基発 0901 第 4 号
雇均発 0901 第 4 号
令和 8 年 9 月 1 日

別記の関係団体の長　殿

厚生労働省労働基準局長
（ 公 印 省 略 ）
厚生労働省雇用環境・均等局長
（ 公 印 省 略 ）

「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、標記につきましては、「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」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発 0317008 号。以下「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すが、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 33 号）により労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）が改正され、常時使用する労働者数が 50 人未満の事業場においても安衛法第 66 条の 10 第 1 項の労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施が義務化されること、「日本成長戦略」（令和 8 年 7 月 21 日閣議決定）等において、「労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった指導が行われるよう速やかに見直す。」とされたこと等から、総合対策の一部を別添の新旧対照表のとおり改正し、令和 8 年 9 月 1 日から適用することとしました。

つきましては、貴団体におかれましても、総合対策について、その趣旨を御理解いただき、会員その他関係事業場に対し周知いただくとともに、総合対策のうち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。

別　記

（独）労働者健康安全機構理事長
（公社）日本医師会会長
（公社）日本歯科医師会会長
（公社）日本作業環境測定協会会長
（公社）全国労働衛生団体連合会会長
（公財）産業医学振興財団理事長
（学）産業医科大学理事長
（社）日本ボイラ協会会長
（社）日本クレーン協会会長
（社）日本化学物質安全・情報センター会長
（公社）ボイラ・クレーン安全協会会長
（公財）日本小型貫流ボイラー協会代表理事
（社）仮設工業会会長
（公社）産業安全技術協会会長
（社）日本ボイラ整備据付協会会長
（公財）安全衛生技術試験協会理事長
（公社）建設荷役車両安全技術協会会長
（社）全国登録教習機関協会会長
（公社）全国労働基準関係団体連合会会長
（社）日本労働安全衛生コンサルタント会会長
（社）全国建設業労災互助会会長
（社）日本港湾福利厚生協会会長
（公社）日本産業衛生学会理事長
（公社）日本保安用品協会代表知事・会長
（公財）建設業福祉共済団理事長
（社）全国労働保険事務組合連合会会長
全国社会保険労務士会連合会会長
（公財）健康・体力づくり事業財団理事長
（財）全日本交通安全協会会長
（公財）日本消防協会会長
（独）日本スポーツ振興センター理事長
（公財）あしたの日本を創る協会会長
（財）地方公務員安全衛生推進協会理事長
（社）日本産業カウンセラー協会会長
（公財）21 世紀職業財団会長
（財）港湾労働安定協会会長
（社）日本人材派遣協会会長
（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長
中央職業能力開発協会会長
（社）日本病院会会長
（社）日本医療法人協会会長
（公社）全日本病院協会会長
（公社）日本精神科病院協会会長
（社）日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長
（社）全国銀行協会会長
（社）全国地方銀行協会会長
（社）信託協会会長
（社）生命保険協会会長
日本証券業協会会長
（社）日本損害保険協会会長
（社）日本在外企業協会会長
石油連盟会長
石油化学工業協会会長
日本麻紡績協会会長
（社）日本ゴム工業会会長
（社）日本化学工業協会会長
日本ソーダ工業会会長
日本化学繊維協会会長
（社）日本ガス協会会長
日本鉱業協会会長
（財）カーボンフロンティア機構会長
電気事業連合会会長
電線工業経営者連盟理事長
（社）情報通信エンジニアリング協会会長
（社）日本機械工業連合会会長
（社）日本産業機械工業会会長
（社）日本自動車工業会会長
（社）日本ベアリング工業会会長
（社）日本伸銅協会会長
日本紡績協会会長
日本羊毛産業協会会長
（社）ＪＡＴＩ協会会長

せんい強化セメント板協会会長
（社）日本船主協会会長
（社）日本造船工業会会長
電機・電子・情報通信産業経営者連盟理事長
（社）日本民営鉄道協会会長
（社）日本民間放送連盟会長
日本肥料アンモニア協会会長
全国農業協同組合連合会会長
（社）大日本水産会会長
日本醤油協会会長
ビール酒造組合会長代表理事
日本火薬工業会会長
（社）日本橋梁・鋼構造物塗装技術協会会長
（社）日本中小型造船工業会会長
（公社）全国火薬類保安協会会長
（公社）日本洗浄技能開発協会理事長
（社）日本鉄道車輌工業会会長
日本製紙連合会会長
全国段ボール工業組合連合会理事長
全日本紙製品工業組合理事長
全日本紙器段ボール箱工業組合連合会会長
（社）全国建築コンクリートブロック工業会会長
全国生コンクリート工業組合連合会会長
（社）日本金属プレス工業協会会長
（社）日本鍛造協会会長
（社）日本鉄鋼連盟会長
（社）セメント協会会長
（社）日本砕石協会会長
（社）日本砂利協会会長
（社）日本建設業連合会会長
（社）全国建設業協会会長
（社）全国中小建設業協会会長
（社）全国基礎工業協同組合連合会会長
（社）日本道路建設業協会会長
（財）建設業振興基金理事長
（社）日本埋立浚渫協会会長
（社）日本電設工業協会会長
（社）日本空調衛生工事業協会会長
全国管工事業協同組合連合会会長
（社）日本塗装工業会会長
（社）日本左官業組合連合会会長
（社）日本鳶工業連合会会長
（社）建設産業専門団体連合会会長
（社）全国建設産業団体連合会会長
（社）プレハブ建築協会会長
（社）プレストレスト・コンクリート建設業協会会長
全国建設業協同組合連合会会長
（社）日本橋梁建設協会会長
（社）全国クレーン建設業協会会長
（社）日本造園建設業協会会長
（社）日本型枠工事業協会会長
（社）日本建設業経営協会会長
（社）日本建設躯体工事業団体連合会会長
（社）日本造園組合連合会理事長
（公社）全日本トラック協会会長
（社）日本港運協会会長
（社）全国ハイヤー・タクシー連合会会長
全国地区通運協会会長
全国森林組合連合会代表理事会長
全国素材生産業協同組合連合会会長
（社）全国木材組合連合会会長
（社）日本新聞協会会長
日本百貨店協会会長
日本チェーンストア協会会長
日本生活協同組合連合会代表理事会長
（公社）全国ビルメンテナンス協会会長
（公社）全国都市清掃会議会長
（社）全国警備業協会会長
（社）日本ゴルフ場経営者協会会長
（社）日本鋳造協会会長
日本アスベスト調査診断協会会長
（社）日本繊維状物質研究協会理事長
（社）日本印刷産業連合会会長
印刷インキ工業会会長

（社）日本電機工業会会長
（社）日本自動車部品工業会会長
（社）日本印刷産業機械工業会会長
（社）日本自動車機械器具工業会理事長
（社）日本電子回路工業会会長
（社）電子情報技術産業協会会長
（社）情報通信ネットワーク産業協会会長
（社）ビジネス機械・情報システム産業協会会長
（社）日本アルミニウム協会会長
（社）軽金属製品協会会長
全国鍍金工業組合連合会会長
（社）日本溶融亜鉛鍍金協会理事長
（社）日本電線工業会会長
（社）新金属協会会長
（社）日本アルミニウム合金協会会長
化成品工業協会会長
関西化学工業協会会長
（社）全国石油協会会長
（公社）有機合成化学協会会長
（公社）全国産業資源循環連合会会長
全国クリーニング生活衛生同業組合連合会会長
（社）日本皮革産業連合会会長
日本溶剤リサイクル工業会会長
日本産業洗浄協議会会長
（社）日本化学品輸出入協会会長
（社）日本毛皮協会理事長
全日本爬虫類皮革産業協同組合理事長
クロロカーボン衛生協会会長
（社）日本染色協会会長
日本繊維染色連合会会長
（公社）日本看護協会会長
（福）全国社会福祉協議会会長
（社）日本フードサービス協会会長
日本スーパーマーケット協会会長
（社）全国スーパーマーケット協会会長
オール日本スーパーマーケット協会会長
（社）日本 DIY・ホームセンター協会会長
日本小売業協会会長
（社）日本フランチャイズチェーン協会会長
（社）日本ショッピングセンター協会会長
中央労働災害防止協会会長
建設業労働災害防止協会会長
陸上貨物運送事業労働災害防止協会会長
林業・木材製造業労働災害防止協会会長
港湾貨物運送事業労働災害防止協会会長

別添

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」新旧対照表

改正後	現　行
都道府県労働局長　殿 厚生労働省労働基準局長 （公　印　省　略） 厚生労働省雇用環境・均等局長 （公　印　省　略） 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 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。 これを受け、平成14年2月12日付け基発第0212001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」（以下「旧総合対策」という。）及び旧総合対策の廃止に伴い新たに策定した平成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	都道府県労働局長　殿 厚生労働省労働基準局長 （公　印　省　略） 厚生労働省雇用環境・均等局長 （公　印　省　略） 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 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。 これを受け、平成14年2月12日付け基発第0212001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」（以下「旧総合対策」という。）及び旧総合対策の廃止に伴い新たに策定した平成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

改正後	現　行
て」（以下「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。 　また、平成30年６月には、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）、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）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化等の法整備が行われた。 　今般、労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和７年法律第33号）により安衛法が改正され、安衛法第66条の10第１項の労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施について、常時使用する労働者数が50人未満の事業場においても義務化されること、「日本成長戦略」（令和８年７月21日閣議決定）等において、「労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった指導が行われるよう速やかに見直す」とされたこと等から、総合対策を改定したので、これ	て」（以下「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、働き方の多様化が進む一方で、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依然として深刻な状態にある。 　このため、今般、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）、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）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き平成31年４月１日から施行されたところである。 　今般、今回の労働基準法、労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、別紙１のとおり総合対策を改定したので、各局においては、同総合対策に基づく措置の周知徹底を図り、改正労働安全衛生法等の円滑かつ着実な施行と併せて、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。

改正後	現　行
に基づく措置の周知徹底を図り、改正安衛法等の円滑かつ着実な施行と併せて、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。	

改正後	現　行
（別紙１） 過重労働による健康障害防止のための総合対策 １・２　（略） ３　過重労働による健康障害防止のための窓口指導等 （１）36 協定における時間外・休日労働に係る適正化指導の徹底 ア　労基法第 36 条の規定に基づく協定（以下「36 協定」という。）の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。 （ア）労基法第 36 条第３項に規定する限度時間（以下「限度時間」という。）を超える 36 協定については、限度時間を遵守するよう指導を行う。また、36 協定において限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するようリーフレット等を活用し指導する。 （イ）過重労働による健康障害を防止する観点から、36 協定について、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせることができる時間を定めるに当たっては、当該時間を限度時間にできる限り近づけるように努め	（別紙１） 過重労働による健康障害防止のための総合対策 １・２　（略） ３　過重労働による健康障害防止のための窓口指導等 （１）36 協定における時間外・休日労働に係る適正化指導の徹底 ア　労基法第 36 条の規定に基づく協定（以下「36 協定」という。）の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。 （ア）労基法第 36 条第３項に規定する限度時間（以下「限度時間」という。）を超える 36 協定については、限度時間を遵守するよう指導を行う。特に、限度時間を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するようリーフレット等を活用し指導する。 （イ）過重労働による健康障害を防止する観点から、36 協定について、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせることができる時間を定めるに当たり、当該時間を限度時間にできる限り近づけるよう、及び休日

改正後	現　行
ること、及び休日労働の日数をできる限り少なくし、かつ休日労働の時間をできる限り短くするように努めることについてリーフレット等を活用し指導する。	労働の日数をできる限り少なくし、かつ休日労働の時間をできる限り短くするようにリーフレット等を活用し指導する。
（ウ）36 協定の内容が「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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号）の趣旨を踏まえ適切に運用されるようリーフレット等を活用し指導する。	（ウ）１月あたり 45 時間を超える時間外労働を行わせることが可能である 36 協定であっても、実際の時間外労働については１月あたり 45 時間以下とするようリーフレット等を活用し指導する。
（削る）	（エ）休日労働を行うことが可能な 36 協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするようリーフレット等を活用し指導する。
イ　（略）	イ　（略）
（２）・（３）　（略）	（２）・（３）　（略）
4　過重労働による健康障害防止のための監督指導等 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１月当たり 45 時間を超えているおそれがある事業場又は労基法第 41 条の２第１項の規定により労働する労働者（以下「高度プロフェッショナル制度適用者」という。）に対しては、次のとおり指導する。	4　過重労働による健康障害防止のための監督指導等 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１月当たり 45 時間を超えているおそれがある事業場又は労基法第 41 条の２第１項の規定により労働する労働者（以下「高度プロフェッショナル制度適用者」という。）に対しては、次のとおり指導する。
（１）～（９）　（略）	（１）～（９）　（略）
(10) 心理的な負担の程度を把握するための検査、高ストレ	(10) 心理的な負担の程度を把握するための検査、高ストレ

改正後	現　行
ス者に対する医師による面接指導及び事後措置（医師からの意見聴取及び意見を勘案した就業上の措置）（以上をまとめて「ストレスチェック制度」という。）を実施していない事情を把握した場合は、実施するよう指導する。その際には、事業場の実態やニーズを踏まえて、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の全般的な取組方法について「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 27 年健康保持増進のための指針公示第６号）に基づき、対策の実施を助言・指導すること。 　なお、常時 50 人未満の労働者を使用する事業場に対しては、令和 10 年４月にストレスチェックが義務化されることを踏まえた周知・指導を行うとともに、高ストレス者について医師の面接指導が必要な場合には、地域産業保健センターの活用が可能であることを教示する。 (11) 上記のほか、長時間労働の抑制を図るため、限度時間を超えて時間外労働が行われているなどの場合には、36 協定で定める健康及び福祉を確保するための措置の実施などについて、必要な指導を行う。 5　（略）	ス者に対する医師による面接指導及び事後措置（医師からの意見聴取及び意見を勘案した就業上の措置）（以上をまとめて「ストレスチェック制度」という。）を実施していない事情を把握した場合は、実施するよう指導する。その際には、事業場の実態やニーズを踏まえて、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の全般的な取組方法について「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 27 年健康保持増進のための指針公示第６号）に基づき、対策の実施を助言・指導すること。 　なお、ストレスチェック制度が努力義務とされている常時 50 人未満の労働者を使用する事業場に対しては、独立行政法人労働者健康安全機構が行うストレスチェック制度に関する助成金や、地域産業保健センターの医師による面接指導の活用が可能であることを教示する。 (11) 上記のほか、長時間労働の抑制を図るため、限度時間を超えて時間外労働が行われているなどの場合には、必要な指導を行う。 5　（略）

改正後	現　行
（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 １～３　（略） ４　労働時間等の設定の改善 労働時間等設定改善法第４条第１項に基づく、労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号。以下「改善指針」という。）においては、事業主及びその団体が労働時間等の設定の改善（労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間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と改善することをいう。）について適切に対処するために必要な事項を定めていることから、事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、労働時間等設定改善法及び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。 特に、労働時間等設定改善法において努力義務として規定された勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであり、過重労働による健康障害の防止にも資することから、事業者はその	（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 １～３　（略） ４　労働時間等の設定の改善 労働時間等設定改善法第４条第１項に基づく、労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号。以下「改善指針」という。）においては、事業主及びその団体が労働時間等の設定の改善（労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、終業から始業までの時間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と改善することをいう。）について適切に対処するために必要な事項を定めている。今般の働き方改革関連を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴い、改善指針が改正されたところであり、事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、労働時間等設定改善法及び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。 特に、労働時間等設定改善法において努力義務として規定された勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであり、過重労働による健康障害の防止にも資することから、事業者はその

改正後	現　行
導入に努めるものとする。	導入に努めるものとする。
5　労働者の健康管理に係る措置の徹底	5　労働者の健康管理に係る措置の徹底
（1）～（3）　（略）	（1）～（3）　（略）
（4）メンタルヘルス対策の実施	（4）メンタルヘルス対策の実施
ア　（略）	ア　（略）
イ　ストレスチェックの実施	イ　ストレスチェックの実施
安衛法第66条の10により、事業者は、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施し、申出のあった高ストレス者に対して医師による面接指導を行うとともに、就業上の措置について医師の意見を聴き、その意見を勘案して必要な措置を講じること（以上をまとめて「ストレスチェック制度」という。）が義務付けられている（常時使用する労働者が50人未満の事業者においては、令和10年3月31日まで努力義務）。	安衛法第66条の10により、事業者は、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施し、申出のあった高ストレス者に対して医師による面接指導を行うとともに、就業上の措置について医師の意見を聴き、その意見を勘案して必要な措置を講じること（以上をまとめて「ストレスチェック制度」という。）が義務付けられている（常時使用する労働者が50人未満の事業者においては、努力義務）。
このため、事業者は、「ストレスチェック指針」に基づき、ストレスチェック制度を適切に実施する必要がある。	このため、事業者は、「ストレスチェック指針」に基づき、ストレスチェック制度を適切に実施する必要がある。
なお、ストレスチェックの実施によって、過重労働が原因となったメンタルヘルス不調が認められ、就業上の措置が必要となる場合があり得る。このため、事業者は、上記（2）又は（3）の長時間労働者等を対象とした面接指導等の対応だけでなく、高ストレス者に対す	なお、ストレスチェックの実施によって、過重労働が原因となったメンタルヘルス不調が認められ、就業上の措置が必要となる場合があり得る。このため、事業者は、上記（2）又は（3）の長時間労働者等を対象とした面接指導等の対応だけでなく、高ストレス者に対す

改正後	現　行
る面接指導の結果及び当該結果に基づく就業上の措置に係る医師の意見も活用して、過重労働による健康障害防止対策に取り組むこと。 （５）・（６）　（略）	る面接指導の結果及び当該結果に基づく就業上の措置に係る医師の意見も活用して、過重労働による健康障害防止対策に取り組むこと。 （５）・（６）　（略）

基発第 0317008 号
平成 18 年 3 月 17 日
改正　基発第 0307006 号
平成 20 年 2 月 7 日
改正　基発 0216 第 3 号
平成 23 年 2 月 16 日
改正　基発 0401 第 72 号
平成 28 年 4 月 1 日
改正　基発 0401 第 41 号
雇均発 0401 第 36 号
平成 31 年 4 月 1 日
改正　基発 0401 第 11 号
雇均発 0401 第 4 号
令和 2 年 4 月 1 日
改正　基発 0901 第 3 号
雇均発 0901 第 3 号
令和 8 年 9 月 1 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）
厚生労働省雇用環境・均等局長
（公　印　省　略）

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

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。

これを受け、平成 14 年 2 月 12 日付け基発第 0212001 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」（以下「旧総合対策」という。）及び旧総合対策の廃止に伴い新たに策定した平成 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」（以下「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。

また、平成 30 年 6 月には、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号)、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。)、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）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化等の法整備が行われた。

今般､労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律(令和 7 年法律第 33 号)により安衛法が改正され、安衛法第 66 条の 10 第 1 項の労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の実施について、常時使用する労働者数が 50 人未満の事業場においても義務化されること､「日本成長戦略」（令和 8 年 7 月 21 日閣議決定）等において､「労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった指導が行われるよう速やかに見直す」とされたこと等から、総合対策を改定したので、これに基づく措置の周知徹底を図り、改正安衛法等の円滑かつ着実な施行と併せて、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。

（別紙１）

過重労働による健康障害防止のための総合対策

1　目的

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、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。）及び旧総合対策の廃止に伴い新たに策定した平成 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」（以下「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、働き方の多様化が進む一方で、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、平成 27 年 12 月から労働者のメンタルヘルス不調の一次予防を目的とした「ストレスチェック制度」が導入されている。

また、社会問題となっている過労死等を防止するため、議員立法として制定された過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）が、平成 26 年 11 月 1 日から施行され、同法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定）においては、労働行政機関等における対策、調査研究、啓発、相談体制の整備及び民間団体の活動に対する支援の 5 つの対策を重点的に実施していくことが示されている。

さらに、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号)、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号)、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）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き平成 31 年 4 月 1 日から施行されたところである。

本総合対策は、上記の労働基準法（以下「労基法」という。)、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）等の改正の趣旨を踏まえ、旧総合対策に基づく措置との整合性及び一貫性を考慮しつつ、事業者が講ずべき措置（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」をいう。以下同じ。）を定めるとともに、当該措置が適切に講じられるよう国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめたものであり、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

2　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の周知徹底

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団指導、監督指導及び個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を図るとともに、キャンペーン月間の設定等により、事業者が講ずべき措置の内容について、事業者に広く周知を図ることとする。

なお、この周知に当たっては、関係事業者団体等、産業保健総合支援センター及び働き方改革推進支援センター等も活用することとする。

3　過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

（1）36 協定における時間外・休日労働に係る適正化指導の徹底

ア　労基法第 36 条の規定に基づく協定（以下「36 協定」という。）の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。

（ア）労基法第 36 条第 3 項に規定する限度時間（以下「限度時間」という。）を超える 36 協定については、限度時間を遵守するよう指導を行う。また、36 協定において限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するようリーフレット等を活用し指導する。

（イ）過重労働による健康障害を防止する観点から、36 協定について、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせることができる時間を定めるに当たっては、当該時間を限度時間にできる限り近づけるように努めること、及び休日労働の日数をできる限り少なくし、かつ休日労働の時間をできる限り短くするように努めることについてリーフレット等を活用し指導する。

（ウ）36 協定の内容が「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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号）の趣旨を踏まえ適切に運用されるようリーフレット等を活用し指導する。

イ　限度時間を超える 36 協定について、労働者代表からも事情を聴取した結果、労使当事者間の検討が十分尽くされていないと認められた場合などには、協定締結当事者である労働者側に対しても必要な指導を行う。

（2）裁量労働制に係る周知指導

裁量労働制に係る届出がなされた際には、労働基準監督署の窓口において、リーフレット等を活用して、事業者が講ずべき措置の内容を周知指導する。

（3）労働時間等の設定の改善に向けた自主的取組の促進に係る措置

自主点検等から、特に時間外労働が長い等、改善が必要とされる事業場に対しては、働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進とともに、勤務間インターバル制度の趣旨を説明し導入を促す。

4　過重労働による健康障害防止のための監督指導等

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１月当たり 45 時間を超えているおそれがある事業場又は労基法第 41 条の２第１項の規定により労働する労働者（以下「高度プロフェッショナル制度適用者」という。）に対しては、次のとおり指導する。

（１）産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及び活動状況並びに衛生委員会等の設置及び活動状況を確認し、必要な指導を行う。

（２）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、保健指導等の実施状況について確認し、必要な指導を行う。

（３）安衛法第 66 条の８の３に基づき、裁量労働制の適用者や管理監督者を含む全ての労働者（ただし、高度プロフェッショナル制度適用者を除く。）の労働時間の状況の把握（別添の５の（２）のアに掲げる措置をいう。）の状況について確認するとともに、時間外・休日労働時間が１月当たり 80 時間を超えた労働者の当該超えた時間に関する情報に係る産業医への提供及び当該労働者本人への通知（別添の５の（２）のイに掲げる措置をいう。）の状況についても確認の上、安衛法第 66 条の８第１項、第 66 条の８の２第１項又は第 66 条の９の規定等に基づく長時間労働者に対する面接指導等（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。）及びその実施後の措置等（別添の５の（２）のウに掲げる措置をいう。）を講じるよう指導を行う。

（４）（３）の面接指導等が円滑に実施されるよう、手続等の整備（別添の５の（２）のエに掲げる措置をいう。）の状況について確認し、必要な指導を行う。

（５）労基法第 41 条の２第１項第３号に基づく健康管理時間を把握する措置を確認し、安衛法第 66 条の８の４第１項又は第 66 条の９の規定等に基づく高度プロフェッショナル制度適用者への面接指導及びその実施後の措置等（別添の５の（３）のウに掲げる措置をいう。）が講じられていない場合は必要な指導を行う。

（６）（５）の面接指導が円滑に実施されるよう、手続等の整備（別添の５の（３）のエに掲げる措置をいう。）の状況について確認し、必要な指導を行う。

（７）労基法第 41 条の２第１項第４号に基づく休日確保措置、同項５号に基づく選択的措置及び同項第６号に基づく健康・福祉確保措置の状況を確認し、当該措置が講じられていない場合は必要な指導を行う。

（８）事業者が（３）又は（５）の面接指導等（別添の５の（２）のウの（ア）のａ又はｂ、（イ）のｂ又はｃ並びに５の（３）のウの（ア）のｂに掲げる措置に限る。）に係る指導に従わない場合には、安衛法第 66 条第４項に基づき、当該面接指導等の対象となる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、過去の健康診断及び面接指導の結果等を踏まえた労働衛生指導医の意見を聴き、臨時の健康診断の実施を指示するとともに、厳正な指導を行う。

（９）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であって、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ときには、産業保健総合支援センターの地域窓口（以下「地域産業保健センター」という。）の活用が可能であることを教示する。

(10) 心理的な負担の程度を把握するための検査、高ストレス者に対する医師による面接指導及び事後措置（医師からの意見聴取及び意見を勘案した就業上の措置）（以上をまとめて「ストレスチェック制度」という。）を実施していない事情を把握した場合は、実施するよう指導する。その際には、事業場の実態やニーズを踏まえて、ストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の全般的な取組方法について「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 27 年健康保持増進のための指針公示第６号）に基づき、対策の実施を助言・指導すること。

なお、常時 50 人未満の労働者を使用する事業場に対しては、令和 10 年４月にストレスチェックが義務化されることを踏まえた周知・指導を行うとともに、高ストレス者について医師の面接指導が必要な場合には、地域産業保健センターの活用が可能であることを教示する。

(11) 上記のほか、長時間労働の抑制を図るため、限度時間を超えて時間外労働が行われているなどの場合には、36 協定で定める健康及び福祉を確保するための措置の実施などについて、必要な指導を行う。

5　過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等

（１）過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導する。

（２）司法処分を含めた厳正な対処

過重労働による業務上の疾病を発生させた事業場であって労働基準関係法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。

（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、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。）及び旧総合対策の廃止に伴い平成 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」により新たに策定された「過重労働による健康障害防止のための総合対策（以下「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、働き方の多様化が進む一方で、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、長時間労働の是正等の働き方改革の推進を目的とした働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）により、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「労基法」という。）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。）、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「労働時間等設定改善法」という。）等が改正され、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入や長時間労働者への医師による面接指導の強化、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化などが行われ、一部の規定を除き、平成 31 年 4 月 1 日から施行されたところである。

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・休日労働時間等の削減

（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 1 月あたり 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、労基法第 36 条の規定に基づく協定（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「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第

323 号）に適合したものとなるようにするものとする。

また、労基法第 36 条第 3 項に規定する限度時間（以下「限度時間」という。）を超えて時間外・休日労働をさせることができる場合をできる限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意するとともに、限度時間を超え時間外・休日労働させることができる時間を限度時間にできる限り近づけるように協定するよう努めなければならないものとする。

さらに、1 月あたり 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 1 月あたり 45 時間以下とするよう努めるものとする。

加えて、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に使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日策定）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、労基法第 41 条の 2 第 1 項の規定により労働する労働者（以下「高度プロフェッショナル制度適用者」という。）を除き、裁量労働制の適用者や労基法第 41 条各号に掲げる労働者（以下「管理監督者等」という。）を含む全ての労働者について、安衛法第 66 条の 8 の 3 の規定により労働時間の状況を把握し、同法第 66 条の 8 第 1 項又は第 66 条の 8 の 2 第 1 項に基づく医師による面接指導を実施するなど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。

（4）事業者は、高度プロフェッショナル制度適用者に対して、労基法第 41 条の 2 第 1 項第 3 号に基づく健康管理時間の把握、同項第 4 号に基づく休日確保措置（以下「休日確保措置」という。）、同項第 5 号に基づく選択的措置（以下「選択的措置」という。）及び同項第 6 号に基づく健康・福祉確保措置（以下「健康・福祉確保措置」という。）を実施するものとする。

3　年次有給休暇の取得促進

事業者は、労基法第 39 条第 7 項に基づき、年 5 日間の年次有給休暇について時季を指定し確実に取得させるとともに、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、同条第 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

労働時間等設定改善法第 4 条第 1 項に基づく、労働時間等設定改善指針（平成 20 年厚生労働省告示第 108 号。以下「改善指針」という。）においては、事業主及びその団体が労働時間等の設定の改善（労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季、深夜業の回数、

終業から始業までの時間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と改善することをいう。）について適切に対処するために必要な事項を定めていることから、事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、労働時間等設定改善法及び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。

特に、労働時間等設定改善法において努力義務として規定された勤務間インターバル制度は、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するためのものであり、過重労働による健康障害の防止にも資することから、事業者はその導入に努めるものとする。

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

（ア）事業者は、安衛法に基づき、産業医、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等健康管理に関する体制を整備するものとする。

なお、常時使用する労働者が 50 人未満の事業場の場合には、産業保健総合支援センターの地域窓口（以下「地域産業保健センター」という。）の活用を図るものとする。

（イ）事業者は、安衛法第 13 条の規定等に基づき、産業医に対し、以下の情報を提供するものとする。なお、労働者数が 50 人未満の事業場であって、同法第 13 条の 2 の規定に基づき、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又は保健師（以下「医師等」という。）を選任した事業者は、以下の情報を医師等に提供するよう努めるものとする。

a　既に講じた健康診断実施後の措置、長時間労働者若しくは高度プロフェッショナル制度適用者に対する面接指導実施後の措置若しくは労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査の結果に基づく面接指導実施後の措置又は講じようとする措置の内容に関する情報（これらの措置を講じない場合にあっては、その旨及びその理由）

b　時間外・休日労働時間が 1 月当たり 80 時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報又は健康管理時間（労基法第 41 条の 2 第 1 項第 3 号の規定等に基づき、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。以下同じ。）が、1 週間当たり 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 80 時間を超えた高度プロフェッショナル制度適用者の氏名及び当該適用者に係る当該超えた時間に関する情報

c　a 及び b に掲げるもののほか、労働者の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数などの労働者の業務に関する情報のうち、産業

医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要と認める情報

（ウ）事業者は、安衛法第 13 条の規定等に基づき、労働者の健康管理等について産業医から勧告を受けたときは、当該勧告を受けた後遅滞なく、当該勧告の内容及び当該勧告を踏まえて講じた措置又は講じようとする措置の内容を、措置を講じない場合にあってはその旨及びその理由を衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）に報告しなければならないものとする。

（エ）事業者は、安衛法第 13 条の 3 の規定等に基づき、産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を次のとおり実施するものとする。

a　事業者は、産業医の業務の具体的な内容、産業医に対する健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等を含む。）及び産業医による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法について労働者に周知するものとする。

b 医師等を選任した事業者は、医師等の業務の具体的な内容、医師等による健康相談の申出の方法（健康相談の日時・場所等を含む。）及び医師等による労働者の心身の状態に関する情報の取扱いの方法について労働者に周知するよう努めるものとする。

（オ）衛生委員会等における調査審議

事業者は、安衛法第 18 条の規定等に基づき、衛生委員会等を毎月 1 回以上開催するものとする。

また、衛生委員会等において、以下に掲げる長時間労働者等に対する面接指導及び労働者のメンタルヘルス対策に関する事項等について、調査審議するものとする。

なお、常時使用する労働者が 50 人未満の事業者においては、関係労働者の意見を聴くための機会を設ける等労働者の意見が反映されるよう努めるものとする。

＜長時間労働者等に対する面接指導等（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。）に係る事項＞

（高度プロフェッショナル制度適用者以外について）

a　裁量労働制の適用者や管理監督者等を含む全ての労働者の労働時間の状況の把握に関すること

b　面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること

c　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こと

d　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ることがないようにするための対策に関すること

e　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」の策定に関すること

f　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こと

（高度プロフェッショナル制度適用者について（ただし、労基法第 41 条の 2 第 1 項にの規定する委員会（以下「労使委員会」という。）において、調査審議が行われている場合はこの限りでないものとする。））

g　健康管理時間の把握に関すること

h　面接指導の実施方法及び実施体制に関すること

i　面接指導の申出が適切に行われるための環境整備に関すること

j　面接指導の申出を行ったことにより当該適用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こと

k　休日確保措置、選択的措置及び健康・福祉確保措置に関すること

＜メンタルヘルス対策に係る事項＞

a　労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 27 年健康保持増進のための指針公示第 6 号。以下「メンタルヘルス指針」という。）において、衛生委員会等で調査審議することとされている以下の事項等

(a)　事業者がメンタルヘルスケアを積極的に推進する旨の表明に関すること

(b)　心の健康づくり計画の策定に係る事項

(c)　心の健康づくりの体制の整備に関すること

(d)　事業場における問題点の把握及びメンタルヘルスケアの実施に関すること

(e)　メンタルヘルスケアを行うために必要な人材の確保及び事業場外資源の活用に関すること

(f)　労働者の健康情報の保護に関すること

(g)　心の健康づくり計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること

(h)　その他労働者の心の健康づくりに必要な措置に関すること

b　心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 8 月 22 日心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第 3 号。以下「ストレスチェック指針」という。）において、衛生委員会等で調査審議することとされている以下の事項等

(a)　ストレスチェック制度の目的に係る周知方法

(b)　ストレスチェック制度の実施体制

(c)　ストレスチェック制度の実施方法

(d)　ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の方法

(e)　ストレスチェックの受検の有無の情報の取扱い

(f)　ストレスチェック結果の記録の保存方法

(g)　ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析の結果の利用目的及び利用方法

(h)　ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の開示、

訂正、追加及び削除の方法

(i)　ストレスチェック、面接指導及び集団ごとの集計・分析に関する情報の取扱いに関する苦情の処理方法

(j)　労働者がストレスチェックを受けないことを選択できること

(k)　労働者に対する不利益な取扱いの防止

＜その他の事項＞

a　労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成 30 年 9 月 7 日労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱指針公示第 1 号。以下「健康情報の適正な取扱い指針」という。）において、事業場ごとに定める心身の健康情報の取扱規程に関する事項で、衛生委員会等で調査審議することとされている以下の事項等

(a)　心身の状態の情報を取り扱う目的及び取扱方法

(b)　心身の状態の情報を取り扱う者及びその権限並びに取り扱う心身の状態の情報の範囲

(c)　心身の状態の情報を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法

(d)　心身の状態の情報の適性管理の方法

(e)　心身の状態の情報の開示、訂正等（追加及び削除を含む。）及び使用停止等（消去及び第三者への提供の停止を含む。）の方法

(f)　心身の状態の情報の第三者提供の方法

(g)　事業継承及び組織変更に伴う心身の状態の情報の引継ぎに関する事項

(h)　心身の状態の情報の取扱いに関する苦情の処理

(i)　取扱規程の労働者への周知方法

イ　健康診断の実施

（ア）健康診断の実施

事業者は、安衛法第 66 条から第 66 条の 7 までに基づき、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。なお、医師からの意見聴取の際には、事業者は労働時間等に関する情報を提供することが適当であること。

（イ）自発的健康診断制度の活用等

事業者は、安衛法第 66 条の 2 に基づく深夜業に従事する労働者を対象とした自発的健康診断制度や、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）第 26 条に基づく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とともに、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、安衛法第 66 条

の５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。

ウ　健康教育等

事業者は、安衛法第 69 条に基づき、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。

（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（高度プロフェッショナル制度適用者を除く。）

ア　労働時間の状況の把握

事業者は、安衛法第 66 条の８の３の規定等に基づき、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握するものとする。

イ　産業医及び労働者への労働時間に関する情報の通知

事業者は、産業医に対し、時間外・休日労働時間が１月当たり 80 時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報を提供するものとし、加えて、当該労働者本人に対し、当該超えた時間に関する情報を通知するものとする。

なお、労働者が自らの労働時間に関する情報を把握し、健康管理を行う動機付けとする観点から、時間外・休日労働時間が１月当たり 80 時間を超えない労働者から、労働時間に関する情報について開示を求められた場合には、これに応じることが望ましいものとする。

ウ　面接指導等の実施等

（ア）事業者は、安衛法第 66 条の８又は第 66 条の９の規定等に基づき、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。

a　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。

b　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（a に該当する労働者を除く。）については、申出がない場合であっても面接指導等を実施するよう努めるものとする。

c　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、労基法第 36 条第 11 項に規定する業務に従事する労働者（以下「研究開発業務従事者」という。）に対して安衛法第 66 条の８、安衛法第 66 条の８の２又は第 66 条の９の規定等に基づき、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。

a　時間外・休日労働時間が１月当たり 100 時間を超える研究開発業務従事者につい

ては、当該研究開発業務従事者の申出なしに、医師による面接指導を確実に実施するものとする。

b　時間外・休日労働時間が１月当たり 80 時間を超え 100 時間を超えない研究開発業務従事者であって、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。

c　時間外・休日労働時間が１月当たり 80 時間を超え 100 時間を超えない研究開発業務従事者（b に該当する研究開発業務従事者を除く。）については、申出がない場合であっても面接指導等を実施するよう努めるものとする。

d　時間外・休日労働時間が１月当たり 45 時間を超える研究開発業務従事者で、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。

（ウ）事業者は、安衛法第 66 条の８第１項、第 66 条の８の２第１項又は第 66 条の９の規定等に基づき、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。

a　上記（ア）の a 並びに、（イ）の a 又は b 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、適切な事後措置を講ずるものとする。その際、適切な事後措置とは以下のとおりである。

上記（ア）の a 又は上記（イ）の b の場合：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

上記（イ）の a の場合：就業場所の変更、職務内容の変更、年次有給休暇の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等

なお、医師からの意見聴取の際には、事業者は労働時間等に関する情報を提供するものとする（上記５の（１）のアの（イ）参照)。

b　上記（ア）の b 又は c 及び上記（イ）の c 又は d の面接指導等を実施した場合は、上記（ウ）の a の「上記（ア）の a 又は上記（イ）の b の場合」に準じた措置の実施に努めるものとする。

c　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。

エ　面接指導等を実施するための手続等の整備

（ア）事業者は、上記ウ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、上記５の（１）の（オ）の＜長時間労働者等に対する面接指導等に係る事項＞の a から f まで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。

（イ）事業者は、上記ウの（ア）の a 又は（イ）の b の面接指導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、

a　申出を行う際の様式の作成

b　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から、その周知徹底を図るものとする。

オ　常時使用する労働者が 50 人未満の事業者の対応

常時使用する労働者が 50 人未満の事業者においても、上記（２）のアからエまでの措置を実施する必要があるが、ウについては、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エ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。以下「安衛則」という。）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、安衛法第 66 条の８第２項（同法第 66 条の８の２第２項において準用する場合を含む。）に規定す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、安衛則第 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）高度プロフェッショナル制度適用者に対する面接指導等

ア　健康管理時間の把握

事業者は、高度プロフェッショナル制度適用者について、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法により、健康管理時間を把握するものとする。

イ　産業医への健康管理時間に関する情報提供及び高度プロフェッショナル制度適用者への健康管理時間の開示

事業者は、産業医に対し、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 80 時間を超えた高度プロフェッショナル制度適用者の氏名及び当該適用者に係る当該超えた時間に関する情報を提供するものとする。

また、事業者は高度プロフェッショナル制度適用者について、当該適用者の健康管理時間の記録について開示を求められた場合には、当該適用者に開示するものとする。

ウ　面接指導の実施等

（ア）事業者は、安衛法第 66 条の８の４第１項又は第 66 条の９の規定等に基づき、高度プロフェッショナル制度適用者の健康管理時間に応じた面接指導を次のとおり実

施するものとする。

a　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 時間を超える高度プロフェッショナル制度適用者については、医師による面接指導を確実に実施するものとする。

b　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 時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努めるものとする。

（イ）事業者は、安衛法第 66 条の8の4第1項又は第 66 条の9の規定等に基づき、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。

a　上記（ア）のa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、高度プロフェッショナル制度適用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、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適切な事後措置を講ずるものとする。

b　上記（ア）のbの面接指導を実施した場合は、上記（ア）のaに準じた措置の実施に努めるものとする。

c　面接指導により高度プロフェッショナル制度適用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。

エ　面接指導を実施するための手続等の整備

（ア）事業者は、上記ウの面接指導を適切に実施するために、衛生委員会等において、上記5の（1）の（オ）の＜長時間労働者等に対する面接指導等に係る事項＞のgからkまでの事項について調査審議を行うものとする（ただし、労使委員会において、調査審議が行われている場合はこの限りでないものとする。）。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

（イ）事業者は、上記ウの（ア）のbの面接指導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、

a　申出を行う際の様式の作成

b　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、高度プロフェッショナル制度適用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。

オ　常時使用する労働者が 50 人未満の事業者の対応

常時使用する労働者が 50 人未満の事業者は、上記アからエの措置を実施する必要があるが、上記ウについては、事業者が選任した医師による面接指導の実施が困難な場合には、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上記エの手続等の整備を行う場合には、事業者は、安衛則第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（ただし、労使委員会において調査審議が行われている場合はこの限りでないものとする。）。

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高度プロフェッショナル制度適用者が受ける場合には、安衛法第66条の8の4第2項において準用する同法第66条の8第2項に規定す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、対象となる高度プロフェッショナル制度適用者の勤務の状況（例えば直近1月の健康管理時間、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1月当たりのその超えた時間又は業務内容等）を記した書面を当該医師に提出するとともに、安衛則第52条の7の4において準用する同則第52条の6の規定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。

カ　選択的措置及び健康・福祉確保措置

事業者は、高度プロフェッショナル制度適用者に対する休日確保措置、選択的措置及び健康・福祉確保措置について、労使委員会で決議した内容に基づき実施するものとする。

（4）メンタルヘルス対策の実施

ア　メンタルヘルス対策の実施

「メンタルヘルス指針」に基づき、衛生委員会等における調査審議を通じて策定した「心の健康づくり計画」に基づき、事業者は、心の健康問題の特性を考慮しつつ、健康情報を含む労働者の個人情報の保護及び労働者の意思の尊重に留意しながら、労働者の心の健康の保持増進のための措置を実施するものとする。

具体的には、ストレスチェック制度の活用や職場環境等の改善を通じてメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防、メンタルヘルス不調を早期に発見し適切な措置を行う二次予防、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰支援を行う三次予防に取り組むものとする。

また、教育研修、情報提供並びに「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」及び「事業場外資源によるケア」の4つのメンタルヘルスケアが継続的かつ計画的に行われるようにするものとする。

イ　ストレスチェックの実施

安衛法第66条の10により、事業者は、常時使用する労働者に対して1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施し、申出のあった高ストレス者に対して医師による面接指導を行うとともに、就業上の措置について医師の意見を聴き、その意見を勘案して必要な措置を講じること（以上をまとめて「ストレスチェック制度」という。）が義務付けられている（常時使用する労働者が50人未満の事業者においては、令和10年3月31日まで努力義務）。

このため、事業者は、「ストレスチェック指針」に基づき、ストレスチェック制度を適切に実施する必要がある。

なお、ストレスチェックの実施によって、過重労働が原因となったメンタルヘルス不調が認められ、就業上の措置が必要となる場合があり得る。このため、事業者は、上記（２）又は（３）の長時間労働者等を対象とした面接指導等の対応だけでなく、高ストレス者に対する面接指導の結果及び当該結果に基づく就業上の措置に係る医師の意見も活用して、過重労働による健康障害防止対策に取り組むこと。

（５）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（３）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。

（６）労働者の心身の状態に関する情報の取扱い

安衛法第 104 条第３項の規定に基づく、健康情報の適正な取扱い指針により、事業者は、事業場における取扱規程を策定することによって、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するものとする。