18年））

注）本ガイドラインは、今回の改正を反映したものです（平成22年4月1日から適用）。なお、労働時間等設定改善指針の一部を改正する件（平成22年厚生労働省告示89号）による2（2）ロの改正規定については平成22年6月30日から適用します。

資料 6

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

記入年月日 _____ 年 ____ 月 ____ 日

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積度を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

1. **最近1か月の自覚症状**について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に **レ** を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない（0）	<input type="checkbox"/> 時々ある（1）	<input type="checkbox"/> よくある（3）
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない（0）	<input type="checkbox"/> 時々ある（1）	<input type="checkbox"/> よくある（3）
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない（0）	<input type="checkbox"/> 時々ある（1）	<input type="checkbox"/> よくある（3）
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない（0）	<input type="checkbox"/> 時々ある（1）	<input type="checkbox"/> よくある（3）
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない（0）	<input type="checkbox"/> 時々ある（1）	<input type="checkbox"/> よくある（3）
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない（0）	<input type="checkbox"/> 時々ある（1）	<input type="checkbox"/> よくある（3）

7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
9. 工作中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
11. へとへとだ(運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
13. 以前と比べて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)

<自覚症状の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

I	0～4点	II	5～10点	III	11～20点	IV	21点以上
---	------	----	-------	-----	--------	----	-------

2. 最近1カ月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に を付けてください

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	
4. 深夜勤務に伴う負担(※1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)

(※1) 深夜勤務の頻度や時間数から総合的に判断してください。深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時～午前5時)の一部または全部を含む勤務をいいます。

(※2) 肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

<勤務状況の評価> 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

A	0点	B	1～2点	C	3～5点	D	6点以上
---	----	---	------	---	------	---	------

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数(0～7)を求めてください。

[仕事による負担度点数表]

		勤 務 の 状 況			
		A	B	C	D
自 覚 症 状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われません場合があります。



あなたの仕事による負担度の点数は： 点（0～7）

	点数	仕事による負担度
判定	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

4. 疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2～7の人は、疲労度が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2.に掲載されている「勤務の状況」の項目（点数が1または3である項目）の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があつて自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養を取りやすくするので、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

【参考】 時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について

時間外労働は、仕事による負担を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに推定した、時間外労働時間（1週間当たり40時間を超える部分）と脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症などの健康障害のリスクとの関連性を下表に示しますので参考にしてください。上のチェックリストで仕事による負担度が低くても時間外労働時間が長い場合には注意が必要です。

時間外労働時間	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる	月100時間または2～6カ月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

資料 7

家族による労働者の疲労蓄積度チェックリスト

記入年月日 _____年____月____日

ご家族の最近の様子について、あなたから見た感じをお答え下さい。

1. 最近1か月の疲労・ストレス症状

その方について、各質問に対し、最も当てはまる項目の□に を付けてください。

（あなたから見て判定の難しい項目については、「ほとんどない」に を付けてください。）

1. イライラしているようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安そうだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かないようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆうつそうだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. 体の調子が悪そうだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 物事に集中できないようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. することに間違いが多いようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. 強い眠気に襲われるようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. やる気が出ないようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. へとへとのようだ(運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. 朝起きた時、疲れが残っているようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 以前とくらべて、疲れやすいようだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

2. 最近1か月間の働き方と休養

その方について、当てはまる項目の全てに を付けてください。

<input type="checkbox"/> 1. ほとんど毎晩、午後10時以降に帰宅する (★1)
<input type="checkbox"/> 2. 休日も仕事に出かけることが多い
<input type="checkbox"/> 3. 家に仕事を持ち帰ることが多い
<input type="checkbox"/> 4. 宿泊を伴う出張が多い
<input type="checkbox"/> 5. 仕事のことで悩んでいるようだ
<input type="checkbox"/> 6. 睡眠時間が不足しているように見える
<input type="checkbox"/> 7. 寝つきが悪かったり、夜中に目が覚めたりすることが多いようだ
<input type="checkbox"/> 8. 家でも仕事のことが気にかかって仕方ないようだ
<input type="checkbox"/> 9. 家でゆっくりくつろいでいることはほとんどない

★1：夜勤等の勤務形態の方は、仕事のため家を出てから帰るまでの時間が14時間以上であることを目安にしてください。

を付けた項目の数 個

3. 総合判定

次の表を用い、疲労・ストレス症状、働き方と休養のチェック結果から、対象者の仕事による疲労の蓄積度の点数(0~2)を求めてください。

【仕事による疲労蓄積度点数表】

	「働き方と休養」項目の該当個数	
	3個未満	3個以上

「疲労・ストレス症状」の質問に対する該当項目の合計点数	10点未満	0	1
	10点以上	1	2

※ 糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合には判定が正しく行われぬ可能性があります。



対象者の仕事による疲労蓄積度の点数は： 点（0～2）

判定	点数	仕事による疲労蓄積度
	0	低いと考えられる
1	やや高いと考えられる	
2	高いと考えられる	

※ ご本人の評価とあなたの評価は異なっていることがあります。

4. 疲労蓄積予防のための対策

対象とされた方の疲労の蓄積はいかがでしたか？疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。疲労の蓄積を防ぐために、あなたと対象者で、働き方と休養について話し合い、働き方や休養について改善を心がけてください。また、必要に応じ産業医等の産業保健スタッフや医療機関への相談・受診をお勧めします。

【参考】時間外労働と脳血管疾患・虚血性心疾患との関連について

時間外労働は、仕事による負荷を大きくするだけでなく、睡眠・休養の機会を減少させるので、疲労蓄積の重要な原因のひとつと考えられています。医学的知見をもとに推定した、時間外労働時間（1週当たり40時間を超える部分）と脳出血などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患の発症などの健康障害のリスクとの関連性を下表に示しますので参考にしてください。

時間外労働時間	月45時間以内	時間の増加とともに健康障害のリスクは徐々に高まる	月100時間または2～6カ月平均で月80時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

資料 8

基発 0325 第 1 号
平成 22 年 3 月 25

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

定期健康診断における有所見率の改善に向けた取組について

労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第44条及び第45条の規定による定期の健康診断(以下「定期健康診断」という。)における有所見率(健康診断を受診した労働者のうち異常の所見(以下「有所見」という。)のある者(以下「有所見者」という。)の占める割合をいう。以下同じ。)は、平成20年には51%に達し、半数を超える労働者が有所見者という状況となっている。

また、脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)による労災支給決定件数も高水準にあり、脳・心臓疾患の発生防止の徹底を図ることが必要な状況にある。

さらに、第11次労働災害防止計画においては、「労働者の健康確保対策を推進し、定期健康診断における有所見率の増加傾向に歯止めをかけ、減少に転じさせること」を目標の1つとしている。

これらの状況を踏まえ、各局においては、労働者の健康の保持増進対策を推進し、定期健康診断における有所見率の改善が促進されるよう、下記のとおり、事業者に対する指導又は周知啓発、要請等に遺憾なきを期されたい。

記

1 趣旨等

定期健康診断における有所見率が増加し続けていること及び脳・心臓疾患による労災支給決定件数も高水準にある現状にかんがみると、脳・心臓疾患の発生防止の徹底を図るには、長時間労働者に対する労働安全衛生法(昭和47年法律第57号。以下「法」という。)第66条の8の規定に基づく面接指導等の実施だけでなく、定期健康診断における脳・心臓疾患関係の主な検査項目(血中脂質検査、血圧の測定、血糖検査、尿中の糖の検査及び心電図検査をいう。以下同じ。)における有所見となった状態の改善(以下「有所見の改善」という。)に取り組むことが重要である。また、職業性疾病としての熱中症等の予防においても、有所見の改善が重要である。

有所見の改善のためには、事業者が行う保健指導等に基づき、労働者が栄養改善、運動等に取り組むこと、また、事業者が就業上の措置を適切に行うことなどが必要である。

以上を踏まえ、都道府県労働局及び労働基準監督署は、事業者及び労働者をはじめとする関係者が、上記のような有所見率の改善に向けた取組(以下「有所見率改善の取組」という。)の必要性・重要性を十分に理解し、積極的に取り組むよう、上記の趣旨を十分説明し理解を得ること。

2 事業者及び労働者による有所見率改善の取組

(1) 事業者が次の事項について確実に取り組むよう指導すること。

ア 定期健康診断実施後の措置

法第66条の4の規定に基づく有所見についての医師からの意見聴取及び法第66条の5の規定に基づく作業の転換、労働時間の短縮等の措置は、労働者の健康保持及び有所見に関係した疾病発生リスクの低減のみならず、有所見の改善にも資することを踏まえ、事業者はこれらを適切に実施しなければならないものであること。

イ 定期健康診断の結果の労働者への通知

労働者が、その健康の保持増進のための取組に積極的に努めるようにするためには、自らの健康状況を把握することが重要であることも踏まえ、事業者は、法第66条の6の規定に基づき、定期健康診断の結果を労働者に通知しなければならないものであること。

(2) 事業者及び労働者が、次の事項について取り組むよう周知啓発、要請等を行うこと。

ア 定期健康診断の結果に基づく保健指導

(ア) 法第66条の7第1項の規定に基づく医師又は保健師による保健指導(以下単に「保健指導」という。)は、これにより有所見者が、食生活の改善等に取り組むこと、医療機関で治療を受けることなどにより、有所見の改善に資するものであることから、事業者の努力義務であることも踏まえ、事業者は適切に実施するよう努めること。

したがって、保健指導は、再検査若しくは精密検査又は治療の勧奨にとどまらず、有所見の改善に向けて、食生活等の指導、健康管理に関する情報提供を十分に行うこと。

(イ) 保健指導は、事業者が実施するだけでなく、これに基づき労働者が自ら健康の保持に取り組まなければ予期した効果を期待できないことから、労働者は、法第66条の7第2項の規定に基づき、定期健康診断の結果及び保健指導を利用して、その健康の保持に努めること。

イ 健康教育等

(ア) 法第 69 条第 1 項の規定に基づく健康教育及び健康相談その他労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置(以下「健康教育等」という。)は、これにより労働者が栄養改善、運動等に取り組むことにより、有所見の改善に資するものであることから、事業者の努力義務であること等も踏まえ、事業者は適切に実施するよう努めること。

なお、健康教育等は、有所見者のみならず、毎年検査値が悪化するなど有所見者となることが懸念される者についても重点的に行うこと。

おって、健康教育等の実施においては、脳・心臓疾患関係の主な検査項目の有所見率がおおむね増加傾向にあることから、当該有所見の改善に係る健康教育等を重点的に行うこと。

(イ) 健康教育等は、事業者が実施するだけでなく、これに基づき労働者自ら健康の保持増進に取り組まなければ予期した効果を期待できないことから、労働者は、法第 69 条第 2 項の規定に基づき、事業者が講ずる措置を利用して、その健康の保持増進に努めること。

ウ 留意事項

事業者は、保健指導及び健康教育等においては、個々の労働者の状況に応じて、労働者が取り組むべき具体的な内容を示すとともに、その後の労働者の取組状況を把握し、必要に応じて指導を行うこと。

また、(1)イの際、事業者は、保健指導及び健康教育等において示された労働者自身が取り組むべき事項を実施するよう労働者を指導すること。

(3) 計画的かつ効果的な実施のための取組事項

事業者が、(1)及び(2)の事項を計画的かつ効果的に実施するため、次の事項について取り組むよう周知啓発、要請等を行うこと。

ア 計画的な取組

(ア) 事業者は、(1)及び(2)の事項のうち事業者が取り組む事項(以下「事業者の取組事項」という。)への取組について計画を作成するなど、計画的に取り組むこと。

(イ) 事業者は、毎月、産業医が作業場等の巡視を行う日などにおいて、計画的に、健康教育等を行うとともに、(2)の事項のうち労働者が取り組む事項(以下「労働者の取組事項」という。)の実施状況を確認すること。

(ウ) 事業者は、全国労働衛生週間及びその準備期間において、有所見率改善の取組を効果的に推進するため、重点的に、社内誌、講演会、電子メール、掲示等による労働者への啓発等を行うとともに、自主点検表等を活用した(1)及び(2)の事項の実施状況の点検を行うこと。

イ 取組状況の評価

事業者は、労働者ごと及び事業場全体について、実施した保健指導及び健康教育等の内容、労働者自身の取組状況、定期健康診断の結果等を基に、事業者の取組事項の実施状況及びその結果を評価し、その後充実強化すべき事項等をその後のア(ア)の計画に反映させること。その際、衛生委員会等を活用すること。

なお、定期健康診断の結果の評価においては、必要に応じて、検査値が改善傾向であるかについても評価すること。

ウ 高齢者の医療の確保に関する法律に基づく施策との連携

保健指導及び健康教育等については、高齢者の医療の確保に関する法律(昭和 57 年法律第 80 号)に基づき、医療保険者は、40 歳以上の加入者に対し、生活習慣病に着目した特定健康診査及び特定保健指導を実施することが義務付けられており、平成 20 年 1 月 17 日付け基発第 0117001 号・保発第 0117003 号「特定健康診査等の実施に関する協力依頼について(依頼)」を踏まえ、事業者は、これらの施策との連携にも留意すること。

3 都道府県労働局等による具体的な周知啓発、要請等の方法

都道府県労働局及び労働基準監督署は、事業場において、有所見率改善の取組が促進されるよう、次の事項に取り組むこと。

(1) 特定の事業場に対する重点的な周知啓発、要請等

ア 事業場の選定等

労働基準監督署は、(ア)及び(イ)のいずれにも該当する事業場及びこれに準じた事業場に対して、当該事業場の事業者の理解を得た上で、事業者の取組事項について、重点的に、周知啓発、要請等を行うとともに、当該事業場での成果の普及を図ること。

(ア) 当該事業場の定期健康診断の結果、脳・心臓疾患関係の主な検査項目のいずれかの有所見率若しくは定期健康

診断の検査項目全体の有所見率が、全国平均の有所見率より高い値であること又はその増加率が全国平均の増加率より大きいこと。

なお、定期健康診断の結果の把握は、労働安全衛生規則第 52 条の定期健康診断結果報告書、自主点検表等を活用すること。

(イ) 事業者の取組事項について、当該事業場における実施が不十分であると認められること。その判断においては、必要に応じて自主点検表を活用すること。

イ 具体的な要請等の内容

(ア) 2(3)ア(ア)の計画の作成に当たり、必要に応じて労働衛生コンサルタント等の活用について助言すること。

(イ) 一の事業場における事業者の取組事項の取組期間については、当該事業場における事業者の取組事項の実施状況及びその結果に基づき、2(3)イの評価を行うことが必要であることから、少なくとも1年以上とするよう、要請すること。

(ウ) 有所見率改善の取組の状況について報告を要請すること。当該報告に基づき、その取組が不十分であると認める場合は、原則として(イ)の取組期間の延長を要請すること。

ウ 要請等における留意事項

(ア) 脳・心臓疾患関係の主な検査項目の有所見率がア(ア)に該当する事業場については、過重労働による健康障害防止のための対策としても位置付け、事業場に対する周知啓発、要請等を行うとともに、必要に応じて、平成 20 年 3 月 7 日付け基発第 0307006 号「「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の一部改正について」において示された事項についても併せて指導すること。

(イ) 有所見率改善の取組の必要性及び具体的な内容を説明したリーフレット(以下単に「リーフレット」という。)等を活用し、事業場トップ等に対する働きかけを行うこと。

(ウ) 他の事業場における有所見率改善の取組の参考となる成果等については、個人情報等に十分配慮した上で、他の事業場に対する周知啓発において活用すること。

(2) (1)以外の周知啓発等

都道府県労働局及び労働基準監督署は、(1)の対象の事業場以外の事業場及び業界団体等に対し、次のとおり周知啓発等を行うこと。

なお、その際はリーフレット等を活用すること。

ア 周知啓発

(ア) 都道府県労働局及び労働基準監督署は、役割分担を明確にした上で、有所見率が高い事業場及び業種並びに有所見率の増加が大きい事業場及び業種等の集団に対する周知啓発を行うこと。特に、業界団体の会合等がある場合は、これらの機会を積極的に活用して行うこと。

(イ) 労働基準監督署で行う個別指導等の機会を活用し、事業者の取組事項の周知啓発等を行うこと。特に、有所見率が増加している事業場、全国平均より高い事業場等については、個別指導等において、事業場トップ等に対する働きかけを行うこと。

(ウ) 監督指導においては、必要に応じて、2(1)の法定事項について点検するとともに、有所見率改善の取組について、周知啓発を図ること。

(エ) 定期健康診断結果報告書の受付時等における周知啓発

労働基準監督署は、定期健康診断結果報告書の受付時等において、周知啓発を行うこと。

イ 自主点検

都道府県労働局及び労働基準監督署は、役割分担を明確にした上で、事業場への周知啓発を目的に、必要に応じて、自主点検表を活用し、自主点検の実施を要請すること。

ウ 業界団体等への要請

(ア) 都道府県労働局及び労働基準監督署は、役割分担を明確にした上で、脳・心臓疾患関係の主な検査項目の有所見率が高い業種、当該有所見率の増加が大きい業種等を対象として、有所見率改善の取組の促進を図ることを目的に、業界団体等に対して、(3)アにおける取組と併せて、継続的に、業界紙、講演会等による啓発、情報提供等を行うよう要請すること。

(イ) 健康診断機関等に対して、(3)アにおける取組と併せて、健康診断等の機会を活用し、継続的に有所見率改善の取組の周知等を行うよう要請すること。

(3) 全国労働衛生週間等における取組の促進

ア 全国労働衛生週間等における取組

有所見率改善の取組を効果的に推進するためには、有所見率改善の取組について、その必要性及び具体的な内容を十分に理解するとともに、その促進及び機運の醸成を図ることが重要であること。

このため、都道府県労働局及び労働基準監督署は、役割分担を明確にした上で、業界団体等に対し、全国労働衛生週間及びその準備期間における重点的な有所見率改善の取組への理解を深めるための講演会の開催、自主点検の実施等を要請すること。また、健康診断機関等に対しては、これらの週間及び月間における重点的な機関誌の発行、講演会の開催等を要請すること。

イ 毎月の取組

有所見率改善の取組を効果的に推進するためには、事業者が保健指導及び健康教育等を計画的に実施するとともに、これらにおいて示された労働者自身が取り組むべき事項を着実に実施するよう、労働者に指導することが重要であること。

このため、都道府県労働局及び労働基準監督署は、役割分担を明確にした上で、事業者等に対し、毎月、産業医が作業場等の巡視を行う日などにおいて、計画的に、保健指導及び健康教育等を行うとともに、労働者の取組事項の実施状況を確認するよう、要請すること。

(4) その他

ア 地域保健との連携

広域的な地域・職域連携を図り、地域の実情に応じた協力体制による生涯を通じた継続的な保健サービスの提供・健康管理体制を整備・構築する目的で設置されている地域・職域連携推進協議会等において、有所見率改善の取組に関する情報交換等を行い、効率的かつ効果的な取組の促進を図ること。

イ 支援措置

(ア) 有所見率の改善のため、業務の特性に応じた専門家による事業場指導等を行う委託事業を実施する予定であり、別途指示するところにより、本事業の活用についても事業者に対し助言すること。

(イ) 産業医の選任義務のない事業場に対しては、必要に応じて、地域産業保健センターの利用を勧奨すること。

ウ 各局の計画の作成

都道府県労働局は、3(1)から(3)までの事項を計画的かつ効果的にを行い、定期健康診断における有所見率の改善を図るため、第11次労働災害防止計画の最終年度(平成24年度)までの期間を計画の期間とし、各年度において計画を作成すること。

エ 本省への報告

都道府県労働局は、有所見率改善の取組に関する指導状況等について、次のとおり、本省労働基準局安全衛生部労働衛生課あてに報告すること。

(ア) ウの計画を作成した場合は、これを速やかに報告すること。

(イ) 各年度のウの計画に基づく取組結果については、別途指示するところにより報告すること。

(ウ) 有所見率の改善に寄与した具体的な取組の好事例を把握した場合は、適宜報告すること。

事業者のチェックリスト

有所見率	事業場				全国値			
	前々年値(%) (A)	前年値(%) (B)	最新値(%) (C)	増加率(%) ($((C-A)/A) \times 100$)	平成18年(%) (a)	平成19年(%) (b)	平成20年(%) (c)	増加率(%) ($(c-a/a) \times 100$)
(1) 定期健康診断全体					49.1	49.9	51.3	4.5
(2) 脳・心臓疾患関係の主な検査項目								
ア 血中脂質検査					30.1	30.8	31.7	5.3
イ 血圧					12.5	12.7	13.8	10.4
ウ 血糖検査					8.4	8.4	9.5	13.1
エ 尿検査(糖)					2.9	2.8	2.7	-6.9
オ 心電図検査					9.1	9.2	9.3	2.2

番号	チェック項目	はい	いいえ
1	定期健康診断における有所見についての医師からの意見聴取を行っていますか。	はい	いいえ
2	1の医師からの意見に基づき、労働時間の短縮、作業の転換等の事後措置を実施していますか。	はい	いいえ
3	定期健康診断の結果を労働者へ通知していますか。	はい	いいえ
4	定期健康診断の結果に基づき、医師又は保健師による保健指導を実施していますか。	はい	いいえ
5	保健指導は、有所見の改善に向けて、食生活等の指導、健康管理に関する情報の提供等の充実を図っていますか。	はい	いいえ
6	労働者は、定期健康診断の結果及び保健指導を利用した健康の保持のための取組を実施していますか。	はい	いいえ 把握していない
7	保健指導等において示された労働者自身が取り組むべき事項(食生活の改善等に取り組むこと)を着実に実施するよう指導していますか。	はい	いいえ
8	労働者に対して、健康教育、健康相談等を実施していますか。	はい	いいえ
9	労働者は、健康教育等を利用した健康の保持増進に努めていますか。	はい	いいえ 把握していない
10	健康教育等の対象は、有所見者のみならず、毎年、検査値が悪化するなど有所見者となることが懸念される者も対象としていますか。	はい	いいえ
11	労働者に対する保健指導、健康教育等においては、個々の労働者の状況に応じて、労働者が取り組むべき具体的な内容(栄養改善、運動等に取り組むこと)を示していますか。	はい	いいえ
12	6及び9の労働者の取組について、取組状況を把握し、必要に応じて指導を行っていますか。	はい	いいえ
13	事業者が取り組むべき事項について計画を作成していますか。	はい	いいえ
14	毎月、産業医が職場巡視を行う日などにおいて、取組の実施状況の確認、健康相談等を行っていますか。	はい	いいえ
15	全国労働衛生週間及びその準備期間において、重点的に、社内誌、講演会、電子メール、掲示等による労働者への啓発、自主点検表等を活用した取組状況の点検、健康相談、健康教育等を実施していますか。	はい	いいえ
16	個々の労働者を対象に、保健指導等の内容、労働者自身の取組状況、定期健康診断の結果等を基に、取組事項の実施状況等の評価を行っていますか。	はい	いいえ
17	事業場全体の取組事項の実施状況等を評価し、今後充実強化すべき事項等を今後の計画に反映させる予定ですか。	はい	いいえ

このチェックリストは厚生労働省のホームページにあるパンフレットから作成しました。

○ 成人における血圧の分類(日本高血圧学会 JSH2009)

分類	収縮期血圧(mmHg)		拡張期血圧(mmHg)
至適血圧	120未満	かつ	80未満
正常血圧	130未満	かつ	85未満
正常高値血圧	130～139	または	85～89
I度高血圧	140～159	または	90～99
II度高血圧	160～179	または	100から109
III度高血圧	180以上	または	110以上
(孤立性) 収縮期高血圧	140以上	かつ	90未満

○ 肥満の判定

- ・BMI (Body Mass Index 体格指数) でみる

体重(kg) ÷ 身長(m) ÷ 身長(m)

BMI が 2.5 以上あれば肥満!

身長 165cm、体重 60.5kg の場合の BMI 計算例

$$BMI = 60.5 \div 1.65 \div 1.65 = 22.2$$

○ メタボリックシンドロームの診断基準 (見直しが進められている)

腹腔内脂肪蓄積	ウエスト周囲径	男性 ≥ 85 cm 女性 ≥ 90 cm
	(内臓脂肪面積	男女とも ≥ 100cm ² に相当)

上記に加え、以下のうち2項目以上

リポ蛋白異常	高トリグリセリド血症	≥ 150 mg/dL
	かつ/または	
	低HDLコレステロール血症	< 40 mg/dL

血圧高値	収縮期血圧	≥ 130 mmHg
	かつ/または	
	拡張期血圧	≥ 85 mmHg

高血糖	空腹時高血糖	≥ 110 mg/dL
-----	--------	-------------

○ その他 関係する指針等

- ・事業場における労働者の健康の保持増進のための指針 (THP指針)
- ・労働時間の適正把握のために事業主が講ずべき措置等に関する指針
- ・労働者の心の健康の保持増進のための指針
- ・所定外労働削減要綱
- ・賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針
- ・事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針

この冊子についてご質問のある方は下記まで
電話・FAX・メールでお問い合わせ下さい。

電 話 059-213-0711

F A X 059-213-0712

メール mie-ohpc@miesanpo.jp