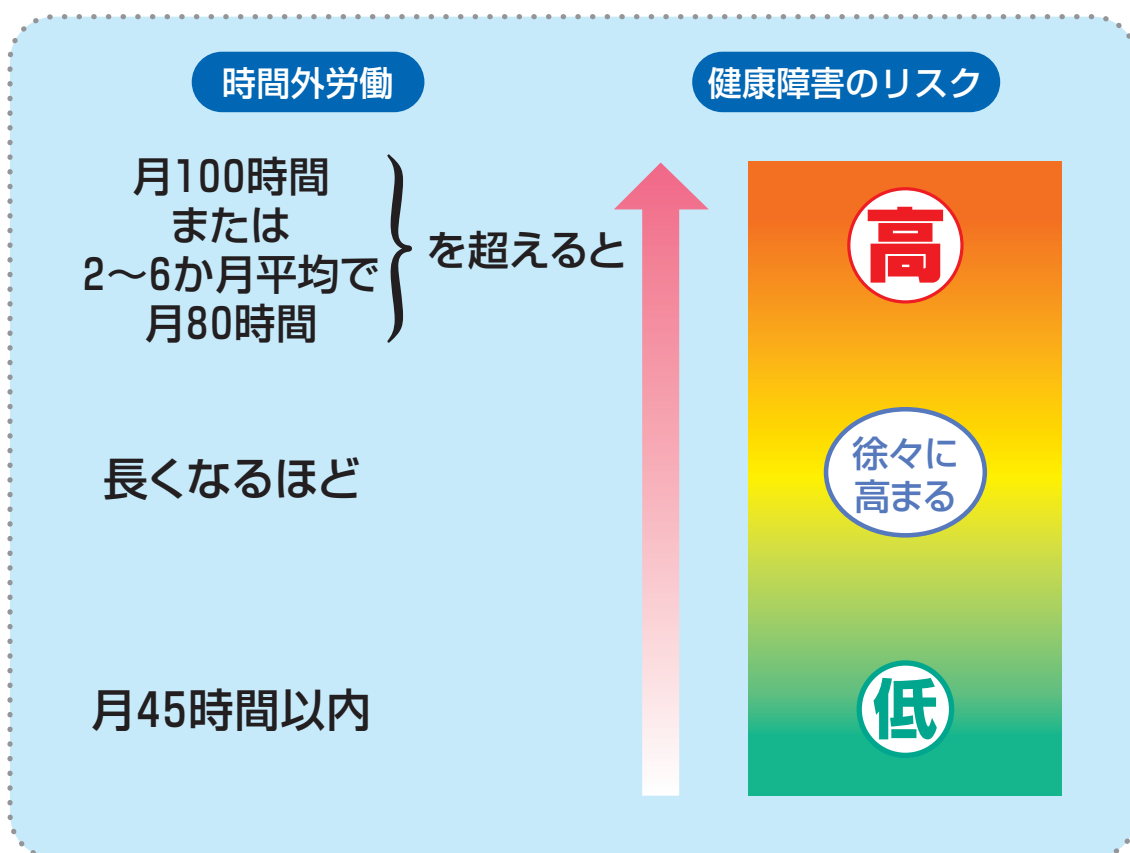


過重労働による健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、健康管理の措置を実施し、時間外労働をできるだけ短くすることが重要です。さらに、健康診断の結果などを踏まえた産業医の意見を聴いて、適切な就業上の措置を総合的に講じるよう努めましょう。



このため…

- 注1) このリーフレットは、労災補償に係る新しい脳・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て策定された「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成14年2月12日付け基発第0212001号）に基づく事業者が講ずべき措置等の概要を示したものです。
- 注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。
- 注3) 総合対策での時間外労働は、1週間当たり40時間を超える部分のことです。
- 注4) 2~6か月平均で月80時間を超える時間外労働とは、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時間外労働が80時間を超えるという意味です。

健康診断と事後措置を確実に実施しましょう

□ 定期健康診断を確実に実施していますか？

- 労働者に対し、1年以内に1回の定期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。
- 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と特定保健指導に関する給付（二次健康診断等給付）制度を利用できます。
- 深夜業に従事する労働者は、自発的健康診断受診支援事業助成金制度を利用できます。

□ 定期健康診断の結果に基づく適切な事後措置を実施していますか？

- 有所見者については、健康保持のために必要な措置について医師の意見を聴き、必要な事後措置*を講じなければなりません。
*「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年労働省公示第1号）
- 定期健康診断は、健康管理のための基礎となるものであり、過重労働による健康障害を防止するための就業上の措置を考える良い機会です。わからないことは、気軽に産業医、地域産業保健センター、健康診断を実施した機関などに相談しましょう。保健所などの地域保健の機関も活用できます。
- 労働者の健康保持増進（THP:トータル・ヘルスプロモーション・プラン**）の実施にも努めましょう。
**「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和63年健康保持増進のための指針公示第1号）

さらに…



産業医による保健指導や助言指導を受けましょう

◆時間外労働が月100時間または2～6か月平均で月80時間を超えたら、

事業者→産業医による事業場での健康管理についての助言指導
産業医が必要と認める場合は、必要な労働者に対する臨時
の健康診断の実施とその結果に基づく事後措置の実施

労働者→産業医の面接による保健指導
産業医が必要と認める場合は、事業者が実施する臨時の健
康診断の受診

◆時間外労働が月45時間を超えたら、

事業者→産業医による事業場での健康管理についての助言指導*

*一度産業医からの助言指導を受けた際に、当該労働者の年齢、過去の健康診断の結果、就労状況等を踏まえた産業医の意見を基に、以後の就労実態、健康管理の状況等が改善された場合であって、新たな状況の変化（健康診断の実施など）が無いときには、必ずしも月45時間を超える時間外労働が行われることに産業医の助言指導を受ける必要はありません。

これらの保健指導や助言指導を受ける際には、就労実態がわかる情報（作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断の結果など）を産業医に提供しましょう。

産業医を選任する義務のない事業場では、地域産業保健センターを活用することにより、無料で産業保健サービスを受けることができます。

時間外労働を削減しましょう

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協定で定める延長時間については、次の限度基準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年労働省告示第154号）

- 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。

労働時間を適正に把握していますか？

○労働時間を適切に管理するため、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基準について」（平成13年4月6日付け基発第339号）

年次有給休暇の取得を促進していますか？

○年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくりに努めましょう。

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、健康確保の責務があることに留意して、過重労働にならないよう努めましょう。

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等

1 趣旨

近年の医学研究等を踏まえ、平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（以下「新認定基準」という。）により、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼす業務による明らかな過重負荷として、これまで発症前1週間以内を中心とする発症に近接した時期における負荷を重視してきたところを、長期間にわたる疲労の蓄積についても業務による明らかな過重負荷として考慮することとした。この新認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果によると、長期間にわたる長時間労働やそれによる睡眠不足に由来する疲労の蓄積が血圧の上昇などを生じさせ、その結果、血管病変等をその自然経過を超えて著しく増悪させるとの観点から、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間の評価の目安が次のとおり示された。

- (1) 発症前1か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと判断されるが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まるものと判断されること
- (2) 発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと判断されること

この考え方に基づき、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等を定めたものである。

2 時間外労働の削減

- (1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行わ

れるものであること、また、時間外労働（1週間当たり40時間を超えて行わせる労働をいう。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判断されることを踏まえ、事業者は、労働基準法第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。）に適合したものとるようにする。

また、36協定において、限度基準第3条ただし書に定める「特別な事情」が生じた場合に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旨を定めているなど月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についても、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。

- (2) 事業者は、上記1の(1)の趣旨を踏まえ、時間外労働を月45時間以下とするよう適切な労働時間管理に努めるものとする。

その際、時間外労働が月45時間以下の場合においても、健康に悪影響を及ぼすことのないように時間外労働のさらなる短縮について配慮するものとする。

また、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も十分留意し、過重労働とならないよう努めるものとする。

- (3) 事業者は、平成13年4月6日付け基発第339号「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基準について」に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

事業者は、各種助成制度の活用などにより、年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくり及び具体的な年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

4 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康診断の実施等の徹底

事業者は、労働安全衛生法第66条第1項の健康診断、同法第66条の4の健康診断結果についての医師からの意見聴取、同法第66条の5の健康診断実施後の措置、同法第66条の7の保健指導等を確実に実施する。

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、労働安全衛生規則第45条に基づき、6月以内ごとに1回、定期に、特定業務従事者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。

また、深夜業に従事する労働者の健康管理に資するための自発的健康診断受診支援助成金制度や一定の健康診断項目について異常の所見がある労働者に対する二次健康診断等給付制度の活用につき、事業者は労働者に周知するとともに、労働者からこれらの健康診断の結果の提出があったときには、事業者は、これらの健康診断についてもその結果に基づく事後措置を講ずる必要があることについて留意するものとする。

さらに、事業者は、労働安全衛生法第69条による労働者の健康保持増進を図るための措置の継続的かつ計画的な実施に努めるものとする。

(2) 産業医等による助言指導等

ア 月45時間を超える時間外労働をさせた場合については、事業者は、当該労働をし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、過去の健康診断の結果等に関する情報を、産業医（産業医を選任する義務のない事業場においては、地域産業保健センター事業により登録されている医師等の産業医として選任さ

れる要件を備えた医師。）（以下「産業医等」という。）に提供し、事業場における健康管理について産業医等による助言指導を受けるものとする。

イ 月100時間を超える時間外労働を行わせた場合又は2か月間ないし6か月間の1か月平均の時間外労働を80時間を超えて行わせた場合については、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと判断されることから、事業者は、上記アの措置に加えて、作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去の健康診断の結果等の当該労働をした労働者に関する情報を産業医等に提供し、当該労働を行った労働者に産業医等の面接による保健指導を受けさせるものとする。また、産業医等が必要と認める場合によっては産業医等が必要と認める項目について健康診断を受診させ、その結果に基づき、当該産業医等の意見を聴き、必要な事後措置を行うものとする。

ウ 過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、事業者は、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、次のとお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、再発防止対策を樹立すること。

●ご不明の点は、最寄りの都道府県労働局へお問い合わせください。

都道府県労働局一覧

北海道労働局	060-8566	札幌市北区北八条西2-1-1 札幌第一合同庁舎	011(709)2311
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	盛岡市中央通2-1-20 ニッセイ同和損保盛岡ビル	019(604)3007
宮城労働局	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第四合同庁舎	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	山形市緑町1-5-48 山形地方合同庁舎	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	水戸市北見町1-11	029(224)6215
栃木労働局	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第二地方合同庁舎	028(634)9117
群馬労働局	371-8567	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル	027(210)5004
埼玉労働局	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治生命さいたま新都心ビル ランド・アクセス・	048(600)6206
千葉労働局	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第二地方合同庁舎	043(221)4312
東京労働局	112-8571	文京区後楽1-7-22	03(3814)5311
神奈川労働局	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎	045(211)7353
新潟労働局	951-8588	新潟市川岸町1-56	025(234)5923
富山労働局	930-8509	富山市牛島新町11-7 富山合同庁舎	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	076(265)4423
福井労働局	910-0019	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	甲府市美咲1-2-13	055(252)4858
長野労働局	380-0846	長野市旭町1108 長野第一合同庁舎	026(234)5121
岐阜労働局	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎	058(245)8103
静岡労働局	420-8639	静岡市追手町9-50 静岡合同庁舎	054(254)6314
愛知労働局	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第二号館	052(972)0256
三重労働局	514-8524	津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎	059(226)2107
滋賀労働局	520-0057	大津市御幸町6-6	077(522)6650
京都労働局	600-8007	京都市下京区四条通東洞院東入ル立売西町60 日本生命ビル	075(241)3216
大阪労働局	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第二号館	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	078(367)9153
奈良労働局	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第三地方合同庁舎	0742(32)0205
和歌山労働局	640-8581	和歌山市中之島2249	073(422)2173
鳥取労働局	680-8522	鳥取市東町2-302 鳥取第二地方合同庁舎	0857(23)2191
島根労働局	690-8532	松江市東朝日町76	0852(31)1157
岡山労働局	700-8611	岡山市下石井1-4-1 岡山第二合同庁舎	086(225)2013
広島労働局	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎二号館	082(221)9243
山口労働局	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎二号館	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	760-0018	高松市天神前5-12	087(831)7284
愛媛労働局	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎	089(935)5200
高知労働局	780-8548	高知市南金田48-2	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	092(411)4862
佐賀労働局	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第二合同庁舎	0952(32)7155
長崎労働局	852-8535	長崎市岩川町16-16 長崎合同庁舎	095(846)6347
熊本労働局	860-0008	熊本市二の丸1-2 熊本合同庁舎	096(355)3186
大分労働局	870-0016	大分市新川町2-1-36 大分合同庁舎	097(536)3213
宮崎労働局	880-0805	宮崎市橋通東3-1-22 宮崎合同庁舎	0985(38)8826
鹿児島労働局	892-0816	鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎	099(223)8279
沖縄労働局	900-0029	那覇市朝日町38-8 おきでん那覇ビル	098(868)4402