

「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

新	旧
<p>改正 基発第 0317008 号 平成 18 年 3 月 17 日</p> <p>改正 基発第 0307006 号 平成 20 年 3 月 7 日</p> <p>改正 基発 0216 第 3 号 平成 23 年 2 月 16 日</p> <p>改正 基発 0401 第 72 号 平成 28 年 4 月 1 日</p> <p>改正 基発 0401 第 41 号 雇均発 0401 第 36 号 平成 31 年 4 月 1 日</p> <p>改正 <u>基発 0401 第 11 号</u> <u>雇均発 0401 第 4 号</u> <u>令和 2 年 4 月 1 日</u></p>	<p>改正 基発第 0317008 号 平成 18 年 3 月 17 日</p> <p>改正 基発第 0307006 号 平成 20 年 3 月 7 日</p> <p>改正 基発 0216 第 3 号 平成 23 年 2 月 16 日</p> <p>改正 基発 0401 第 72 号 平成 28 年 4 月 1 日</p> <p>改正 基発 0401 第 41 号 雇均発 0401 第 36 号 平成 31 年 4 月 1 日</p>
<p>都道府県労働局長 殿</p> <p>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)</p> <p>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</p>	<p>都道府県労働局長 殿</p> <p>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)</p> <p>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</p>

新	旧
<p>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つ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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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つ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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>おって、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。</p>

新	旧
<p style="text-align: right;">(別紙1)</p> <p style="text-align: center;">過重労働による健康障害防止のための総合対策</p> <p>1 目的 (略)</p> <p>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 (略)</p> <p>3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等</p> <p>(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</p> <p>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。</p> <p>(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ない、「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。</p>	<p style="text-align: right;">(別紙1)</p> <p style="text-align: center;">過重労働による健康障害防止のための総合対策</p> <p>1 目的 (略)</p> <p>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 (略)</p> <p>3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等</p> <p>(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</p> <p>ア 労基法第 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次のとおり指導を徹底する。</p> <p>(ア) 労基法第 36 条第 3 項に規定する限度時間を超える 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ない、「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。</p> <p>なお、<u>中小事業主（労基法第 139 条から第 142 条までに規定する事業又は業務を除く。）</u>については、<u>労基法第 36 条の規定の適用が、平成 32 年 4 月 1 日となっていることから、引き続き、「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。）に規定する限度時間を超える 36 協定については、限度時間を遵守する</u></p>

新	旧
<p>(イ)～(エ) (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>4・5 (略)</p>	<p><u>よう指導を行う。特に、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」を定めた36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限られるものとするよう指導する。</u></p> <p>(イ)～(エ) (略)</p> <p>イ (略)</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>4・5 (略)</p>
<p style="text-align: right;">(別添)</p> <p>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</p> <p>1 趣旨 (略)</p> <p>2 時間外・休日労働時間等の削減</p> <p>(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月当たり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、<u>労基法第36条の規定</u>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。</p>	<p style="text-align: right;">(別添)</p> <p>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</p> <p>1 趣旨 (略)</p> <p>2 時間外・休日労働時間等の削減</p> <p>(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月当たり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、<u>労基法第36条に基づく協定</u>(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)<u>(中小事業主については、「労働基準法第三十六条第一項</u></p>

新	旧
<p>また、<u>労基法第 36 条第 3 項に規定する限度時間</u>（以下「<u>限度時間</u>」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。</p> <p>さらに、1 月当たり 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 月当たり 45 時間以下とするよう努めるものとする。</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>3～5 (略)</p>	<p><u>の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準</u>」(平成 10 年労働省告示第 154 号))に適合したものとなるようにするものとする。</p> <p>また、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（<u>中小事業主については、限度基準第 3 条ただし書又は第 4 条に定める「特別の事情」を定めた 36 協定について、この「特別の事情」が臨時的なものに限られる</u>）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。</p> <p>さらに、1 月当たり 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 月当たり 45 時間以下とするよう努めるものとする。</p> <p>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。</p> <p>(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」に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。</p> <p>(3)・(4) (略)</p> <p>3～5 (略)</p>