

労務管理説明会

～働き方改革～近年の法改正の定着と今後の法改正への対応～

本日お話すること

1 働き方改革関連法の点検

時間外労働の上限規制

労働時間の状況の把握

割増賃金率の適用猶予の見直し

年5日の年次有給休暇

2 今後の労働時間法制の課題等

連続勤務の上限規制

法定休日の特定義務化

つながらない権利

勤務間インターバル制度の義務化

3 労働安全衛生法の改正への対応

熱中症の重篤化の防止

治療と仕事の両立支援

高年齢労働者の労働災害防止

職場のメンタルヘルスの推進

50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化

働き方改革関連法の施行以降の法改正 | 労働関係法令一部抜粋

令和元年

■働き方改革関連法の施行（残業時間の上限規制、年5日の年次有給、労働時間の状況の把握 等 ）

令和5年

■中小企業でも月60時間超の残業割増率を50%へ引上げ

令和6年

■労働条件の明示事項の追加（就業場所、業務変更範囲、有期契約の更新上限等の明示）

■残業の上限規制の適用猶予業種への上限規制の適用 | 建設事業 自動車運転業務 医師

■裁量労働制の導入・継続手続きの追加

令和7年

☐ 死傷病報告等労働安全衛生関係届出の原則電子の義務化 ☐ 熱中症の管理体制の強化

令和8年

☐ 高年齢者の労働災害防止、治療と仕事の両立支援が努力義務

☐ （適用猶予）令和9年10月から労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施義務

検討中

■副業・兼業の割増賃金の労働時間の通算の廃止 ■13日を超える連続勤務の禁止

■法定休日の特定 ■企業による労働時間の情報の開示 ■テレワークへのみなし労働時間制の採用

■法定労働時間週44時間の特例措置の廃止 ■勤務間インターバルの導入の強化

■ガイドライン等によるつながらない権利の促進

等…

テーマ1

働き方改革関連法の点検

働き方改革の目的とは？

今まで

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠です。



これから

働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。



働き方改革の目的とは？

厚生労働省では、働き方改革を「働く方々が、個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすること」と位置付けています。

3つの主要な目的

長時間労働の是正

- 時間外労働の上限規制
- 年次有給休暇の確実な取得
- 勤務間インターバル制度の普及促進

過労死や健康障害を防止し、ワークライフバランスを改善することが狙いです

雇用形態による不合理な待遇差の解消

- 同一労働同一賃金の推進
- 正規と非正規労働者雇用労働者の待遇改善

能力や仕事内容に応じた公正な処遇を実現することを目指しています

多様で柔軟な働き方の実現

- テレワークなど柔軟な働き方の推進
- フレックスタイム制の拡充
- 高度プロフェッショナル制度の創設

育児、介護、治療などと仕事を両立しやすい環境づくりを進めることが目的です

時間外労働の上限規制

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日8時間及び1週40時間

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回or4週4休

上記を超えて、時間外労働・休日労働をさせるためには
時間外協定（36協定）を締結し、所轄監督署への届出が必要です

時間外労働の上限規制（大企業2019年4月、中小企業2020年4月～）

法定労働時間

1日8時間 週40時間

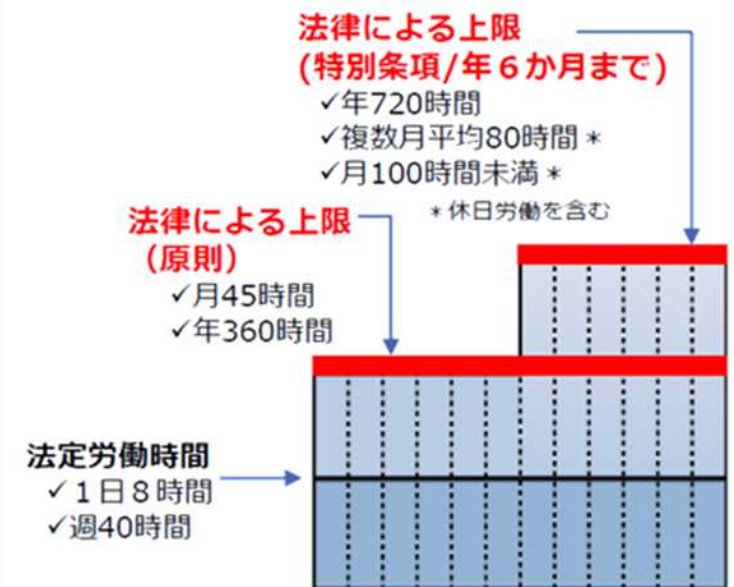
法律による上限（原則）

●月45時間 ●年360時間 **時間外労働のみ**

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 **時間外労働＋休日労働**



時間外労働の上限規制～適用猶予業種・業務

以下の事業と業務について残業の上限規制の適用が令和6年4月1日から一部特例付きで開始されました。

建設事業

建設業に属する事業の本店、支店など。

- 災害の復旧・復興の事業を除き上限規制がすべて適用
- 災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計で月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されない。

医師

医業に従事する医師のうち「医療提供体制の確保に必要な者」。

- 令和4年1月19日付けで公布・告示された厚生労働省令及び厚生労働省告示により、具体的な上限時間等が示された。医師の勤務先等により適用される上限時間が異なる。

自動車運転業務

トラックやタクシードライバーなど自動車を主に運転する者。

- 特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限は年960時間
- 時間外労働と休日労働の合計で月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されない

※ 1年間に働ける時間が200時間以上減り、勤務間インターバルが増えた = **物流の2024年問題**

自動車運転業務は**荷待ちが長時間労働の原因**になっています。荷主の事業場におかれましては荷待ちの解消へのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

☐ 36協定を毎年提出していますか？

36協定には有効期間があります。有効期間が切れる前に36協定を監督署に届け出ましょう。※期間以降に時間外・休日労働がない場合は不要です。

特別条項付き36協定の場合

☐ 限度時間を超えて労働させる場合における手続きを行っていますか？

限度時間（月45時間or42時間）を超えて労働させる場合に「労働者代表に対する事前申し入れ」など定めた手続きを実施しましょう。

☐ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための定めた措置を実施していますか？

限度時間を超えた労働者に対し、健康確保措置（36協定裏面（9）①～⑨のいずれか）を講じなければいけません。定めた措置を確実に実施しましょう。



労働基準監督署における対応の見直し（8月19日公表）

1か月45時間以内への削減を求める一律の指導を見直し、各事業場が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状況を重点的に確認し、確認した状況に応じた必要な指導を行っていきます。

時間外労働の上限規制 | 時間外協定の点検

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状況とは？

2枚目
(表面)

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。
限度時間を超過して労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間以内できる限り近づけるように努めてください。

時間外労働 休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)		
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		延長することができる時間数				
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超過して労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。年6回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限りま。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内（720時間未満）に限りま。

ここに注目

限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超過して労働させる回数を定めてください。年6回以内に限りです。

限度時間（月45時間又は42時間）を超過して労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限りです。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超過して労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限りです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックボックスに入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

限度時間を超過して労働させる場合における手続

労働者代表者に対する事前申し入れ

限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

(該当する番号)
①、③、⑩

(具体的内容)
対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名

職名
氏名
検査課主任
山田花子

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者
職名
氏名
工場長
田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要ですよ。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

「**限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置**」とは？

以下の番号から選択し具体的な内容を定め対象労働者に措置を実施しましょう

※36協定特別条項裏面（9）記載

- ①労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施する
- ②労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とする
- ③終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する
- ④労働者の勤務状況及びその健康状況に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与する
- ⑤労働者の勤務状況及びその健康状況に応じて、健康診断を実施する
- ⑥年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を推進する
- ⑦心とからだの健康問題についての相談窓口を設置する
- ⑧労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換する
- ⑨必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保険指導を受けさせる
- ⑩その他

労働時間の状況の把握

労働基準法では、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して管理する責務があります。

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ガイドライン

- 労働者の労働日ごとの始業・終業時間を確認し、これを記録すること。

始業・終業時間の確認方法

- 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録
- 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
- 労働者による自己申告制



令和元年４月から、疲労がある月８０時間超の時間外・休日労働を行った労働者の面接指導の実施を目的として安全衛生法に上記等による労働時間の状況の把握が義務付けられました。

☐ 労働時間の管理を出勤簿への押印だけにしていませんか？

労働時間は始業・終業時間を記録することとされています。出勤簿への押印のみでは不足しています。出勤簿に時間を記録する、タイムカード等で記録することなどを検討してください。

☐ 労働時間を切り捨てていませんか？

会社では労働時間の管理を15分単位、場合によっては30分単位で行っていることがあります。しかし、この管理は終業後にタイムカードを押すまでタイムラグがあり得ることなどを前提条件としています。もし終業後に1分以上でも仕事を行っていたらその分も労働時間として取り扱わなければなりません。

☐ 労働時間の自己申告制（残業のみ自己申告含む）を採用している会社で申告がないのに社内に残っている労働者はいませんか？

残業を行うときには労働者に事前あるいは事後申告を行う制度を採用している会社もあります。この制度自体に問題はありませんが、何等かの理由により申請ができなかったことにより、いわゆるサービス残業が発生していることがあります。自己申告制を採用する場合には、必要に応じて実態調査を実施し、申告された記録が正しいか確認しましょう。

中小企業に対する割増賃金率の適用猶予見直し

令和元年4月から、中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になりました。

令和5年3月31日まで

月60時間超の残業割増賃金率 大企業は50% 中小企業は25%		
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%



令和5年4月1日から

月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引上げ		
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

☐ 給与計算のアプリ等の割増率を更新していますか？

給与計算ソフト等の割増率の更新漏れに注意しましょう。

年5日の年次有休暇～付与日数～

年次有給休暇の法制度

使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、下記の表に応じた年次有給休暇を与えなければなりません。

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週所定労働日数	1年間の所定労働日数		継続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日	付与 日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日



ココが
Point!

年5日の年次有休暇～年5日の取得の義務～

平成31年3月まで年休の取得について使用者に義務はありませんでしたが、令和元年4月から**法定の年休付与日数が10日以上**の労働者に、**年5日時季を指定して**取得させることが使用者の義務になりました。

時季指定義務のポイント



取得の勧奨（取得日を特定せずに取得勧奨を行う）→ 何もいない

時期指定（取得日を事前に特定して取得勧奨を行う）→ **就業規則**に記載

計画年休（取得日を事前に定める）→ **労使協定の締結、就業規則**に記載

☐ **時季指定のときに労働者の意見聴取や制度の説明をしていますか？**

時季指定には上記のとおり、労働者への事前の意見聴取が必要です。

年5日の年次有休暇～年次有給休暇管理簿～

年次有給休暇管理簿は労働者ごとに

●年次有給休暇の取得、付与日数等（年休を何日取ったか、付与されたか）

を記載したものを作成し、期間中と期間の満了後3年間保存しなければいけません。

年次有給休暇取得日数	基準日	2019/4/1 ← 基準日			(補足) 基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には、基準日を2つ記載する必要があります。						
	取得日数	18日 ← 日数			(補足) 基準日から1年以内の期間における年休取得日数 (基準日が2つ存在する場合 (P9参照) には1つ目の基準日から2つ目の基準日の1年後までの期間における年休取得日数) を記載する必要があります。						
	年次有給休暇を取得した日付	2019/4/4(木)	2019/5/7(火)	2019/6/3(月)	7/1(月)	8/1(木)	8/13(火)	8/19(水)	8/19(木)	8/19(金)	8/19(月)
		2019/9/2(月)	2019/10/9(水)	2019/11/5(火)	2019/12/6(金)	2020/1/14(火)	2020/2/10(月)	2020/3/19(木)	2020/3/20(金)		
	時季 (年次有給休暇を取得した日付)										

補足 労働条件の明示事項の追加

□ 労働条件通知書の項目を法改正に伴い追加していますか？

■ 2024年4月から

就業場所・業務の「変更の範囲」

有期契約労働者の「更新上限の有無と内容」、「更新上限を新設・短縮する場合の理由説明」、「無期転換申込機械機会の明示」「無期転換後の労働条件の明示」が必要になりました。

■ 2026年10月から

パート・有期雇用労働者を対象に「正社員との待遇差の内容・理由について説明ができる」旨の明示が必要になりました。

法改正前の古い様式を使いまわしていないか確認しましょう

法改正に対応した書式例は厚生労働省の主要様式ダウンロードコーナーからダウンロードできます。

厚生労働省 労働条件通知書



テーマ2

今後の労働時間法制の課題

今後の労働時間法制の課題

令和7年10月の第204回労働政策審議会労働条件分科会で労働時間法制の課題が検討されました。

連続勤務の上限規制

労働基準法では「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」

「週休1日制の原則は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない」とされている。**※1週1休が原則**

加えて「36協定に休日労働の条項を設けることで、使用者は法定休日に労働をさせることができる」とされている



研究会報告では「4週4休の特例を2週2休とするなど、連続勤務の最大日数をなるべく減らしていく措置の**検討に取り組むべき**」

「36協定に休日労働の条項を設けた場合も含め、精神障害の労災認定基準も踏まえると、2週間以上の連続勤務を防ぐという観点から、「**13日を超える連続勤務をさせてはならない**」旨の規定を設けるべき」とされた。

今後の労働時間法制の課題

法定休日の特定

現行法上、**休日を予め特定することまでは求めておらず**、通達において「具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導」する旨が示されている。**※法定休日の労働は割増賃金率35% →労働者から休日労働したと思っていたのに休日割増が支払われないとトラブルが発生**



研究会報告では「労働者の私的生活の尊重等のために、**「あらかじめ法定休日を特定すべきことを法律上に規定」すべき**」とされた。

つながらない権利

現行法令上、勤務時間外の業務上の指示や連絡に関する規制はないが、欧州等においていわゆる「つながらない権利」の法制化等の取組が進められている。



研究会報告では「勤務時間外に、どのような連絡までが許容でき、どのようなものは拒否することができることとするのか、業務方法や事業展開等を含めた総合的な社内ルールを労使で**検討していくことが必要**」とされた

今後の労働時間法制の課題

勤務間インターバル制度の義務化

終業から翌日の始業までに一定の 休息時間を設ける勤務間インターバル制度については、現行では労働時間等設定改善法において、「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」として**努力義務**が課されている。

※ **自動車運転の業務に従事する者**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（改善基準告示）、**医業に従事する医師**については医療法において、**それぞれ勤務間インターバル制度が設けられている**



研究会報告では「抜本的な導入促進と義務化を視野に入れつつ、法規制の強化について**検討する必要がある**」

「多くの企業が導入しやすい形で 制度を開始するなど、段階的に実効性を高めていく形が**望ましい**」とされた

テーマ3

労働安全衛生法の改正への対応

労働安全衛生法等の改正の概要

治療と仕事の両立支援（※労働施策総合推進法）令和8年4月1日～

病気やけがなどで治療が必要な労働者が職場で働きながら治療を受けられる環境整備を行うもので、今年の4月1日から措置が**努力義務**。

対象の病気 | がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎など反復、継続して治療が必要となる疾病制度の導入を希望する場合は**長崎産業保健総合支援センター**の利用を検討してください。

高年齢労働者の労働災害の防止 令和8年4月1日～

高年齢労働者の労働災害の防止を図るため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが今年の4月1日から**努力義務**。従来のエイジフレンドリーガイドラインから指針が示された。

職場のメンタルヘルスの推進 令和10年4月1日～

常用労働者数50人未満の事業場においても、ストレスチェックや高ストレス者への面接指導の実施が**義務付け**。

職場における熱中症対策の強化 令和7年6月1日～

WBGT値28度以上又は気温31度以上の環境下で連続1時間以上又は1日4時間を超えて実施」が見込まれる作業を対象に「体制整備（熱中症発生時の連絡等）」、「手順作成（作業離脱、身体冷却、病院への搬送等）」、「関係者への周知」が昨年の6月1日から**義務付け**。
熱中症の防止ではなく、熱中症の重症化を防ぐことを目的とした改正。

熱中症の重篤化防止（令和7年6月1日～）

熱中症の法改正の基本的な考え方

見つける



判断する



対処する

法改正の概要

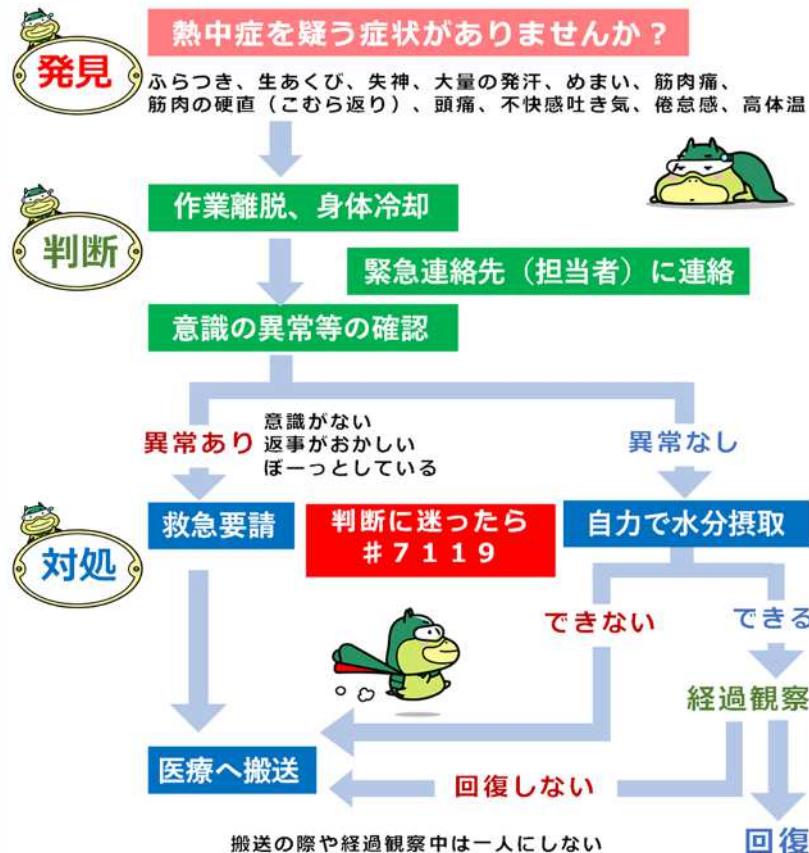
WBGT 28 度位以上又は気温 31 度以上の環境下で連続 1 時間以上又は 1 日 4 時間を超えて実施が見込まれる作業を対象に以下を義務付け

- 熱中症を生じるおそれがある作業（※）を行う際に
 - ①「熱中症の自覚症状がある作業者」
 - ②「熱中症のおそれがある作業者を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ定め、関係作業者に対して周知すること。
- 熱中症を生じるおそれのある作業を行う際に
 - ①作業からの離脱
 - ②身体のコ却
 - ③必要に応じて医師の診察又は処置を受けさせること
 - ④事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び所在地等など、熱中症の症状の悪化を防止するために必要な措置に関する内容や実施手順を事業場ごとにあらかじめ定め、関係労働者対して周知すること。

熱中症の重篤化防止（令和7年6月1日～）

長崎労働局では法改正に対応した手順書を作成しているのでご活用を

熱中症対応手順書



緊急連絡先
（担当者）

担当者
電話番号



医療機関

病院名
住所
電話番号



熱中症の人がいたら

熱中症が疑われる症状例

他覚症状（他の人から見て）

ふらつき、生あくび、失神、大量の発汗

自覚症状

めまい、筋肉痛、筋肉の硬直（こむら返り）、頭痛、
不快感、吐き気、倦怠感、高体温 等

作業離脱と身体冷却を行う

処置中、処置後に下記の担当まで連絡

担当①

名前

連絡先

担当②

名前

連絡先

対応者は意識の異常確認

異常あり

意識なし

返事がおかしい

ぼーっとしている

救急(119番)

隊に要請

異常なし

自力で水分摂取できない

病院に搬送

自力で水分摂取できる

回復せず悪化したら

病院に搬送

救急隊を待つとき、経過観察中は一人にしない。

判断に迷うときは#7119（救急安心センター）や病院に相談

病院の連絡先

病院名
所在地

電話番号

治療と仕事の両立支援の義務化

職場における治療と仕事の両立を促進するために必要な措置を講じることが今年の**4月1日**から**努力義務**になりました。

治療と仕事の両立支援とは？

病気やけがなどで治療が必要な労働者が、職場で働きながら治療を受けられる環境整備を行うことです。

対象の病気

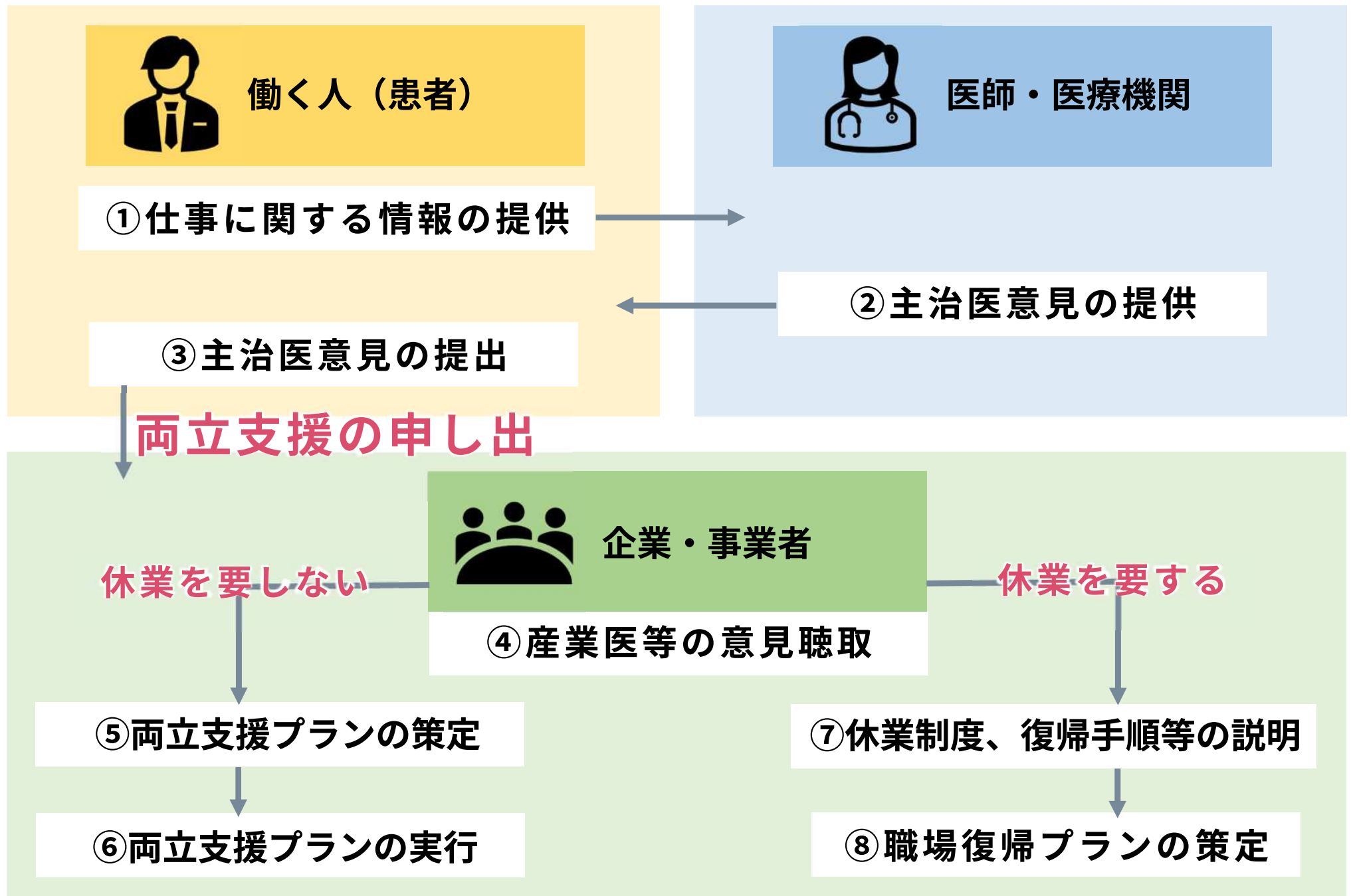
がん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎など反復・継続して治療が必要となる疾病が対象です。

背景

診断技術や治療方法の進歩により、「**不治の病**」とされていた疾病でも生存率が向上し、「**長く付き合う病気**」に変化しつつあり、病気になってすぐ離職が当てはまらなくなってきました。

また、仕事が忙しいなどの理由で通院を中断する労働者もいて社会的課題となっています。

治療と仕事の両立支援の流れ



高年齢労働者の労働災害防止

4月から高年齢労働者（60歳以上）の労働災害防止が**推奨**から**責務**へ

これまで「エイジフレンドリーガイドライン（高年齢労働者の安全と健康確保）で推奨されてきた内容が、**努力義務**（安衛法第62条の2）として位置づけられ、今後は「**高齢者の労働災害防止のための指針**」に基づく取り組みが必要です。

指針で示された取り組むべきこと

安全衛生管理体制の確立 職場環境の改善 健康や体力の状況の把握 健康や体力に応じた対応
安全衛生教育

高齢者の労働災害の傾向

- 令和5年の死傷者（休業4日以上）に占める60歳以上の割合の約26%は、雇用者数割合約21%に対して高くなっている（参考資料：令和6年死傷病報告、令和6年度版高齢社会白書）
- 令和6年の60歳以上の年齢階層別死傷年千人率は3.5で60歳未満の平均1.94より高い
＝60歳以上の労働者は60歳未満の労働者と比較して約1.8倍災害に遭う確率が高い。
- 脚力、バランス、歩行能力の低下から「**転倒**」、「**墜落・転落**」災害が多い
- 災害が発生した場合、休業日数が長期化しやすい

目的

労働者にストレスへの気づきを促し、ストレスの原因となる職場の環境改善につなげ、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止を図ること。

実施の流れ

① ストレスチェックの実施

- ・ 医師、保健師等によるストレスチェックの実施。労働者は質問票に回答。

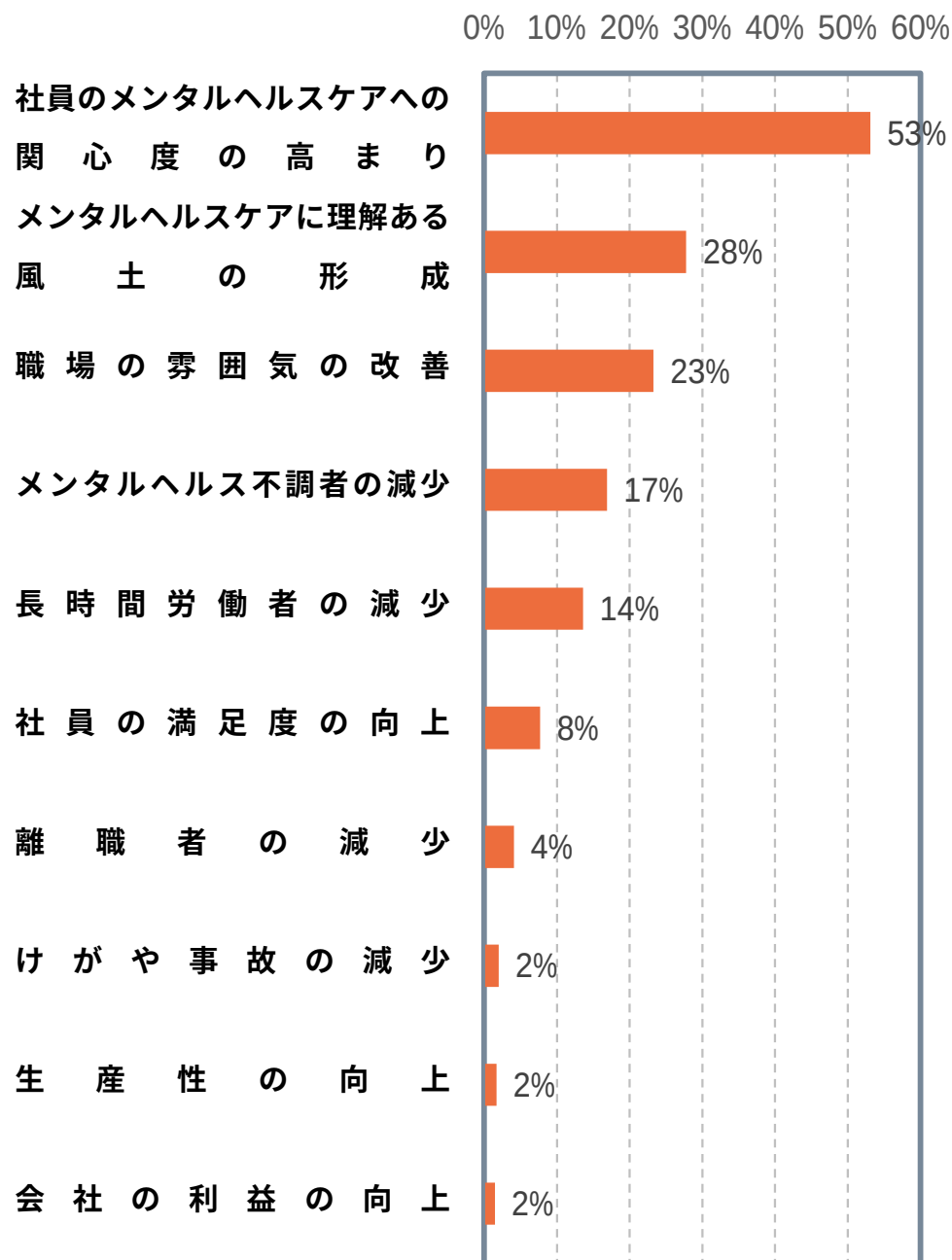
② 結果の通知

- ・ 個人の結果は実施者から本人に直接通知される。
（結果は本人の同意がないと事業者の開示されない）
- ・ 結果の集団的分析を行った場合、その結果は事業者を提供される。
（個人特定を防ぐため集団規模が10人以上のとき）

③ 高ストレス者の面接指導

- ・ 高ストレスと判断された労働者に実施者が医師の面接を勧奨し、本人が希望すれば面接指導を実施。
- ・ 事業者は医師からの意見に基づき、必要に応じて就業上の措置（就業場所の変更、作業の転換など）。

事業場が感じるストレスチェック制度の効果



- 事業者は、「社員のヘルスケアへの関心度の高まり」や「メンタルヘルスに理解のある職場風土の醸成」を効果として感じている。
- 事業者のメリットとして、メンタルヘルス不調による休職・離職の予防、生産性の向上、職場の雰囲気改善の効果がみられる。
- 文献調査では集団分析を実施し、職場環境改善に活用し、労働者のストレス反応に有意な改善がみられた。
- ヒアリングで、継続的にストレスチェックに取り組んだ結果、実施以前と比べてメンタルヘルス不調者が5分の1に減少したという事業者もいた。
- 労働者からのアンケートの回答**では半数以上がストレスチェックの効果として「**自身のストレスを意識することになった**」と回答。

さいごに ～魅力ある職場～

従業員にとって働きやすく働きがいのある「魅力ある職場」では、従業員 の働く意欲、業績、生産性向上や人材確保に効果があることが調査で明らか になっています。

従業員の視点・関心	「魅力ある職場づくり」の取り組み例
賃金等処遇 ・働き続けても収入が増えない ・成果を上げても賃金が上がらない	■ 能力評価制度の導入 ■ スキルや成果に応じた報酬制度の制定 ■ 人事評価シートによる客観性の高い人事考課制度 ■ 賃金表の整備 ※条件毎(職能、職務、勤続年数等)の賃金支給額を定義した一覧表 ■ 諸手当制度の導入 ■ 退職金制度の導入 I
	■ 事業場内で最も低い労働者の賃金の引き上げ II
	■ 建設業における能力・経験に応じた適切な処遇の実施 III
労働時間・休暇 ・長時間勤務が解消できない ・業務が忙しくて年休が取れない	■ 生産性の向上による労働時間の短縮の実施 IV ■ 生産性の向上による年次有給休暇の取得促進 IV
多様な働き方(制度) ・家庭の事情で、フルタイムや出勤して働くことが難しい	■ テレワークの導入 V ■ 仕事と家庭の両立支援の制度の導入 VI
キャリアパス ・ずっと同じ業務・職責で、ステップアップが見込めない ・自分の成長が感じられない ・仕事についての色々な悩みを相談したい	■ メンター制度の導入 ※直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩(メンター)が後輩(メンティ)をサポートする制度 ■ 1on1ミーティングの導入 I ■ 非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善 VII ■ 計画に沿った職業訓練の実施 ■ 教育訓練休暇制度の導入 VIII
福利厚生 ・福利厚生制度がない	■ 人間ドックの導入 I
労働環境 ・仕事の内容や従業員の事情に配慮した労働環境になっていない	■ 労働環境改善のための機器の導入 I ■ 外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備 IX ■ 建設工事現場での女性専用作業員施設の整備 X

労働者の意識

- ・自己の役割・貢献・評価を確認できる、正當に評価される
- ・自己の成長実感、会社の将来性と自己の将来展望がある
- ・会社への帰属意識・連帯感
- ・会社・上司との間に信頼関係がある、人間関係のストレスが大きい
- ・職務満足感

雇用管理の結果

