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	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。	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）