

～補足説明いたします！～



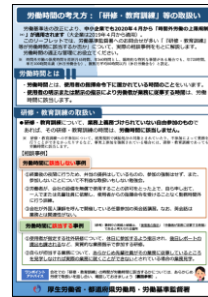
栃木労働局労働
基準部広報キャ
クター「準華」

ポイント3

ポイント4 について

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ます。使用者の明示または黙示の指示により、労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

例えば、仮眠室などにおける仮眠の時間については、電話等の対応の必要がなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しない一方、労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている時には、労働時間となる場合があります。



リーフレット
はこちら！

その他の関係法令の基礎知識（健康診断）

労働者の雇入時のほか、毎年1回定期的に受診するものや特定の業務に従事する場合等に受診しなければなりません。（労働安全衛生法第66条ほか）

健康診断の種類

一般健診	雇入時健診、定期健診 特定業務従事者健診（例：深夜勤務）
特殊健診	例：有機溶剤等健診、四アルキル鉛健診
じん肺健診	
歯科医師による健診	



リーフレット
はこちら！

健康診断結果の記録・保存義務に加え（労働安全衛生法第66条の3）、労働者数50人以上等、一定条件に当てはまる場合には、労働基準監督署へ健康診断結果報告書を提出しなければなりません（労働安全衛生法第100条）。

記録・保存 健康診断結果個人票を一定期間保存（例：定期健康診断は5年）

健康診断結果報告書 労働者数や健康診断の種類に応じ、報告書を提出

また、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、医師等の意見を聴取し、必要な措置を講じなければなりません（労働安全衛生法第66条の4、第66条の5）。

医師等による意見聴取を行い、就業区分を決定

通常勤務	安全に配慮させながら勤務させることができる
就業制限	就業場所変更、作業転換、労働時間短縮等の措置を講じる
要休業	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



リーフレット
はこちら！

労働者50人未満の事業場の場合、「地域産業保健センター」にて、医師の意見聴取をはじめとする産業保健サービスを無料で利用可能です。地域産業保健センターをぜひご活用ください。



詳細はこちら！