

Press Release

報道関係者 各位

令和2年5月28日

【照会先】

神奈川労働局労働基準部監督課

監督課長

細貝 浩之

听崎 雅夫

主任監督監察官

(電話) 045(211)7351

令和元年度11月「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表

神奈川労働局(局長 園田 宝)では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャン ペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

平成31年4月1日から、長時間労働の抑制を図るため、時間外労働の上限(※)を設けるなどの 労働基準法の改正を始めとする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)が順次施行されています。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や 若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる265事 業場に対して集中的に実施したものです。その結果、違法な時間外労働等の労働基準関係法令 違反が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。神奈川労働 局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場:

265 事業場

(2) 主な違反内容[(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

① 違法な時間外労働があったもの:

89 事業場(33.6%)

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月80時間を超えるもの:

34 事業場 (38.2%)

うち、月100時間を超えるもの:

22 事業場 (24.7%)

うち、月150時間を超えるもの: うち、月200時間を超えるもの:

6 事業場 (6.7%)

3 事業場 (3.4%)

② 賃金不払残業があったもの:

18 事業場(6.8%)

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの:

69 事業場(26.0%)

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況[(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

① 過重労働による健康障害防止措置が

不十分なため改善を指導したもの:

123 事業場(46.4%)

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの:

43 事業場(16.2%)

施行に当たっては、経過措置が設けられており、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は、原則と して、令和2年4月1日から施行されています。

令和元年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

〇 監督指導実施状況

令和年度過重労働解消キャンペーン(11月)の間に、265事業場に対し監督指導を実施し、199事業場(全体の75.1%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが89事業場、賃金不払残業があったものが18事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが69事業場であった。

表 1 監督指導実施事業場数

		監督指導実施	労働基準関係法令違	主な違反事項別事業場数			
		事業場数	反があった事業場数	労働時間	賃金不払残業	健康障害防止措置	
		(注1)	(注2)	(注3)	(注4)	(注5)	
	合計	265	199	89	18	69	
	口前	(100%)	(75. 1%)	(33.6%)	(6.8%)	(26%)	
	製造業	51	40	13	3	15	
	表坦木	(19. 2%)	(78. 4%)	10	0	10	
	建設業	25	17	13	0	5	
	21277	(9.4%)	(68%)				
主	運輸交通業	21	19	13	2	3	
な		(7. 9%)	(90.5%)				
な業種	商業	59	37	12	5	13	
作里		(22. 3%)	(62. 7%)	· -			
	接客娯楽業	21	18	11	3	5	
	22 1 1/2/12/1	(7. 9%)	(85. 7%)	. '		, and the second	
	その他の事業	28	20	6	2	11	
	(注6)	(10.6%)	(71.4%)	0	2	11	

- (注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。
- (注2) かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。
- (注3) 労働基準法第32条違反 [36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。]、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。
- (注4) 労働基準法第37条違反 [割増賃金] のうち、賃金不払残業の件数を計上している [計算誤り等は含まない。]。
- (注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。
- (注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表 2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
265	54	102	53	24	22	10
	(20. 4%)	(38. 5%)	(20%)	(9. 1%)	(8. 3%)	(3. 8%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300人以上
265	24	42	30	19	29	121
	(9. 1%)	(15. 8%)	(11. 3%)	(7. 2%)	(10. 9%)	(45. 7%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、123事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表 4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

			指導事項	夏(注1)		
指導事業場数	面接指導等の 実施 (注2)	長時間労働によ る健康障害防止 対策に関する調 査審議の実施 (注3)	月 45時間以内 への削減 (注4)	月80時間以内 への削減	面接指導等が実施 できる仕組みの 整備等 (注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルへの からででは、 でで関する調査 審議の実施
123	9	7	74	49	3	1

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、43事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」(労働時間適正把握ガイドライン)に適合するよう指導した。

表 5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

	指導事項 (注1)					
		自己申告制による場合				
指導事業場数	始業・終業時刻 の確認・記録 (ガイドライン 4(1))	自己申告制の説 明 (ガイドライ ン4 (3)7・イ)	実態調査の実施 (ガイドライン 4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻 害要因の排除 (ガイドライン 4(3)t)	管理者の責務 (ガイドライン 4(6))	労使協議組織の 活用 (ガイドラ イン 4 (7))
43	25	3	12	2	2	0

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかっこ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった89事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、34事業場で1か月80時間を、うち22事業場で1か月100時間を、うち6事業場で1か月150時間を、うち3事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超	
89	55	34	22	6	3	

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、28事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、97事業場でタイムカードを基礎に確認し、61事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、93事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

	白コ 由 生制			
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2) ICカード、IDカードを基礎 (注2)		PCの使用時間の記録を基礎 (注2)	自己申告制 (注2)(注3)
28	97	61	25	93

- (注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
- (注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。
- (注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

違反事業場数および違反率対比表

違 反 項 目	元年度神奈川局	30年度神奈川局	元年度全国			
監督指導実施事業場数	265	381	8,904			
主な違反事項						
違法な時間外労働があったもの	89(33.6%)	124(32.5%)	3,602 (40.5%)			
うち時間外・休日労働の実績がもっとも長い労働 者の時間数が月80時間を越えるもの	34(38.2%)	69(55.6%)	913(25.3%)			
うち月100時間を越えるもの	22(24.7%)	42(33.9%)	537(14.9%)			
うち月150時間を越えるもの	6(6.7%)	11(8.9%)	110(3.1%)			
うち月200時間を越えるもの	3(3.4%)	1 (0.8%)	23(0.6%)			
賃金不払残業があったもの	18(6.8%)	23(6.0%)	654(7.3%)			
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	69(26.0%)	30(7.9%)	1,832 (20.6%)			
主な健康障害防止に係る指導の状況						
過重労働による健康障害防止措置が不十分なた め改善を指導したもの	123(46.4%)	235(61.7%)	3,443 (38.7%)			
労働時間の把握が不適正なため指導したもの	43(16.2%)	70(18.4%)	1,553 (17.4%)			

監督 指導事例

1 各種情報の内容から、法違反が疑われる事業場に対し調査を実施した。

事例 1 (製造業)

2 労働者3名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち1名については36協定で定めた上限時間(特別条項:月75時間)を超える1か月100時間以上の違法な時間外・休日労働(最長:月134時間)が認められたほか、2か月平均80時間を超える違法な時間外・休日労働も認められた。

調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

1 労働者3名について、1か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、そのうち1名については、36協定で定めた上限時間(特別条項:月75時間)を超える1か月100時間以上の時間外・休日労働(最長:134時間)が認められたほか、2か月平均80時間を超える違法な時間外・休日労働も認められた。また、実際に実施した時間外労働時間よりも少ない時間で申告がなされていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告(労働基準法第32条違反)
- ②1か月100時間以上及び2か月平均80時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告(労基法第36条第6項第2、3号違反)
- ④年次有給休暇について、発生日(基準日)を半年経過しても、1日も取得していない労働者が38名いたことについて、取得を促進するよう指導



時間外労働の上限規制(労働基準法第36条第6項第2、3号)

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、 **年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2~6か月平均80時間以内

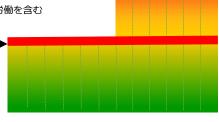
とする必要があります。

法律による上限 (特別条項/年6か月まで)

- ✓年720時間
- √複数月平均80時間※
- ✓月100時間未満※ ※休日労働を含む

法律による上限 (限度時間の原則)

- ✓月45時間
- ✓年360時間
- 法定労働時間 ✓ 1日8時間 ✓ 1週40時間
- *1年単位の変形 労働時間制の場合 月42時間、年320時間



- ◆中小企業は、令和2年4月1日から 適用となります。
- ◆以下の事業・業務は、令和6年3 月31日まで上限規制の適用が猶予 されます。
- ・建設事業 ・自動車運転の業務
- ・医師
- ・鹿児島・沖縄砂糖製造業 (複数月平均 80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象とな
- ◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が 除外されています。



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有しています。 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- ①労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を記録する。
- ②始業・終業時刻の確認・記録はできるだけ客観的な方法で行う
- ③賃金台帳の適正な調整、記録の保存。

監督 指導事例

- 1 各種情報の内容から、法違反が疑われる事業場に対し調査を実施した。
- 2 36協定届が労働基準監督署に届出されていなかった。

事例 2 (産業廃棄物 処理業)

- 3 労働者2名について、1か月200時間を超える時間外・休日労働が認められ、最長200.5時間の時間外労働・休日労働が認められた。
- 4 健康診断は、実施されていたが、健康診断結果に基づく事後措置が講じられていなかった。

調査において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

1 時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定届)を監督署に届出せずに、時間外労働・休日労働が行われていた。また、労働者2名について、1か月200時間を超える時間外労働・休日労働(最長:月200.5時間)が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36協定届を所轄労働基準監督署に届出せずに、法定時間外労働・休日労働を行わせていたことについて是正勧告(労働基準法第32条第1,2項違反、第35条違反)
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導
- 2 労働者について、定期健康診断の結果に異常所見があった者について、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、医師の意見を聴いていないことが認められた。

労働基準監督署の対応

定期健康診断の結果に異常な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医師の意見を聴いていないことについて是正勧告(労働安全衛生法第66条の4違反)



健康診断の実施 及び 健康診断結果に基づく事後措置

(労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5)

健康診断の実施

- ☞ 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、 定期に健康診断を実施しなければなりません。
- ☞ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

事後措置 (健康診断後、使用者が実施)

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

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

神奈川労働局長がキャンペーン期間中に、労働環境向上の積極的な取組が 長時間労働の削減につながっているベストプラクティス企業を訪問して把 握した事例です。

向洋電機土木株式会社

(電気通信事業) (労働者数:約40名)

会社の取組

- ○時間外労働の削減
 - ・情報通信技術(ICT いわゆるモバイル等)を使用して、<u>現場事務</u> <u>所(作業場所)と本社事務所の間で、テレワークを導入</u>、積算、書類作成、製図等の作業を<u>現場から切り離して本社専門部署にて分業</u>し、作業時間及び移動時間を短縮している。
 - ・各部署に配属されている従業員が<u>職務分掌票やスキルマップを作成</u>し、各人が実施すべき業務が詳細に規定されている。このため<u>1日単位で各</u> <u>従業員が実施しなければならない業務が明確</u>となり、処理を行わねばな らない業務に対しての各従業員が必要とする労働時間の予測が可能とな る。
 - ・長時間労働の削減に必要なのは正確な労働時間の管理であるが、 (財)建設業振興基金が建設会社への導入を促進している「建設キャリアアップシステム」において発行されるカード(本人情報・保有資格等を記録)を利用した労働時間管理の導入を進めている。

○取組の結果

- ・業務の集中を防止し、時間外労働の予測が可能となり、**突発的な休暇** (子供の看護等)への対応が容易になった。
- ・年間休日日数:132日 正月休暇(連続9日間)、ゴールデンウィーク(連続10日間)、夏季休 暇(連続9日間)などの特別休暇制度が充実している。
- ・労働時間も着実に減少しており、**働きやすい職場として社員がいきいき と勤務**している。

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)

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、 深夜業等について規定を設けていることか ら、使用者は、労働時間を適正に把握する など労働時間を適切に管理する責務を有し ている。

しかしながら、現状をみると、労働時間 の把握に係る自己申告制(労働者が自己り労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)のの過 適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき 措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があ

ることから、使用者において適正な労働時 間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、 使用者の指揮命令下に置かれていると評価 される時間については労働時間として取り 扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働時間に該当するか否のとのののののののののののののののののののののであるがである。 動契約、就業規則、労働協約等の定めののののののののののののののののであるとのでである。 するのであることのであること。 ないの有無等から、個別具体的に判断されるものであること。 れるものであること。

- ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
- イ 使用者の指示があった場合には即時に 業務に従事することを求められており、 労働から離れることが保障されていない 状態で待機等している時間(いわゆる「手 待時間」)
- ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

- (1) 始業・終業時刻の確認及び記録 使用者は、労働時間を適正に把握する ため、労働者の労働日ごとの始業・終業 時刻を確認し、これを記録すること。
- (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則 的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより 確認し、適正に記録すること。

- イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。
- (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、 使用者は次の措置を講ずること。

- ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、 本ガイドラインに従い講ずべき措置に ついて十分な説明を行うこと。
- ウ 自己申告により把握した労働時間が 実際の労働時間と合致しているか否か について、必要に応じて実態調査を実 施し、所要の労働時間の補正をするこ と。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間

の分かるデータを有している場合に、 労働者からの自己申告により把握した 労働時間と当該データで分かった事業 場内にいた時間との間に著しい乖離が 生じているときには、実態調査を実施 し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業 場内にいる時間について、その理由等 を労働者に報告させる場合には、当該 報告が適正に行われているかについて 確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育 訓練、学習等であるため労働時間では ないと報告されていても、実際には、 使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれて いたと認められる時間については、労 働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な 申告を前提として成り立つものである。 このため、使用者は、労働者が自己申 告できる時間外労働の時間数に上限を 設け、上限を超える申告を認めない等、 労働者による労働時間の適正な申告を 阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっては、改善のための措置を場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定 (いわゆる36協定)により延長することができる時間数を遵守することは当 然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等においても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同 法施行規則第54条により、労働者ごとに、 労働日数、労働時間数、休日労働時間数、 時間外労働時間数、深夜労働時間数とい った事項を適正に記入しなければならな いこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

- (5) 労働時間の記録に関する書類の保存使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。
- (6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の 責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化 に関する事項を管理し、労働時間管理上 の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用 使用者は、事業場の労働時間管理の状 況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定 改善委員会等の労使協議組織を活用し、 労働時間管理の現状を把握の上、労働時 間管理上の問題点及びその解消策等の検 討を行うこと。

労働安全衛生法に基づく 健康診断実施後の措置について



健康診	》断個人票
健診年月日	〇年 〇月〇〇日
医師の診断	要観察
健康診断を実施した 医師の氏名®	00 00
医師の意見	就業制限 時間外労働の制限
意見を述べた医師の 氏名®	00 00

● 健康診断実施後の措置

働く方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、事業者が働く方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、働く方の健康管理を適切に講ずることが不可欠です。

そのため、事業者は、健康診断の結果、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医師等の意見を聴取し、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、

- ① 就業場所の変更
- ② 作業の転換
- ③ 労働時間の短縮
- ④ 深夜業の回数の減少等の措置を講ずる
- 等、適切な措置を講じなければなりません。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署