

III 参 考 资 料

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 9 月 1 日 健康保持増進のための指針公示第 1 号

改定 平成 9 年 2 月 3 日 健康保持増進のための指針公示第 2 号

改定 平成 19 年 11 月 30 日 健康保持増進のための指針公示第 4 号

1 趣旨

近年の高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化、労働者の就業意識や働き方の変化、業務の質的变化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移している。

このような職場における労働者の心身の健康問題に対処するためには、心身両面の総合的な健康の保持増進を図るとともに、すべての労働者を健康の保持増進の対象とすることが重要な課題となっている。

これらの課題に対処し、すべての事業場において健康教育等の労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が、事業場において確立していることが必要である。

本指針は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 70 条の 2 第 1 項に基づき、同法第 69 条第 1 項の事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置（以下「健康保持増進措置」という。）が適切かつ有効に実施されるため、当該措置の原則的な実施方法について定めたものである。事業者は、健康保持増進措置の実施に当たっては、本指針に基づくとともに、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。

2 健康保持増進対策の基本的考え方

近年における医学の進歩に伴い、心疾患、高血圧、糖尿病などの生活習慣病及びメタボリックシンドロームについては、若年期から継続した適切な運動を行い、健全な食生活を維持し、ストレスをコントロールすることにより、予防できることが明らかにされてきた。また、健康管理やメンタルヘルスケア等心身両面にわたる健康指導技術の開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動が行えるようになってきた。

また、労働者の健康の保持増進には、労働者自らが自主的、自発的に取り組むことが重要である。しかし、労働者の働く職場には労働者自身の力だけでは取り除くことができない健康障害要因、ストレス要因などが存在しているので、労働者の健康を保持増進していくためには、労働者の自助努力に加えて、事業者の行う健康管理の積極的推進が必要である。その健康管理もこれまでの単に健康障害を防止するという観点のみならず、更に一歩進んで、労働生活の全期間を通じて継続的かつ計画的に心身両面にわたる積極的な健

健康保持増進を目指したものでなければならない。

労働者の健康の保持増進のための具体的措置としては、健康測定（健康度測定すなわち健康保持増進のための健康測定をいう。以下同じ。）とその結果に基づく運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等があり、これらの事項は、それぞれに対応したスタッフの緊密な連携により推進されなければならない。

3 健康保持増進計画等

(1) 健康保持増進計画の策定

イ 健康測定、運動指導等の健康保持増進措置は、中長期的視点に立って、継続的かつ計画的に行われるようにする必要がある。このため、事業者は、労働者の健康の保持増進を図るための基本的な計画（以下「健康保持増進計画」という。）を策定するように努めることが必要である。

健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者自らが事業場における健康保持増進を積極的に支援することを表明するとともに、衛生委員会等の活用等も含め、その実施体制を確立する必要がある。

健康保持増進計画の実施においては、実施状況等を適切に評価し、評価結果に基づき必要な改善を行うことにより、健康保持増進の一層の充実・向上に努めることが必要である。

健康保持増進計画で定める事項は、次のとおりである。

- ① 事業者が健康保持増進を積極的に推進する旨の表明に関すること。
- ② 健康保持増進計画の目標の設定に関すること。
- ③ 事業場内健康保持増進体制の整備に関すること。
- ④ 労働者に対する健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等健康保持増進措置の実施に関すること。
- ⑤ 健康保持増進措置を講ずるために必要な人材の確保並びに施設及び設備の整備に関すること。
- ⑥ 健康保持増進計画の実施状況の評価及び計画の見直しに関すること。
- ⑦ その他労働者の健康の保持増進に必要な措置に関すること。

ロ 事業者は、健康保持増進計画の策定に当たっては、衛生委員会等に付議するとともに、事業場内の健康保持増進計画の策定等、労働者の健康の保持増進を図るための基本となるべき対策（以下「健康保持増進対策」という。）を推進するためのスタッフ（3（2）を参照）の意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。

(2) 事業場内健康保持増進対策の推進体制の確立

事業者は、事業場内の健康保持増進対策を推進する体制を確立するため、次に掲げる組織、スタッフ等を活用、整備するように努めることが必要である。

なお、本指針においては、望ましい体制を示したものであり、事業場の状況に応じて対応困難な部分がある場合には、事業者は、対応可能な部分から体制の整備に努めることが重要である。

イ 衛生委員会等

(イ) 事業場において、衛生管理者、衛生推進者等から健康保持増進計画の総括的推進担当者（以下「推進担当者」という。）を選任し、健康保持増進計画の継続的な推進を行わせること。

(ロ) 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場においては、衛生委員会又は安全衛生委員会において、健康保持増進対策を積極的に調査審議すること。

その際、産業医等健康保持増進措置を実施するスタッフの意見を十分取り入れる体制を整備すること。

(ハ) 常時 50 人未満の労働者を使用する事業場においても、衛生に関する事項について関係労働者の意見を聴く際には、健康保持増進対策に関しても意見を求めるように努めること。

ロ 健康保持増進措置を実施するスタッフ

(イ) 事業場における健康保持増進措置を実施するに当たっての必要なスタッフの種類とその役割は、次のとおりである。

① 産業医

健康測定を実施し、その結果に基づいて個人ごとの指導票を作成する。さらに、当該個人指導票により、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。

② 運動指導担当者

健康測定の結果に基づき、個々の労働者に対して具体的な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、自ら又は運動実践担当者に指示し、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。

③ 運動実践担当者

運動プログラムに基づき、運動指導担当者の指示のもとに個々の労働者に対する運動実践の指導援助を行う。

④ 心理相談担当者

健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際に労働者自身が希望する場合に、産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。

⑤ 産業栄養指導担当者

健康測定の結果に基づき、必要に応じて栄養指導を行う。

⑥ 産業保健指導担当者

健康測定の結果に基づき、必要な保健指導を行う。

(ロ) これらのスタッフは、それぞれの専門分野における十分な知識・技能を有していることが必要であると同時に、労働衛生、労働生理などについての知識を有していることが不可欠である。このため、事業者は、別表に定める研修を受講させこれらのスタッフの養成に努める必要があるが、これらのスタッフは、一定の要件の下、兼任することも可能である。

また、これらのスタッフすべてを養成することが困難な事業者にあっても、計画的・段階的に養成を行うことが望ましい。

なお、事業者は、これらのスタッフに対して、上記研修修了後においても、それぞれの専門分野に適した資質の向上のための研修に参加させるように努めることが望ましい。

ハ 健康保持増進専門委員会

(イ) 上記ロの健康保持増進措置を実施するスタッフを選任している事業場は、当該スタッフ及び推進担当者を構成員として、産業医を長とする「健康保持増進専門委員会」を設置することが望ましい。

(ロ) 「健康保持増進専門委員会」では、個々の労働者に対する健康保持増進措置に関して専門技術的立場から検討及び評価を行い、個々の労働者に対する各種指導の具体的かつ適切な実施に役立てるものとする。

ニ 事業場における健康保持増進対策の実施体制

(イ) 衛生委員会等で策定された健康保持増進計画を実行していくために、事業場における健康保持増進対策の実施担当部門を明確にし、推進担当者、衛生委員会等との緊密な連携のもとに、各職場を含めた健康保持増進対策の実施体制を確立することが重要である。

(ロ) 各職場においては、小集団活動体制の活用等労働者の健康保持増進対策の実効ある普及、定着が図られるよう創意工夫を行い、協力体制を整えることが望ましい。

(3) 労働者健康保持増進サービス機関等の利用

イ 3 (2) ロで記した健康保持増進措置を実施するためのスタッフは原則的には事業場内に配置されるべきものである。しかし、事業者がこれらのスタッフすべてを確保することが困難な場合には、事業者が行うべき健康測定、運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導及び保健指導について、①健康測定、②運動プログラム作成及び指導、③運動実践指導、④メンタルヘルスケア、⑤栄養指導、⑥保健指導のすべてを実施することが可能である労働者健康保持増進サービス機関（事業者の委託を受けて、労働者の健康の保持増進のための業務を行う機関をいう。以下同じ。）などに委託して実施することが適当である。

ロ 事業場内に3 (2) ロで記した健康保持増進措置を実施するスタッフ

のうち運動指導に関するスタッフのみが不足していること等により、運動指導を行うことが困難なときは、当該事業場の産業医と連携を取りながら運動指導を行うことが可能である企業外の運動指導専門機関に委託して実施することが適当である。

ハ 労働者健康保持増進サービス機関又は運動指導専門機関（以下「労働者健康保持増進サービス機関等」という。）を利用する場合、健康保持増進計画の策定に当たっては、事業者は当該労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの意見を聴くための機会を設けるよう努めることが望ましい。

また、この場合、事業者は、3（2）ハに記した健康保持増進専門委員会を開催する際には、事前に調整した上、労働者健康保持増進サービス機関等の各専門スタッフの出席を求めること、又は産業医若しくは推進担当者が労働者健康保持増進サービス機関等と十分な連携をとることで健康保持増進専門委員会の機能を代替させることが望ましい。

（4） 健康保持増進対策の実施結果の評価

事業者は、事業場における健康保持増進対策を、継続的かつ計画的に推進していくためには、当該対策の実施結果を定期的に、総合的かつ個別的に評価するとともに、当該評価のための各種資料を作成し、新たな健康保持増進計画に反映させる等健康保持増進対策の内容を充実するように努めることが必要である。

（5） その他

イ 秘密の保持

健康保持増進措置の実施の事務に従事した者は、その実施に関して知り得た労働者の心身の欠陥その他の秘密を他に漏らしてはならない。

ロ 記録の保存

事業者は、事業場における健康保持増進対策を継続的かつ計画的に推進していくために、健康測定の結果、運動指導の内容等健康保持増進措置に関する記録を保存することが必要である。

4 健康保持増進措置の内容

健康保持増進措置には健康教育、健康相談等があり、これらの中には労働者に対する集団指導や個々の労働者に対する健康指導が含まれる。

事業者は、次に掲げる健康教育の具体的項目について実施し、その結果に基づき健康教育や個々の労働者に応じたきめ細かな対策の実施を講ずるとともに、労働者の個別の要請に応じて健康相談等を行うように努めることが必要である。

（1） 健康測定

労働者の健康保持増進対策を推進していくためには、各個人が自己の健

康状態について正確な知識をもち、産業医を中心とするスタッフの指導を受けながら健康管理を継続していくことが必要である。

「健康測定」とは、それぞれの労働者の健康状態を把握し、その結果に基づいた運動指導、メンタルヘルスケア、栄養指導、保健指導等の健康指導を行うために実施される生活状況調査や医学的検査等のことをいい、疾病の早期発見に重点をおいた従来の健康診断とはその目的が異なるものである。なお、健康測定は、原則として産業医が中心となっており、その結果に基づき各労働者の健康状態に応じた指導票を作成し、その指導票に基づいて、運動指導、保健指導等が行われるものであるが、第一段階として産業医が中心となっており労働者自身の健康認識に応じた健康づくりに関する全般的な指導を行い、これをもとに必要があれば第二段階として運動指導、保健指導等必要な健康指導を実施することも可能である。

なお、健康指導の実施に当たっては、事業場の状況に応じ、必要な指導のみを実施することも可能である。

また、指導内容が複数の労働者に共通する場合は、当該共通部分について個別指導ではなく複数の労働者に対し斉一に指導することも可能である。

イ 健康測定の実施及びその項目

各種の健康指導を継続的かつ計画的に行うため、各労働者に対し定期的に健康測定を実施する。

健康測定の項目は、問診、生活状況調査、診察及び医学的検査であり、必要に応じて運動機能検査も行うものとする。また、問診、診察及び医学的検査の一部については、労働安全衛生法第66条第1項の規定に基づく健康診断をもって代替することも可能である。

ロ 指導票の作成

産業医は、健康測定の実施結果を評価し、運動指導等の健康指導を行うための指導票を作成し、健康保持増進措置を実施する他のスタッフに対して指導を行う。

(2) 運動指導

健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、運動指導担当者が労働者個人個人について、実行可能な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行う。また、運動指導担当者及び運動実践担当者が、当該プログラムに基づく運動実践の指導援助を行う。

その際、労働者個人個人が自主的、積極的に取り組むよう配慮することが必要である。

イ 運動プログラムの作成

運動プログラムの作成に当たっては、個人の生活状況、趣味、希望等が十分に考慮され、運動の種類及び内容が安全に楽しくかつ効果的に実践できるものであるよう配慮することが重要である。

ロ 運動実践の指導援助

運動実践の指導援助に当たっては、個人の健康状態に合った適切な運動を職場生活を通して定着させ、健康的な生活習慣を確立することができるよう配慮することが重要である。

(3) メンタルヘルスケア

健康測定の結果、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際労働者自身が希望する場合には、心理相談担当者が産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行う。

なお、本指針の「メンタルヘルスケア」とは、積極的な健康づくりを目指す人を対象にしたものであって、その内容は、ストレスに対する気付きへの援助、リラクゼーションの指導等である。

(4) 栄養指導

健康測定の結果、食生活上問題が認められた労働者に対して、産業栄養指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、栄養の摂取量にとどまらず、労働者個人個人の食習慣や食行動の評価とその改善に向けて指導を行う。

(5) 保健指導

勤務形態や生活習慣からくる健康上の問題を解決するために、産業保健指導担当者が、健康測定の結果及び産業医の指導票に基づいて、睡眠、喫煙、飲酒、口腔保健等の健康的な生活への指導及び教育を、職場生活を通して行う。

5 個人情報保護への配慮

健康情報を含む労働者の個人情報の保護に関しては、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）及び関連する指針等が定められており、個人情報を事業の用に供する個人情報取扱事業者に対して、個人情報の利用目的の公表や通知、目的外の取扱いの制限、安全管理措置、第三者提供の制限などを義務づけている。また、個人情報取扱事業者以外の事業者であって健康情報を取り扱う者は、健康情報が特に適正な取扱いの厳格な実施を確保すべきものであることに十分留意し、その適正な取扱いの確保に努めることとされている。事業者は、これらの法令等を遵守し、労働者の健康情報の適正な取扱いを図るものとする。

別表 (健康保持増進措置を実施するスタッフ養成専門研修)

1 健康測定専門研修(スタッフの種類：産業医)

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 健康測定	(1) 運動負荷試験の実施方法 (2) 健康測定に基づく個人指導票の作成	4.5
3 運動の基礎科学	(1) 運動による身体の生理的変化	3.0
4 メンタルヘルスケア	ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助	1.5
5 栄養指導	栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策	1.5
6 安全対策・救急処置	運動負荷試験実施時の安全対策	1.5
7 健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 睡眠、喫煙、飲酒等	3.0
計		18.0

2 運動指導専門研修(スタッフの種類：運動指導担当者)

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容 (4) 労働生活と健康	4.5
2 健康測定	(1) 運動負荷試験の基礎知識 (2) 血液生化学検査の基礎知識 (3) 運動機能検査の基礎知識と方法	4.5
3 運動の基礎科学	(1) 運動による身体の生理的変化 (2) 加齢による身体と運動効果の変化 (3) トレーニングの基礎知識と方法 (4) 運動の動機づけ及び継続の心理 (5) 現代人の健康問題	19.5
4 メンタルヘルスケア	(1) ストレスと関連疾患及びストレスコントロールの基礎知識 (2) 集団へのアプローチ法 (3) 面接相談の基礎知識と方法	6.0
5 栄養指導	(1) 栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策 (2) 健康づくりのための栄養と運動のかかわり	3.0
6 安全対策・救急処置	(1) 運動負荷試験実施時の安全対策 (2) 運動指導時の安全対策 (3) 代表的なスポーツ障害とその対策 (4) 運動時の救急処置	12.0
7 運動指導	(1) 健康づくりのための具体的な運動方法 (2) 運動プログラムの基礎知識と作成方法 (3) 運動指導の評価	58.5
8 健康教育	健康教育の理念と方法	3.0
9 研究討議	(1) 健康づくりの企画と運営 (2) 意見交換	6.0
計		117.0

3 運動実践専門研修(スタッフの種類：運動実践担当者)

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 健康測定	運動機能検査の基礎知識と方法	1.5
3 運動の基礎科学	運動による身体の生理的变化	1.5
4 メンタルヘルスケア	集団へのアプローチ法	1.5
5 栄養指導	栄養・食生活の基礎知識	1.0
6 安全対策・救急処置	運動時の救急処置	3.0
7 運動指導	(1) 健康づくりのための具体的な運動方法 (2) 運動プログラムの考え方	10.0
8 健康教育	健康教育の理念と方法	1.5
9 研究討議	意見交換	3.0
計		26.0

4 心理相談専門研修(スタッフの種類：心理相談担当者)

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 メンタルヘルスケア	(1) ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助 (2) 心身医学及び産業精神医学 (3) メンタルヘルスケアの基礎知識と方法	9.0
3 健康教育	健康教育の理念と方法	1.5
4 研究討議	意見交換	4.5
計		18.0

5 産業栄養指導専門研修(スタッフの種類：産業栄養指導担当者)

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方等 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 メンタルヘルスケア	(1) 集団へのアプローチ法 (2) 面接相談の基礎知識と方法	4.0
3 栄養指導	(1) 栄養指導の基礎知識と方法 (2) 健康づくりのための栄養と運動のかかわり	5.0
4 健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 食生活と口腔保健	3.0
5 研究討議	意見交換	3.0
計		18.0

6 産業保健指導専門研修(スタッフの種類：産業保健指導担当者)

分野	範囲	時間
1 健康確保総論	(1) 労働衛生と労働衛生行政 (2) 健康確保施策の基本的考え方 (3) 健康保持増進措置の具体的内容	3.0
2 運動の基礎科学	運動と健康のかかわり	1.5
3 メンタルヘルスケア	(1) ストレスとその関連疾患及びストレスの気づきへの援助 (2) 集団へのアプローチ法 (3) 面接相談の基礎知識と方法	4.5
4 栄養指導	栄養・食生活の基礎知識及び今日的課題と対策	1.5
5 健康教育	(1) 健康教育の理念と方法 (2) 健康生活への指導プログラムの基礎知識と方法 (3) 口腔保健	6.0
6 研究討議	(1) 意見交換	1.5
計		18.0

「岩手県教育委員会における長時間労働による健康障害防止のための保健指導実施要領」

(趣旨)

第1条 岩手県教育委員会における長時間労働に伴う教職員の健康障害を未然に防止するため、健康診断実施責任者が行う保健指導に関して必要な事項を定めるものとする。

(対象となる所属)

第2条 この要領の対象となる所属は、教育委員会事務局及び教育委員会の所管に属する教育機関とする。

(対象となる教職員)

第3条 この要領の対象となる教職員は、第2条に規定する所属に勤務する常勤の職員のうち次の者とする。

- (1) 時間外勤務が月 100 時間を超え、かつ、心身の疲労の蓄積が認められる教職員で、本人からの申し出があった者
- (2) 長時間の労働により心身の疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している教職員で、本人からの申し出があった者
- (3) 所属長が保健指導を受けることが適当と判断した教職員で、本人からの申し出があった者

(時間外勤務時間の把握)

第4条 この要領に基づく時間外勤務時間の把握は次のとおりとする。

- (1) 超過勤務手当の支給対象となる教職員にあっては、超過勤務命令・記録簿による時間
- (2) 超過勤務手当の支給対象とならない教職員にあっては、別紙様式第1号により記録された時間

(所属長の責務)

第5条 所属長は、第3条に該当する教職員について、翌月の10日までに別紙様式第2号により、健康診断実施責任者に報告しなければならない。

(健康診断実施責任者による勧奨等)

第6条 健康診断実施責任者は、所属長に対し、第3条の規定により保健指導の対象となる教職員の有無について報告を求めることができる。

- 2 健康診断実施責任者は、前項による報告があった教職員に対し、第3条の規定に基づく保健指導の申し出を行うよう勧奨することができる。

(健康診断実施責任者による保健指導)

第7条 健康診断実施責任者は、第5条の規定により報告を受けたとき、又は、教職員が前条第2項の勧奨に応じたときは、面接日を調整の上、当該所属長に対して別紙様式第3号により、対象教職員に対しては別紙様式第4号により通知することとする。

- 2 健康診断実施責任者は、セルフチェック票(別紙様式第5号)及び直近の健康診断結果等を基に面接により当該教職員の勤務の状況、疲労の状況その他心身の状況について確認し、必要な保健指導を行うものとする。
- 3 健康診断実施責任者は、前項の保健指導の結果について、別紙様式第6号に記載し、保管するものとする。
- 4 他の医師による保健指導を受け、その結果を証明する書面を健康診断実施責任者に提出したときは、保健指導を受けたものとみなす。この場合、証明する書面は、実施年月日、教職員の氏名、面接指導を行った医師の氏名及び当該教職員の疲労の蓄積状況や心身の状況が記載されているものでなければならない。

(所属長への保健指導結果の報告)

第8条 健康診断実施責任者は、対象教職員の保健指導の内容及び健康管理面で特に改善が必要な事項等の意見について、別紙様式第7号により所属長あて通知するものとする。

(事後措置の実施)

第9条 所属長は、第7条による健康診断実施責任者の意見に基づき、対象教職員に対して必要な事後措置を行うとともに、その結果を別紙様式第8号により、健康診断実施責任者に報告するものとする。

(結果の報告)

第10条 健康診断実施責任者は、第6条の保健指導等の内容及び第8条の事後措置結果について、別紙様式第6号及び第8号の写しにより、速やかに主任安全衛生管理者に報告するものとする。

(サービスの取り扱い)

第11条 対象教職員が、健康診断実施責任者から保健指導を受けるときは、「職務に専念する義務の特例に関する条例」第2条第2号の規定に基づき、職務に専念する義務を免除するものとする。

(その他)

第12条 この要領に定めるものの他、必要な事項は、別に定める。

附 則

この要領は、平成19年4月1日から施行し、同年4月分の時間外勤務等から適用する。

基発第 0212001号

平成 14 年 2 月 12 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)

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 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」により、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、疲労の蓄積をもたらす長期間の過重業務も、業務による明らかな過重負荷として新たに考慮することとしたところである。業務による脳・心臓疾患の発症の防止のためには、疲労回復のための十分な睡眠時間又は休息時間が確保できないような長時間にわたる過重労働を排除するとともに、疲労が蓄積するおそれのある場合の健康管理対策の強化及び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措置の徹底が必要である。

このため、従来からの労働者の健康確保のための措置に加えて、過重労働による健康障害防止のための総合対策を別紙 1 のとおり定めたので、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、過重労働による健康障害防止対策の一層の推進に努められたい。

なお、関係団体に対し、別紙 2 のとおり要請を行ったので、了知されたい。

(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

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、業務災害の認定に当たって、疲労の蓄積をもたらす長期間の過重業務も、業務による明らかな過重負荷として新たに考慮することとしたところである。

この新認定基準においては、長期間の過重性の有無の判断に当たって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と脳・心臓疾患の発症との関連性について示したところである。

本総合対策は、新認定基準の考え方の基礎となった医学的知見を踏まえ、過重労働による脳・心臓疾患の発症の防止に関して、別添のとおり「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」を定め、その周知徹底を図ることにより、過重労働による健康障害を防止することを目的とする。

2 過重労働による健康障害防止のための周知啓発

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団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つつ別添の内容を広く周知を図ることとする。

この周知に当たっては、関係事業者団体等並びに産業保健推進センター及び地域産業保健センター等も活用することとし、事業者に対して広く周知する。

また、平成14年度中に作成し、インターネット上で公開することとしている労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリストを広く周知することとする。

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労働の限度時間に係る指導の徹底

ア 労働基準法第36条に基づく協定（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、「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。)を超える36協定を事業者が届け出た場合については、限度基準を遵守するよう指導する。

また、36協定において、限度基準第3条ただし書に定める「特別の事情」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たものについては、過重労働による健康障害を防止する観点から、当該時間をできる限り最小限のものとするよう指導する。

イ 36協定において、月45時間を超える時間外労働(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。)を行わせることが可能である場合であっても、実際の時間外労働については月45時間以下とするよう指導する。

(2) 労働者の健康管理に係る周知指導

(1)の月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協定を受け付ける場合及び裁量労働制に係る届出を受け付ける場合については、リーフレット等を活用して別添の内容を周知指導する。

4 過重労働による健康障害防止のための監督指導等

(1) 月45時間を超える時間外労働が行われているおそれがあると考えられる事業場に対しては監督指導、集団指導等を実施する。

(2) 監督指導においては、次のとおり指導する。

ア 月45時間を超える時間外労働が認められた場合については、別添の4の(2)のアの措置を講ずるよう指導する。併せて、過重労働による健康障害防止の観点から、時間外労働の削減等について指導を行う。

イ 月100時間を超える時間外労働が認められた場合又は2か月間ないし6か月間の1か月平均の時間外労働が80時間を超えると認められた場合については、上記アの指導に加え、別添の4の(2)のイの措置を速やかに講ずるよう指導する。

ウ 限度基準に適合していない36協定がある場合であって、労働者代表からも事情を聴取した結果、限度基準等に適合していないことに関する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とき等については、協定締結当事者に対しても必要な指導を行う。

(3) 事業者が上記(2)のイによる別添の4の(2)のイの措置に係る指導に従わない場合については、当該措置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、過去の健康診断の結果等を提出させ、これらに基づき労働衛生指導医の意見を聴くこととし、その意見に基づき、労働安全衛生法第66条第4項に基づく臨時の健康診断の実施を指示することを含め、厳正な指導を行う。

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等

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

過重労働による業務上の疾病が発生させた事業場については、別添の4の(2)のウ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が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。）に適合したものとなるようにする。

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

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、定期的に、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あつては、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、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あつ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。

(別紙2)

基発第 0212001 号の2

平成 14 年 2 月 12 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

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。

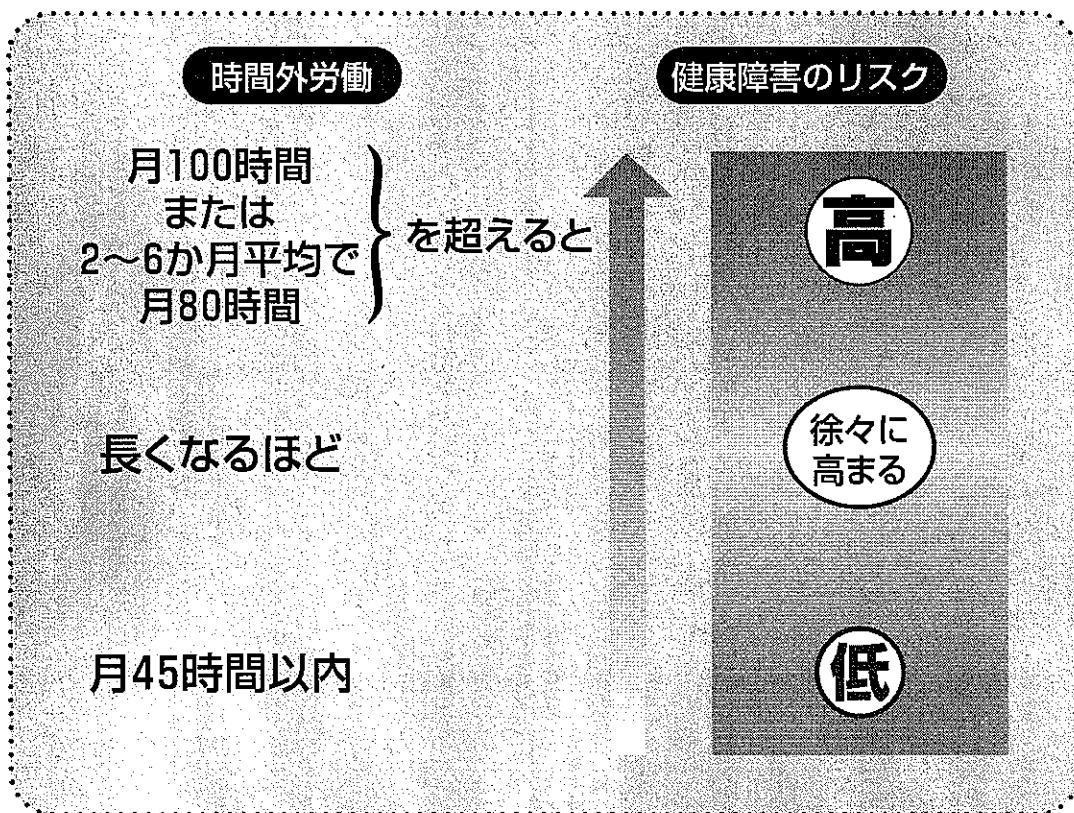
さて、この度、平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」により、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、疲労の蓄積をもたらす長期間の過重業務も、業務による明らかな過重負荷として新たに考慮することとしたところです。業務による脳・心臓疾患の発症の防止のためには、疲労回復のための十分な睡眠時間又は休息時間が確保できないような過重労働を排除するとともに、疲労が蓄積するおそれのある場合の健康管理対策の強化、過重労働による業務上災害が発生した場合の再発防止措置の徹底が必要であります。

このため、従来からの労働者の健康確保のための措置に加えて、過重労働による健康障害防止のための総合対策を別紙のとおり定めたところです。

つきましては、貴団体におかれましても、本総合対策の趣旨を御理解いただき、会員その他関係事業場に対し、本総合対策の周知とともに、本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。

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。

厚生労働省労働基準局／都道府県労働局／労働基準監督署

健康診断と事後措置を確実に実施しましょう

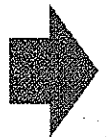
□ 定期健康診断を確実に実施していますか？

- 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き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き事後措置の実施

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。

●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・タワー	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	宮崎市橘通東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

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か月間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✓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. 仕事中、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. 以前とくらべて、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か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などから総合的に判断して下さい。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言います。

★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

<勤務の状況の評価> 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ない可能性があります。

⇒ あなたの仕事による負担度の点数は： 点（0～7）


判定	点数	仕事による負担度
	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。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 か月平均で月 80 時間を超える
健康障害のリスク	低い		高い

平成21年12月21日

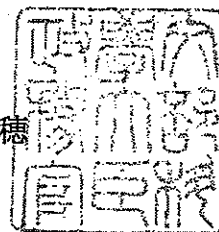
各都道府県教育委員会

殿

各指定都市教育委員会

文部科学大臣政務官

高井 美穂



(印影印刷)

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律における地方公務員法の一部改正及び国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律における地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正等の施行について（通知）

標記について、別紙写しのとおり、平成21年12月2日付け総行公第77号をもって、総務副大臣から各都道府県知事等に対して通知されていますので、参考までに送付します。

今回の改正に係る規定の運用に当たっては、公立学校の教職員について、下記の事項に留意されるようお願いします。

なお、都道府県教育委員会におかれては、域内の市区町村教育委員会に対し、本通知について周知されるようお願いします。

記

- 1 この度の地方公務員法の一部改正により、事務職員等のいわゆる非現業の地方公務員については、労働基準法第37条第3項が読み替えて適用

されることになるが、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法第2条第2項に規定する教育職員については、同法第5条による読替えを行い、労働基準法第37条第3項の規定を適用しないこととされていること。

- 2 教育職員については、恒常的に残業を行っている実態が明らかとなっており、こうした実態を改善することは重要な課題であることから、各教育委員会におかれては、今後とも、各学校における勤務時間の適正な把握に努めるとともに、教育職員の時間外勤務の縮減に向けて、報告等の事務負担の削減や校務の効率化等の取組を引き続き推進されたいこと。

本件連絡先

〒100-8959 東京都千代田区霞が関3-2-2

文部科学省初等中等教育局

初等中等教育企画課教育公務員係 高橋（内線 4675）

財務課企画調査係 浅原（内線 2072）

電話：03-5253-4111（代表）

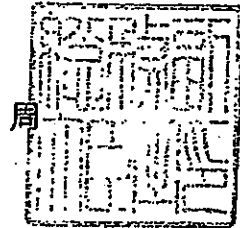


総行公第77号

平成21年12月2日

各都道府県知事
各指定都市市長 殿
各人事委員会委員長

総務副大臣 渡 辺



一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律における地方公務員法の一部改正及び国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律における地方公務員の育児休業等に関する法律の一部改正等の施行について
(通知)

一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律(平成21年法律第86号。以下「改正給与法」という。)が11月30日公布され、同法の中で、地方公務員法(昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。)について一部改正が行われました。

また、国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律(平成21年法律第93号。以下「改正育休法」という。)が同日公布され、同法の中で、地方公務員の育児休業等に関する法律(平成3年法律第110号。以下「地方育休法」という。)等について一部改正が行われました。

貴職におかれては、地域の実情を踏まえつつ、下記事項に留意の上、これらの施行に遺漏のないよう格別の御配慮をお願いします。

なお、地公法及び地方育休法の一部改正に係る条例参考例等については、別途通知する予定ですので、これらも参考の上、所要の措置を講ずるようお願いします。

おって、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知願います。

本通知は、地公法第59条(技術的助言)及び地方自治法第245条の4(技術的な助言)に基づくものです。

記

第1 改正給与法関係

一 改正の趣旨

改正給与法は、本年8月11日の一般職の職員の給与の改定に関する人事院勧告を踏まえ、一般職の国家公務員について、月に六十時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合を百分の百五十に引き上げる（一般職の職員の給与に関する法律の改正）とともに、月に六十時間を超える超過勤務に係る超過勤務手当の支給割合と本来の支給割合との差額分の手当の支給に代えて正規の勤務時間においても勤務することを要しない日又は時間（超勤代休時間）を指定することができる制度を新設する（一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律の改正）等の改正を行っている。

地方公務員については、原則として月に六十時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合の引上げについて定めた労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第37条第1項ただし書の規定が直接適用されるが、いわゆる非現業の地方公務員については、国家公務員の取扱いが未定であったことから代替休暇に係る同条第3項の規定は適用除外とされていたところ、今般、非現業の国家公務員について労基法を踏まえた改正が行われたことを踏まえ、非現業の地方公務員についても、所要の読替えを行った上で、労基法第37条第3項の規定を適用することとしたものであること。

二 地公法の一部改正（第9条）

労基法第37条第3項を読み替えて適用し、月に六十時間を超える時間外勤務に係る時間外勤務手当の支給割合と本来の支給割合との差額分の時間外勤務手当の支給に代えて有給の休暇を与えることを条例で定めた場合において、職員が当該休暇を取得したときは、当該取得した休暇に対応する差額分の時間外勤務手当の支給を要しないものとする。 （第58条第3項、第4項関係）

三 施行期日（附則第1条）

平成22年4月1日から施行すること。

四 その他

労基法第37条第1項ただし書の規定が適用される地方公共団体においては、国との権衡を考慮し、同条第3項の代替休暇に係る条例の規定を整備する必要があること。

なお、「常時使用する労働者の数が三百人以下」の地方公共団体については、

労基法第138条の規定により、当分の間、労基法第37条第1項ただし書の規定が適用されないところであるが、地方公共団体の職員の給与は、国や他の地方公共団体との均衡を考慮することが必要であり、「常時使用する労働者の数が三百人以下」の地方公共団体についても、国の制度を基本としつつ、適切に対処されたいこと。

第2 改正育休法関係

一 改正の趣旨

改正育休法は、本年8月11日の人事院からの意見の申出を踏まえ、一般職の国家公務員について、その配偶者が育児休業をしている場合においても育児休業、育児短時間勤務及び育児時間の承認の請求をすることができるものとする事等の改正を行っている。

地方育休法の改正は、これとの権衡を考慮し、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）の改正と同様の措置を講ずる改正を行ったものであること。

二 地方育休法の一部改正（附則第5条）

1 配偶者が地方育休法により育児休業をしている職員についても、育児休業をすることができるものとする事及び子の出生の日から一定期間内に最初の育児休業をした職員について、再度の育児休業をすることができるものとする事。（第2条第1項関係）

2 配偶者が地方育休法により育児休業をしている職員についても、育児短時間勤務をすることができるものとする事。（第10条第1項関係）

3 配偶者が地方育休法により育児休業をしている職員についても、部分休業の承認を請求することができるものとする事。（第19条第1項関係）

三 地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）の一部改正（附則第7条）
特定地方独立行政法人の職員に関する地方育休法第2条第1項の規定の適用について、必要な読替規定を整備すること。（第53条第5項関係）

四 施行期日（附則第1条）

平成22年6月30日までの間において政令で定める日から施行すること。

(参考) 関係条文 (今回の一般職の職員の給与に関する法律等の一部改正を反映したもの)

○労働基準法 (昭和二十二年四月七日法律第四十九号)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 (略)

3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇 (第三十九条の規定による有給休暇を除く。) を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

4～5 (略)

○地方公務員法 (昭和二十五年十二月十三日法律第二百六十一号)

(他の法律の適用除外等)

第五十八条 1～2 (略)

3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第七十五条から第九十三条まで並びに第百二条の規定 (中略) 並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。(中略)

4 職員に関しては、労働基準法 (中略) 第三十七条第三項中「使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により」とあるのは「使用者が」と (中略) する。

5 (略)

○公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法 (昭和四十六年五月二十八日法律第七十七号)

第五条 教育職員については、地方公務員法第五十八条第三項本文中 (中略) 「第三十二条の五まで」とあるのは「第三十二条の五まで、第三十七条」と (中略) 読み替えて同条第三項及び第四項の規定を適用するものとする。