労働安全衛生法における産業医・保健機能の強化と今後について

令和３年６月５日

順天堂大学医学部衛生学講座
埼玉産業保健総合支援センター
北　村　文　彦

なぜ「働き方改革」が必要なのか

労働力人口が減少する今、一億総活躍社会を目指す上で働き方改革を進める必要がある

ポイント

○ 少子高齢化による**労働力人口の減少**
⇒**女性・高齢者等の活躍が必要**

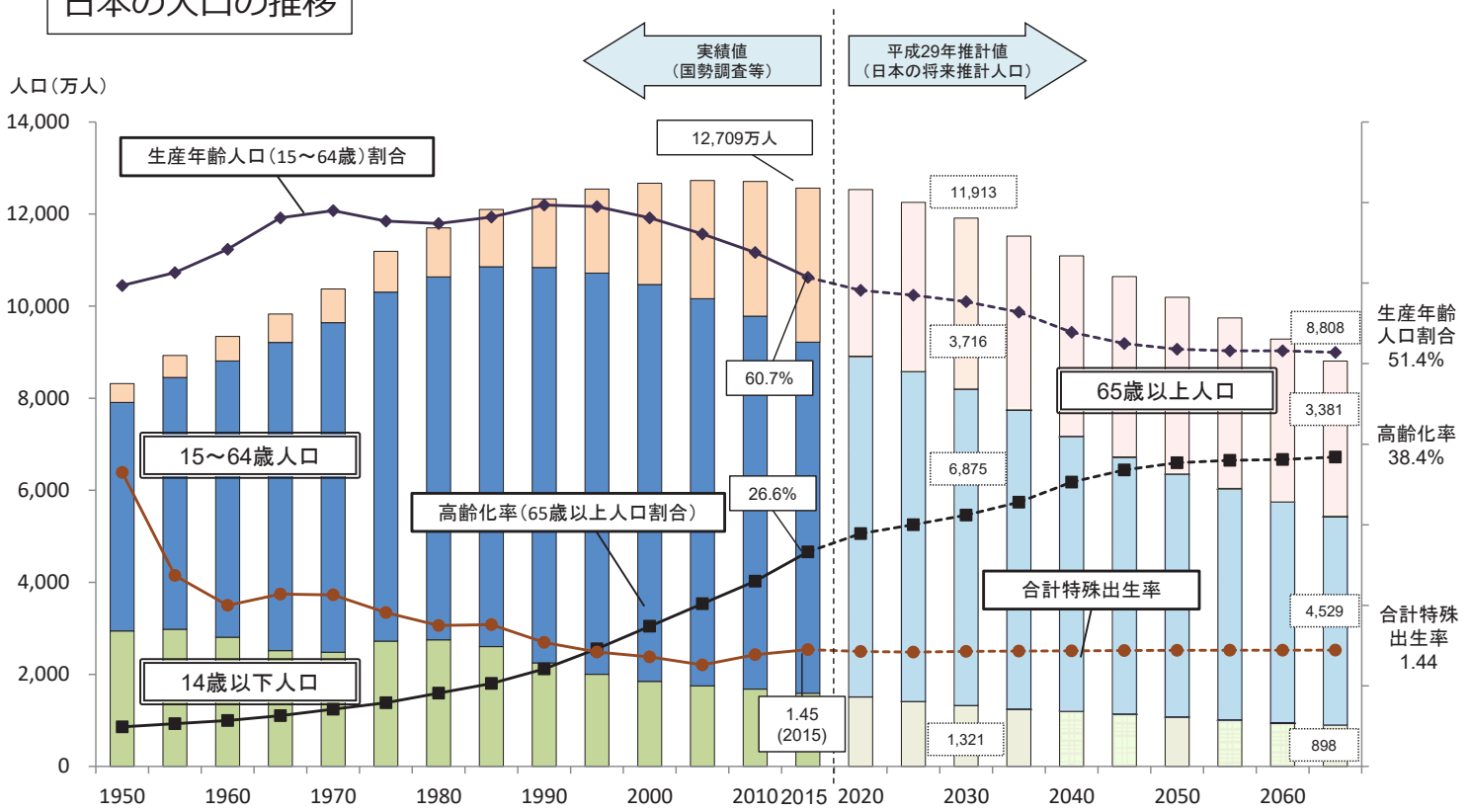
○ アベノミクス、一億総活躍の目指すもの
⇒女性・高齢者等の労働力化を阻害する**制約要因をなくす**
具体的には、
✓**長時間かつ硬直的な労働時間**（正社員）
✓**低賃金と不安定な雇用**（非正規）
・・・etc.

○ 経済が好転し、雇用情勢がタイトな、今がチャンス　かな？

○ 一億総活躍→働き方改革という流れ

日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。

日本の人口の推移

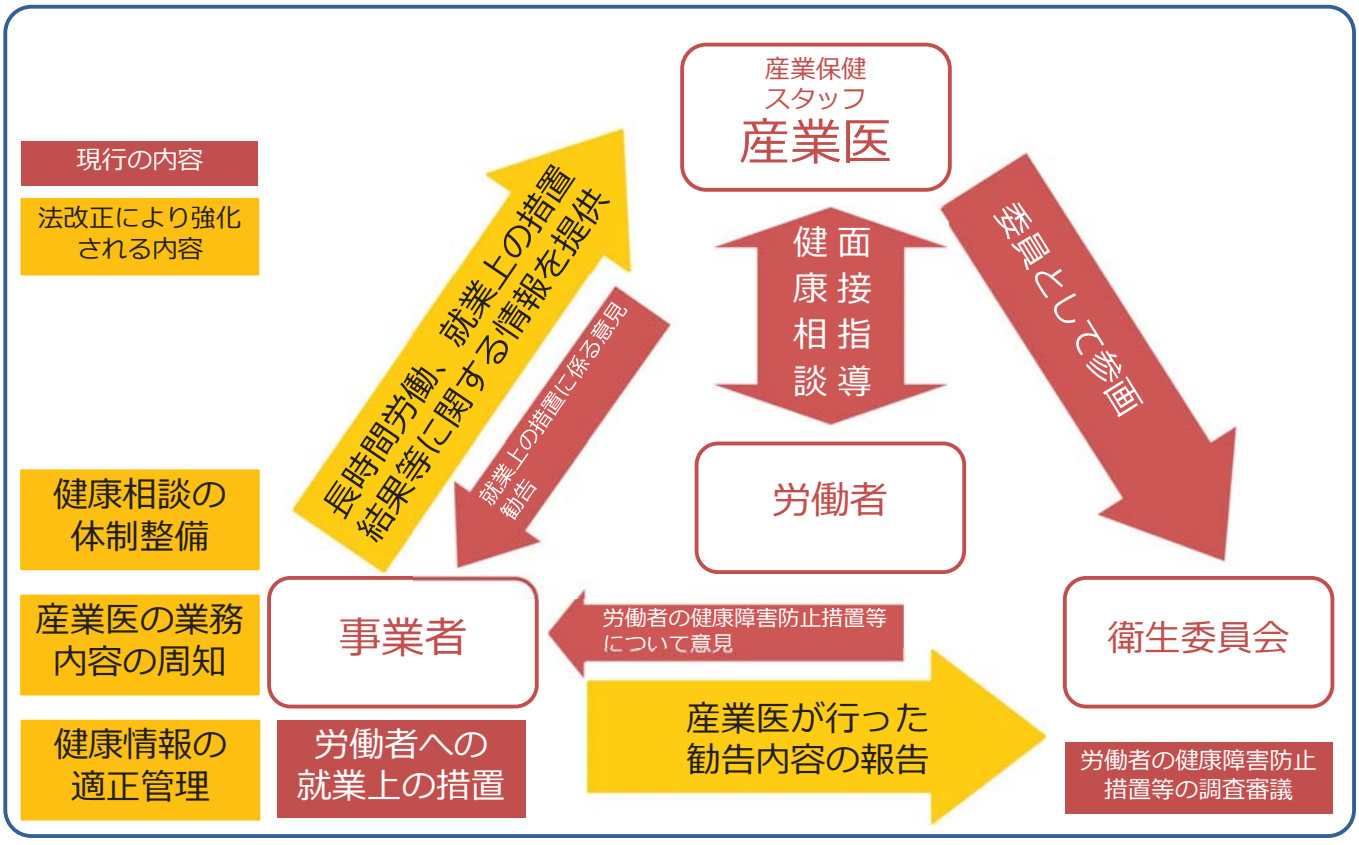


（出所） 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）
厚生労働省「人口動態統計」

1　法改正の目的

（１）長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、
（２）産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、
（３）産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、
（４）産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備するため、
（５）産業保健機能の強化を図ることを目的。

2　産業医・産業保健機能の強化（全体像）



3　面接指導①

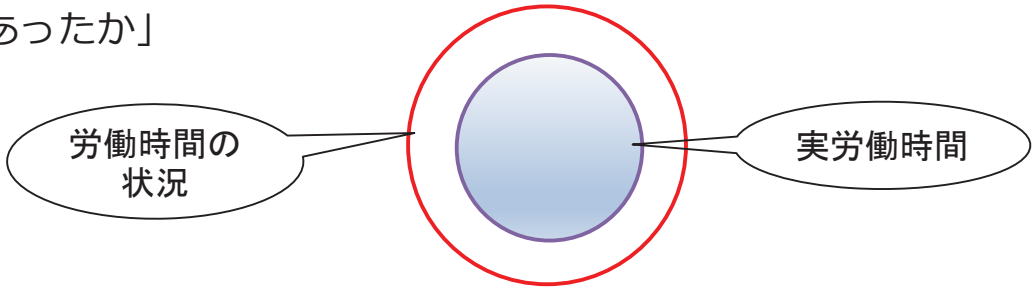
＜労働時間の状況の把握＞

（１）長時間労働などにより健康リスクが高い状況の労働者を見逃さないため、確実に医師による面接指導が実施されるために必要。

（２）タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他適切な方法により労働時間の状況を把握することを事業者に義務付け。

（３）労働基準法第41条の２第１項の規定により労働する労働者（高度プロフェッショナル制度の適用労働者）以外の全ての労働者が対象（みなし労働時間制適用労働者、管理監督者も含む。）

（４）「労働時間の状況」＝「いかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったか」



（５）労働時間の状況の記録の作成、３年間の保存を事業者に義務付け

3　面接指導②

＜労働基準法第36条第11項に規定する新たな技術、商品又は役務の研究開発業務に従事する労働者について＞

（１）１月当たり100時間超の時間外・休日労働を行った場合、労働時間の算定後、遅滞なく（※１）、（本人の申し出なく）医師による面接指導の実施をすることを事業者に義務付け（※２）。

（２）労働者にも受診義務あり。

（３）面接指導結果の記録の作成、５年間の保存を事業者に義務付け。

（４）（１）の面接指導の結果に基づき、遅滞なく（※１）医師の意見の聴取を行い、必要があると認める場合の就業上の措置等を事業者に義務付け。

（※１）「遅滞なく」＝「おおむね１月以内」

（※２）罰則あり

3　面接指導③

＜面接指導の対象労働者の要件＞

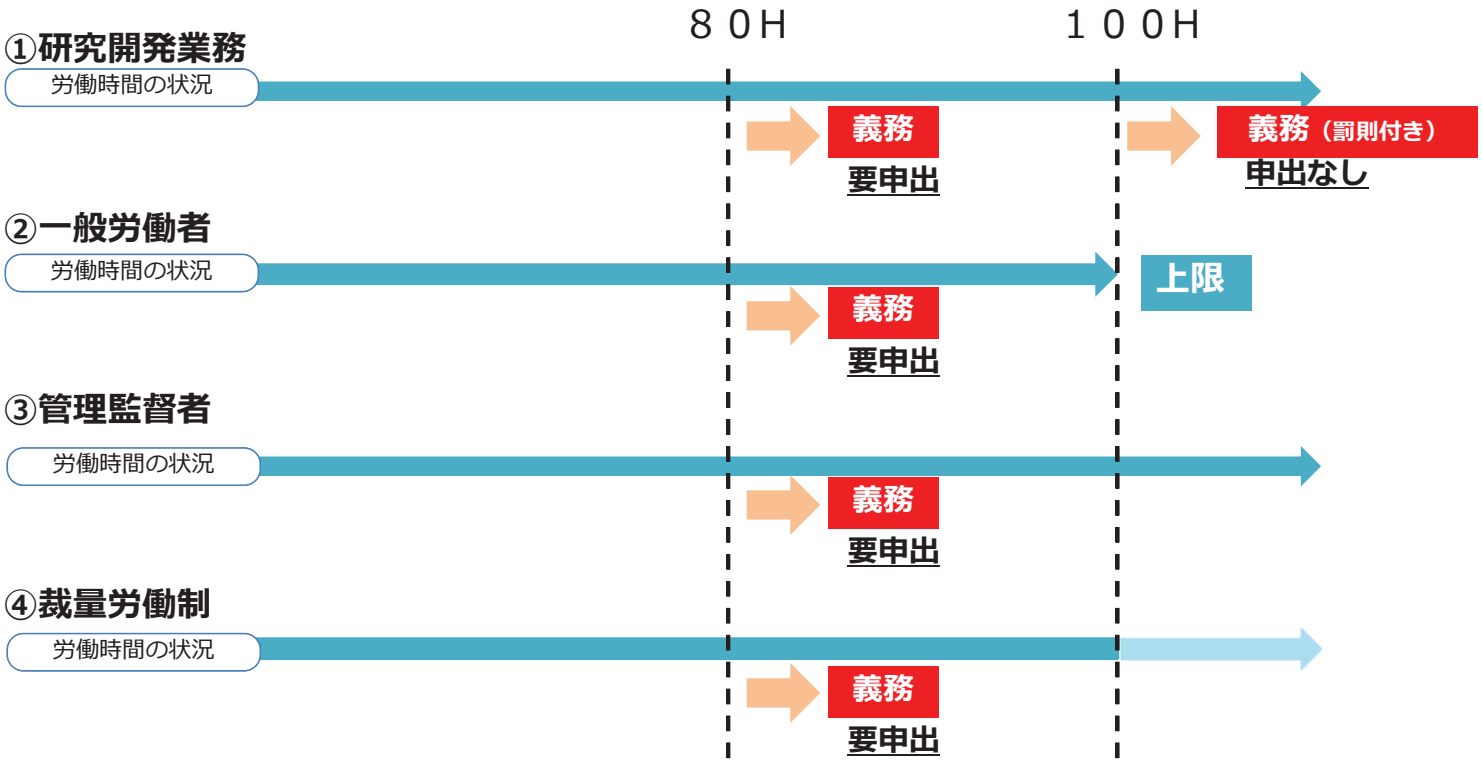
（１）申出があった場合の医師による面接指導の対象を、現行の「１月当たり100時間超」から「１月当たり80時間超」へ見直し（※１）。

（２）１月当たり80時間超の時間外・休日労働を行った労働者に対し、労働時間の状況に関する情報を算定後、速やかに（※２）通知することを事業者に義務付け。

（※１）1月当たり80時間超～100時間までの（労働基準法第36条第11項に規定する新たな技術、商品又は役務の）研究開発業務に従事する労働者も対象

（※２）「速やかに」＝「おおむね２週間以内」

4　各労働時間制度に係る医師の面接指導の要件



5　長時間労働者の健康確保の強化

拡充　事業者が全ての労働者（管理監督者や裁量労働制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握　«ガイドライン→法律»

拡充　事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供«省令→法律»

新規　事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知«省令»

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる　«省令»

拡充　残業時間80h/月超の労働者が事業者に面接指導の申出　«省令»

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施　«法律»

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く　«法律»

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる　«法律»

新規　事業者が産業医に措置内容を情報提供　«法律»

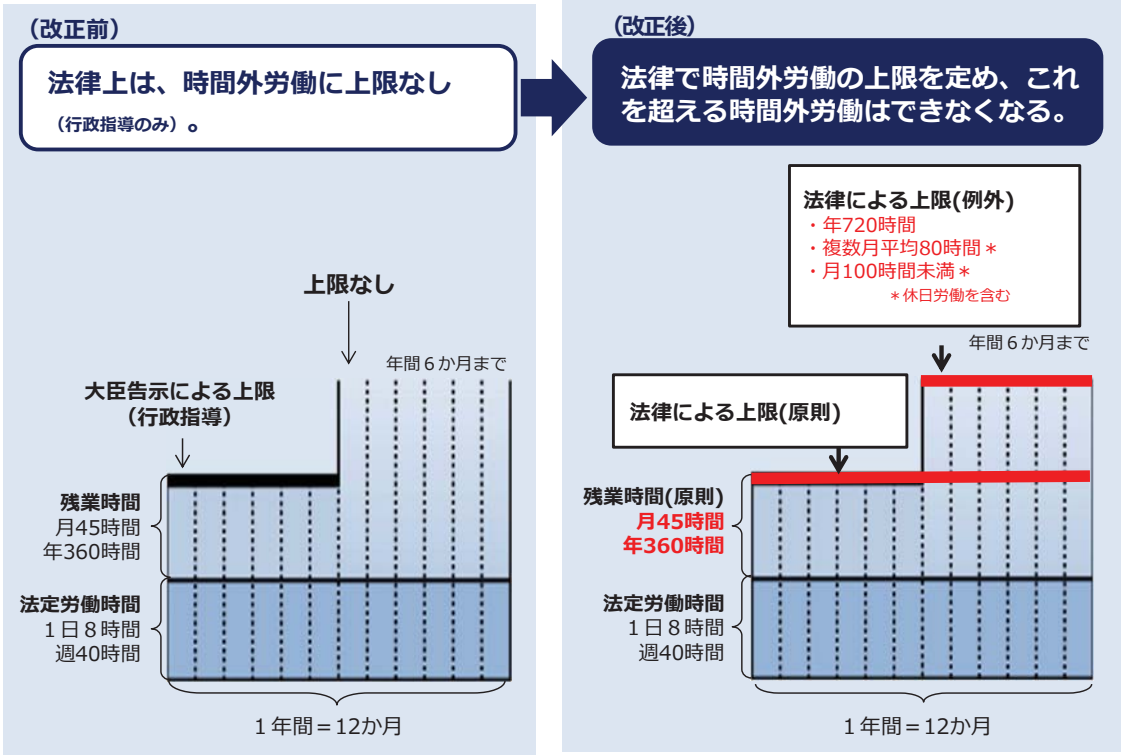
新規　産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める　«省令»

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者に勧告　«法律»

新規　事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告　«法律»

◆時間外労働の上限規制
時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。



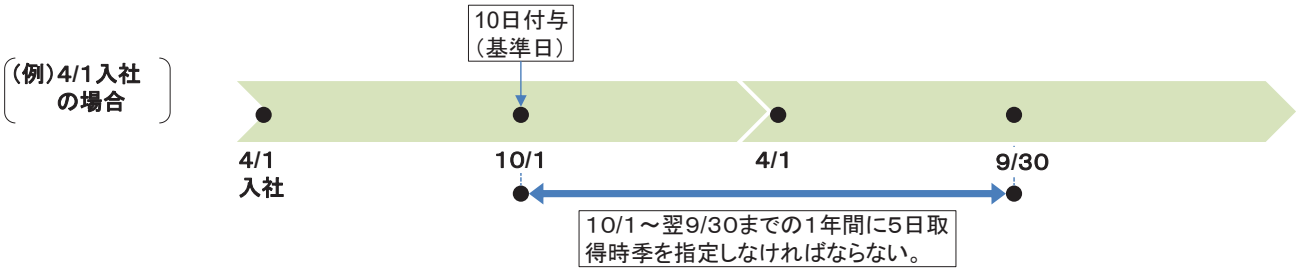
◆年次有給休暇の時季指定義務
年５日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうちの年５日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。

そもそも、**①の希望申出がしにくい**という状況がありました。

➔ 我が国の**年休取得率：49.4%**

（平成29年就労条件総合調査）

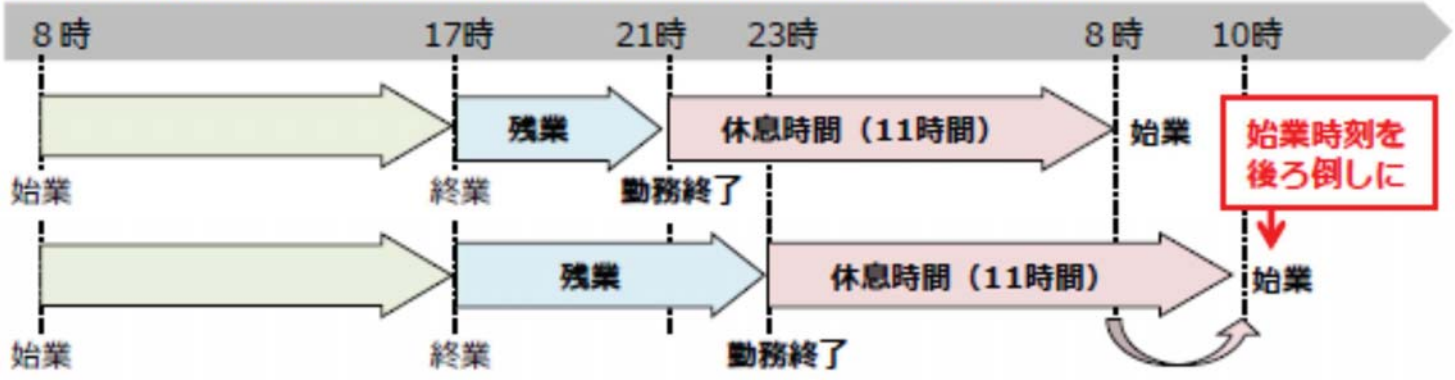


「勤務間インターバル」制度とは？

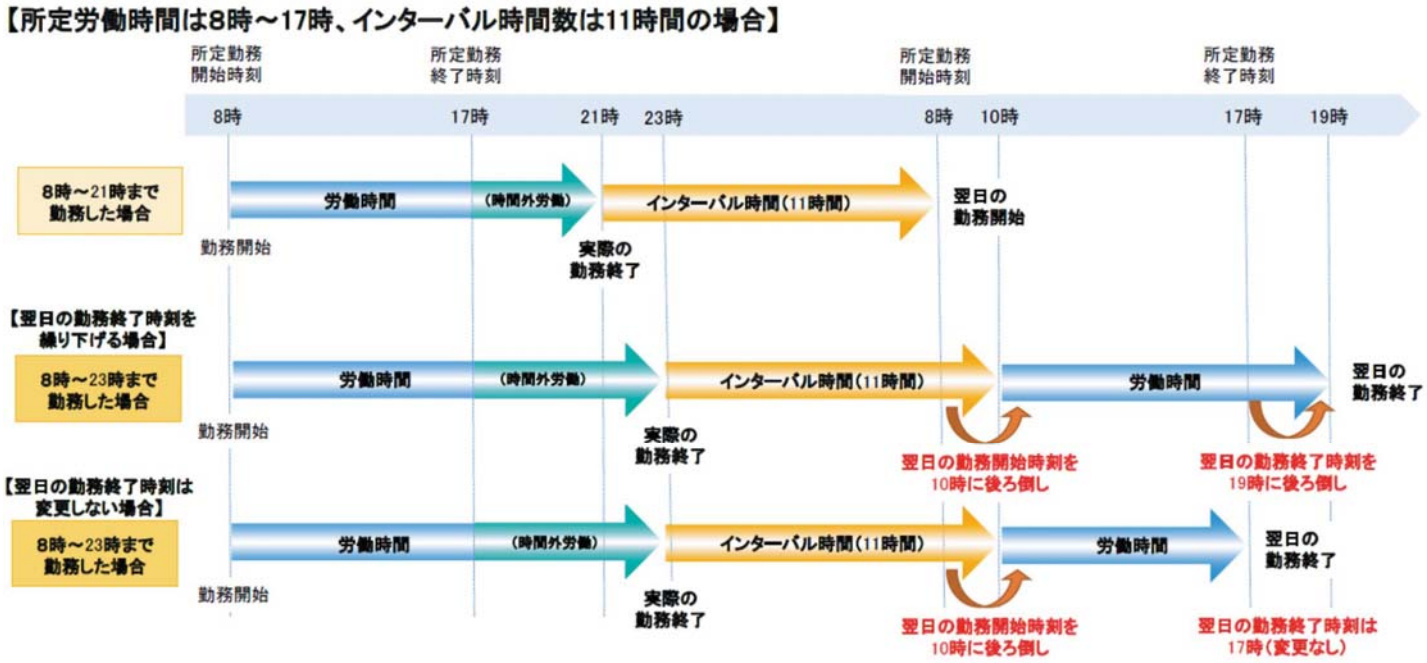
１日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

➔ **この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。**

【 例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合 】



※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。



6　産業医・産業保健機能の強化①

＜産業医の活動環境の整備＞

➢独立性、中立性の強化

（１）産業医は、必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないことを規定（理念規定の創設）。

（２）産業医に対して、必要な医学に関する知識及び能力の維持向上を努力義務として明確化。

（３）産業医が辞任又は解任された場合、遅滞なく（※）、その旨及び理由を衛生委員会へ報告することを事業者に義務付け。

（※）「遅滞なく」＝「おおむね１月以内」

6　産業医・産業保健機能の強化②

＜産業医の活動環境の整備＞

➢産業医が効果的に活動するための情報提供の仕組み

（１）①～③の情報を産業医へ提供することを事業者に義務付け

提供しなければならない情報	提供の時期
①健康診断・（長時間労働者・高ストレス者への）面接指導実施後の就業上の措置の内容（措置しない場合はその旨と理由）	医師の意見聴取後、遅滞なく（※１）
②長時間労働者（1月当たり80時間超の時間外・休日労働）の氏名、超過時間	算定後、速やかに（※２）
③労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を行うために必要と認めるもの	求められた後、速やかに（※２）

（※１）「遅滞なく」＝「おおむね１月以内」

（※２）「速やかに」＝「おおむね２週間以内」

（※３）労働者50人未満の事業者は努力義務

（※４）情報提供の方法は書面が望ましく、予め、事業場ごとに事前に決めておくことが望ましい。

6　産業医・産業保健機能の強化③

＜産業医の活動環境の整備＞

➢産業医の権限強化

（１）事業者が産業医に与えなければならない具体的な権限を厚生労働省令で例示

①事業者又は総括安全衛生管理者への意見

②健康管理等のための必要な情報を労働者から収集すること

③労働者の健康を確保するため緊急の必要がある場合における労働者への必要な措置の指示

（２）衛生委員会等に対して労働者の健康確保の観点からの調査審議を求めることができるようになったこと。

6　産業医・産業保健機能の強化④

＜産業医の活動環境の整備＞

➢産業医の勧告に関する体制整備

（１）産業医が勧告をしようとするときは、あらかじめ事業者の意見を求めることを義務付け。

（２）産業医の勧告内容・当該勧告を踏まえて講じた措置の内容等の記録・保存（３年間）を事業者に義務付け（※１）。

（３）産業医の勧告について、遅滞なく（※２）衛生委員会等へ報告することを事業者に義務付け。

（４）衛生委員会等の意見及び当該意見を踏まえて講じた措置の内容等の記録・保存（３年間）を事業者に義務付け（※１）。

（※１）罰則あり。　（※２）「遅滞なく」＝「おおむね１月以内」

6　産業医・産業保健機能の強化⑤

＜産業医の活動環境の整備＞

➢労働者が産業医等に直接健康相談ができる環境整備

（１）　①～③の情報を労働者に周知することを事業者に義務付け

①産業医の業務の内容

②産業医への健康相談の申出方法

③産業医による労働者の健康情報の取扱い方法

（※労働者50人未満の事業者は努力義務）

（２）産業医等が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等を、事業者の努力義務として規定。

6　産業医・産業保健機能の強化⑥

＜健康情報の事業場内での取扱ルールの明確化＞

（１）労働者の健康情報を適正に管理するために必要な措置を事業者に義務付け。

（２）厚生労働大臣は、事業者による健康情報の取扱いの適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表。

（３）事業者は、労働者の健康情報を取り扱うに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で取り扱う（本人の同意がある場合を除く。）。

（※）（１）～（３）については、じん肺法においても同様の規定を設ける。

6　産業医・産業保健機能の強化⑦

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために
事業者が講ずべき措置に関する指針①（平成30年９月７日　公示第１号）

＜指針の目的＞

○労働者が、不利益な取扱いを受けるという不安を抱くことなく、安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにする。
○事業者が、必要な情報を取得して、労働者の健康確保措置を十全に行えるようにする。

＜指針のポイント＞

労働者の健康情報

①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができる健康情報は労働者に周知した上で取得
②労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うことができない健康情報は、本人同意を得た上で取得

必要に応じて健康情報を加工

産業保健部門（労働者の全健康情報を取得）

産業医

健康管理担当者

人事労務管理部門等

人事労務管理者　労働者の上司

労働者等の安全・健康確保の範囲内で健康情報を使用

事業場ごとの取扱規程の策定・周知・運用により、以上のスキームを実現

6　産業医・産業保健機能の強化⑧

労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱いのために
事業者が講ずべき措置に関する指針②（平成30年９月７日　公示第１号）

健康情報の分類	本人同意の取得　等
①労働安全衛生法令に基づき事業者が直接取り扱うこととされている健康情報 例）健康診断の受診・未受診の情報、面接指導の申出の有無、健康診断の事後措置について医師から聴取した意見　等	取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集する。
②労働安全衛生法令に基づき事業者が労働者本人の同意を得ずに収集することが可能である健康情報 例）健康診断の結果（法定の項目）、面接指導の結果　等	取り扱う目的及び取扱方法等について、労働者に周知した上で収集する。また、収集時に労働者の十分な理解を得ることが望ましい。 （事業場の状況に応じて「情報を取り扱う者を制限」「情報を加工」等の適切な取扱いを取扱規程に定める。）
③労働安全衛生法令において事業者が直接取り扱うことについて規定されていない健康情報 例）健康診断の結果(法定外項目)、保健指導の結果、健康相談の結果　等	個人情報保護法に基づき、労働者本人の同意を得なければならない。

7　派遣労働者への適用

（１）派遣先の事業者は、（派遣先の）産業医に対して、派遣労働者の健康管理等を行うための必要な情報（※）を提供しなければならない。

（２）派遣先の事業者は、（派遣先の）産業医に対して、派遣労働者の健康管理等を行うための必要な権限（※）を与えなければならない。

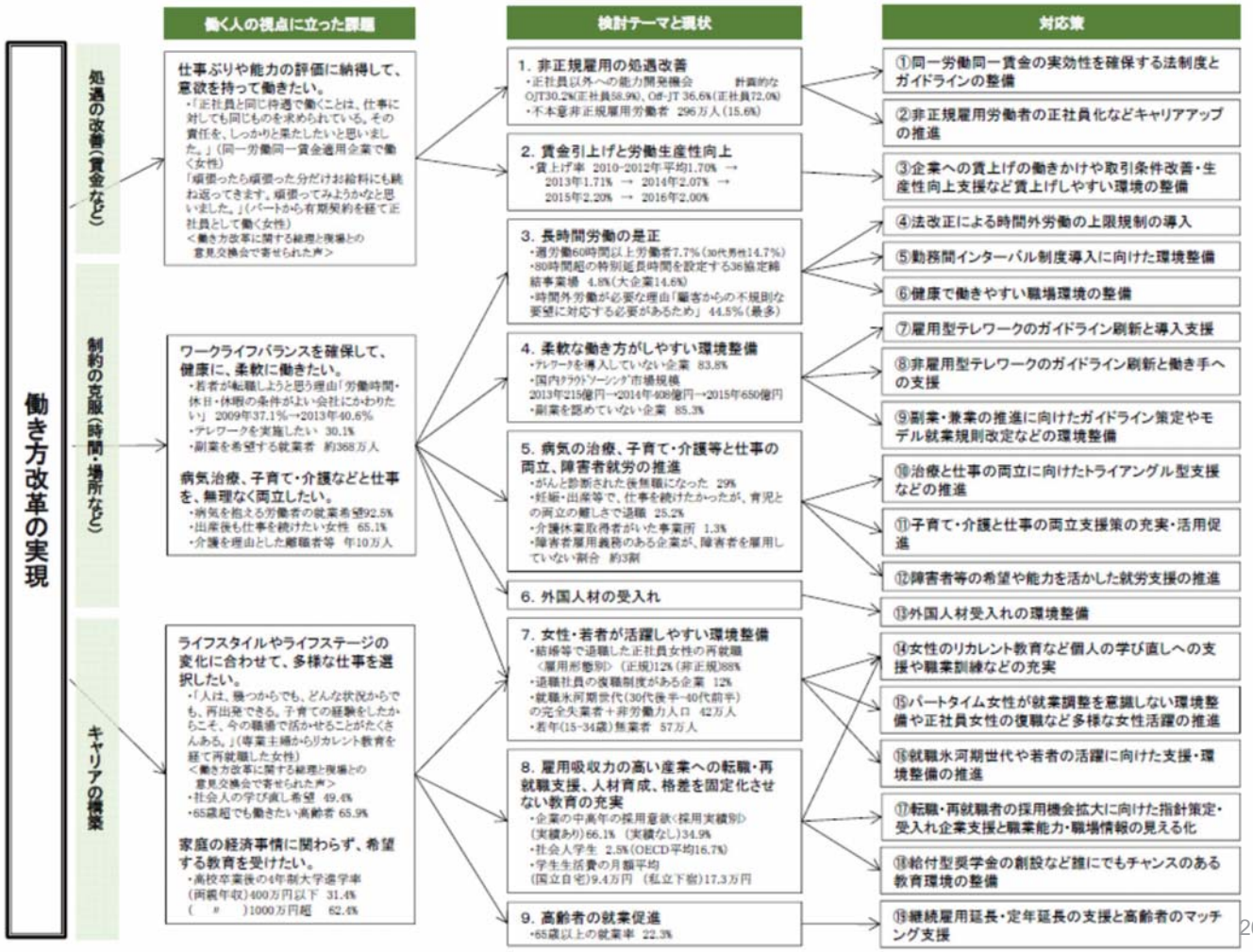
（３）労働者50人未満の派遣先の事業者が医師等を選任した場合は、（１）について準用する（努力義務）。

（４）派遣労働者の労働時間の状況の把握は派遣先の事業者において実施。

（５）長時間労働者への面接指導は派遣元の事業者において実施。

（６）産業医の業務の内容、産業医への健康相談の申出方法、産業医による労働者の健康情報の取扱方法を、労働者に周知することは派遣先の事業者にも適用される。

（※）労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（派遣則）第40条第2項各号に掲げる事項に関するものを除く。



働き方改革と実行計画

1．働く人の視点に立った働き方改革の意義
2．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
3．賃金引上げと労働生産性向上
4．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正
5．柔軟な働き方がしやすい環境整備
6．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
7．病気の治療と仕事の両立
8．子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
9．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再雇用支援
10.誰にでもチャンスのある教育環境の整備
11.高齢者の就労支援
12.外国人材の受入れ
13.10年先の未来を見据えたロードマップ

各改正事項の施行・適用時期

被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	公布日施行 （附則第1条第1号）	
労働基準法	労働時間の上限 （第36条等）	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。（罰則付）	平成31年4月1日	令和2年4月1日 （附則第3条第1項）
	高度プロフェッショナル制度の創設 （第41条の2）	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務 （第39条第7項）	使用者は10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。		
	フレックスタイム制見直し（第32条の3）	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 （第138条）	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止。	―	令和5年4月1日 （附則第1条第3号）
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法・労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	令和2年4月1日 （附則第1条第2号）	令和3年4月1日 （附則第11条第1項）
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備など。	令和2年4月1日 （附則第1条第2号）	

労働時間関係　同一労働同一賃金関係

	平成30年（2018年）	平成31年（2019年）	令和2年（2020年）	令和3年（2021年）	令和4年（2022年）	令和5年（2023年）	令和6年（2024年）
	7月6日（公布日）	4月	4月	4月	4月	4月	4月
大企業		労働基準法 ・上限規制 労働基準法 ・高度プロフェッショナル制度 ・年休取得義務 ・フレックスタイム 設定改善法 ・勤務間インターバル 安全衛生法 ・産業医、産業保健強化 ・労働時間の状況の把握	パートタイム労働法 労働契約法 労働者派遣法				労働基準法 上限規制の適用猶予廃止 ・自動車運転者 ・建設 ・医師 ・鹿児島沖縄砂糖製造業
中小企業		労働基準法 ・高度プロフェッショナル制度 ・年休取得義務 ・フレックスタイム 設定改善法 ・勤務間インターバル 安全衛生法 ・産業医、産業保健強化 ・労働時間の状況の把握	労働基準法 ・上限規制 労働者派遣法	パートタイム労働法 労働契約法		労働基準法 ・割増賃金率見直しの猶予措置の廃止	労働基準法 上限規制の適用猶予廃止 ・自動車運転者 ・建設 ・医師 ・鹿児島沖縄砂糖製造業

事業場における治療と仕事の
両立支援のためのガイドライン

平成31年3月改訂版

厚生労働省

企業・医療機関連携マニュアル

事業場における治療と仕事の
両立支援のためのガイドライン（参考資料）

平成31年3月改訂版

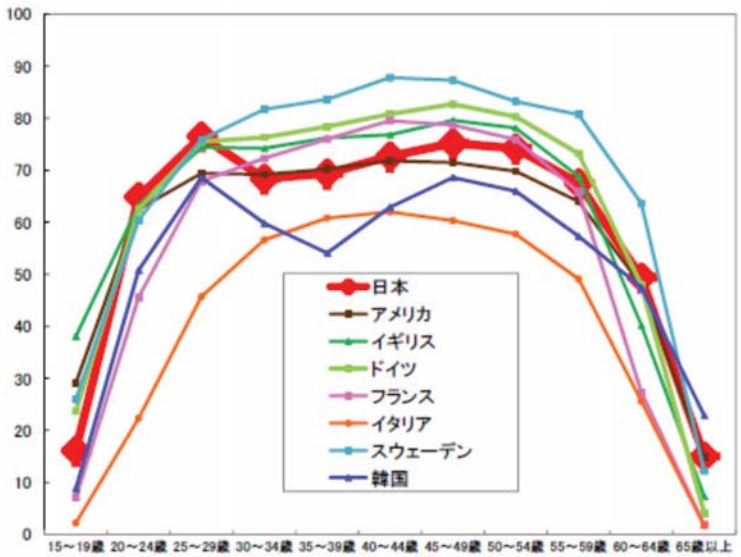
厚生労働省

女性の年齢別就業率

○ 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。（M字カーブ）
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的な労働力率の差が大きい。

○ 一方、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

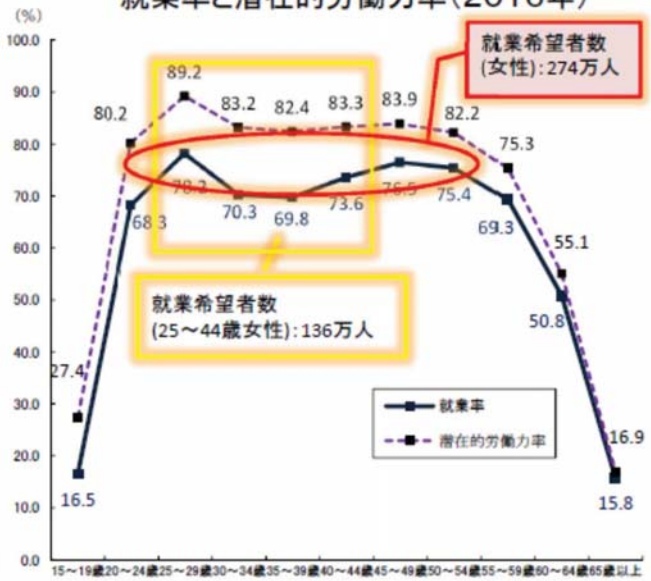
就業率の国際比較（2015年）



資料出所：日本　総務省「労働力調査」（平成27年）
その他（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

注）アメリカ、イギリス、イタリアの「15～19」は「16～19」のデータ、
スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

就業率と潜在的労働力率（2016年）



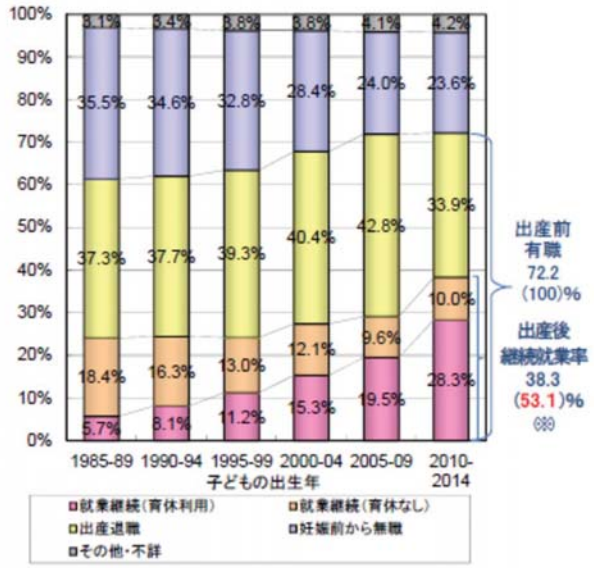
注）潜在的労働力率＝ 就業者＋失業者＋就業希望者 / 人口（15歳以上）

資料出所：総務省統計局「労働力調査」、「労働力調査（詳細集計）」（平成28年）

仕事と家庭の両立をめぐる現状

○ 約５割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】

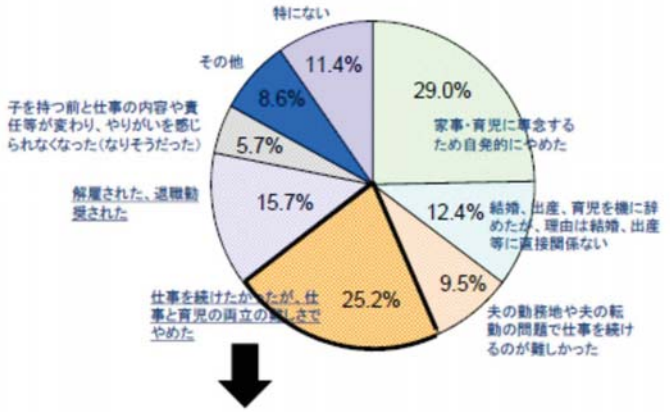


（資料出所）国立社会保障・人口問題研究所
「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」

（※）（　）内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

○妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25%

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

①勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）（56．6%）
②自分の体力がもたなそうだった（もたなかった）（39．6%）
③職場に両立を支援する雰囲気がなかった（34．0%）
④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった（26．4%）
⑤つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため（20．8%）
⑥育児休業を取れそうもなかった（取れなかった）（17．0%）
⑦保育園等に子どもを預けられそうもなかった（預けられなかった）（17．0%）

（資料出所）三菱UFJリサーチ＆コンサルティング
「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

女性の職場における活躍を推進する

女性活躍推進法が成立しました！

※　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

【３０１人以上の労働者を雇用する事業主（※）の皆様へ】

平成２８年４月１日から　**①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要**があります。

※　労働者には、パートや契約社員であっても、１年以上継続して雇用されているなど、事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれます。また、**３００人以下の事業主の皆様は努力義務**となっています。

①自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行ってください

次の**女性の活躍状況（基礎項目①～④）**については必ず**把握**し、**課題分析**を行ってください。

①採用者に占める女性比率　②勤続年数の男女差　③労働時間の状況　④管理職に占める女性比率

★**女性の活躍状況の把握や課題分析のための支援ツール**について、厚生労働省のホームページにおいて公表しておりますので、ぜひご活用ください！
※そのほか任意で把握することとする選択項目についても実情に応じて把握することが効果的です。

②行動計画の策定、社内周知、公表、届出を行ってください

ステップ１の結果を踏まえて、女性の活躍推進に向けた**①行動計画の策定、②労働者への周知、③外部への公表、④都道府県労働局への届出**を行ってください。

①行動計画には、**(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施時期**を盛り込んでください。

★**女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベース（※）**については、２月末に開設いたしましたので、**行動計画の公表先**としてご活用下さい！
（※）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」

③自社の女性の活躍に関する情報を公表してください

優秀な人材の確保と企業の競争力向上につなげるため、**自社の女性の活躍に関する情報を公表**してください。

★**女性の活躍状況に関する情報を一元的に集約したデータベース（※）**については、２月末に開設いたしましたので、**情報公表先**として、ぜひご活用下さい！
（※）厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」内の「女性の活躍推進企業データベース」
★公表項目はその中から、適切であると考える項目を一つ以上選んで公表してください。

→数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組の実施状況の点検・評価を定期的に行い、その結果をその後の取組や計画に反映させ、PDCAサイクルを確立させましょう！

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく認定を取得しましょう!

女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、
厚生労働大臣の認定を受けることができます。
事業主の皆様、認定の取得を目指して女性活躍推進に取り組みましょう!

「えるぼし」認定マーク

＜1段階目＞

＜2段階目＞

＜3段階目＞

仕事と不妊治療の両立支援のために

～働きながら不妊治療を受ける従業員へのご理解をお願いします～

近年の晩婚化等を背景に不妊治療を受ける夫婦が増加しており、働きながら不妊治療を受ける方は増加傾向にあると考えられます。また、厚生労働省が行った調査によると、仕事と不妊治療との両立ができず、16%の方が離職しています。

このように、人材を失うことは、企業にとって大きな損失です。仕事と不妊治療の両立について職場での理解を深め、従業員が働きやすい環境を整えることは、有能な人材の確保という点で企業にもメリットがあるはずです。

このリーフレットは、職場内で不妊治療への理解を深めていただくために、不妊治療の内容や職場での配慮のポイント、仕事と治療の両立に役立つ制度などを紹介するものです。

約20人に1人

2015年に日本では51,001人が生殖補助医療（体外受精、顕微授精、凍結胚（卵）を用いた治療）により誕生しており、全出生児（1,008,000人）の5.1%に当たります。

（生殖補助医療による出生児数：日本産科婦人科学会「ARTデータブック（2015年）」、全出生児数：厚生労働省「平成27年（2015）人口動態統計の年間推計」による）

5.5組に1組

日本では、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある（または現在受けている）夫婦は、全体で18.2%、子どものいない夫婦では28.2%です。

（国立社会保障・人口問題研究所「2015年社会保障・人口問題基本調査」による）

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

ユースエール0000年度認定

在宅ワークの
適正な実施のための
ガイドライン
目次
Ⅰ 在宅ワークの実態
Ⅱ 在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン
Ⅲ 契約書の参考例
Ⅳ 在宅就業者総合支援事業
Ⅴ 在宅ワークに関連する法律
厚生労働省

情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン＜概要＞

○「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を受け、平成30年2月22日に「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定（「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を改定）
○ 雇用型テレワークについて、長時間労働を招かないよう労働時間管理の仕方などを整理、在宅勤務以外の形態（モバイル・サテライト）についても対応。

○ 労働基準関係法令の適用

テレワークを行う場合においても、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用。

○ 労働基準法の適用に関する留意点

労働条件の明示	労働者がテレワークを行うことを予定している場合も、テレワークを行うことが可能である勤務場所を明示することが望ましい。
労働時間制度の適用と留意点 通常の労働時間制度	**・労働時間の適正な把握** 使用者はテレワークを行う労働者の労働時間についても適正に把握する責務を有する。 **・いわゆる中抜け時間** 労働者が労働から離れ、自由利用が保障されている場合、休憩時間や時間単位の年次有給休暇として取扱うことが可能。 **・通勤時間や出張旅行中の移動時間中のテレワーク** 使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われるものは労働時間に該当する。 **・勤務時間の一部をテレワークする際の移動時間等** 使用者が移動することを労働者に命ずることなく、単に労働者自らの都合により就業場所間を移動し、自由利用が保障されている場合は、労働時間に該当しない。 **・フレックスタイム制** テレワークもフレックスタイム制を活用可能。あくまで始業・終業の時刻を労働者に委ねる制度のため、労働時間の把握が必要。
事業場外みなし労働時間制	使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なときは、事業場外みなし労働時間制が適用。 具体的には、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと　が必要。 労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する。また、実態に合ったみなし時間となっているか確認し、実態に合わせて労使協定を見直すこと等が適当。
裁量労働制	裁量労働制の要件を満たし、制度の対象となる労働者についても、テレワークを活用可能。 労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務を有する。また、労働者の裁量が失われていないか等を労使で確認し、結果に応じて、業務量等を見直すことが適当。
休憩時間	労使協定により休憩時間の一斉付与の原則を適用除外可能。
時間外・休日労働の労働時間管理	法定労働時間を超える場合には、割増賃金の支払い等が必要となることから、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて労働時間や業務内容等について見直すことが望ましい。

○ 長時間労働対策

長時間労働等を防ぐ手法として、①メール送付の抑制、②システムへのアクセス制限、③テレワークを行う際の時間外・休日・深夜労働の原則禁止等、④長時間労働等を行う者への注意喚起　等の手法を推奨。

○ 労働安全衛生法の適用及び留意点

安全衛生関係法令の適用	過重労働対策やメンタルヘルス対策等により、テレワークを行う労働者の健康確保を図ることが重要。
作業環境整備	テレワークを行う作業場が自宅等である場合には、情報機器ガイドライン等の衛生基準と同等の作業環境とすることが望ましい。

○ 労働災害の補償に関する留意点

テレワーク勤務における災害は労災保険給付の対象となる。

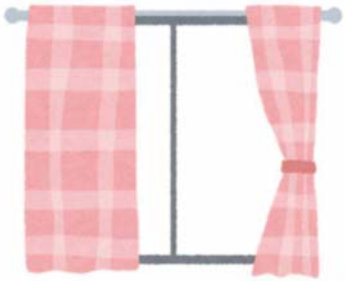
○ その他テレワークを適切に導入及び実施するに当たっての注意点等

労使双方の共通の認識	あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使で十分協議することが望ましい。 テレワークを行うか否かは労働者の意思によるべき。
円滑な遂行	業務の内容や遂行方法を明確にしておくことが望ましい。
業績評価等	業績評価等について、評価者や労働者が懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を明確にすることが望ましい。
費用負担	テレワークを行うことによって生じる費用について労使のどちらが負担するか等を、あらかじめ労使間で十分に話し合い、就業規則等に定めておくことが望ましい。
社内教育	労働者が能力開発等において不安に感じることの無いよう、社内教育等の充実を図ることが望ましい。
労働者の自律	労働者も自律的に業務を遂行することが求められる。

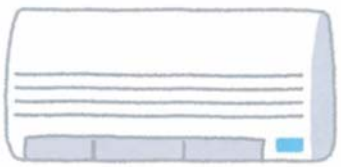
自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備

部屋 設備の占める容積を除き、**10m³以上の空間**
（参考条文：事務所衛生基準規則第2条）

窓
・窓などの換気設備を設ける
・ディスプレイに太陽光が入射する場合は、窓にブラインドやカーテンを設ける
（参考：事務所衛生基準規則第3条、情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）



照明
・机上は**照度300ルクス以上**とする
（参考条文：事務所衛生基準規則第10条）



室温 **湿度**
・気流は0.5m/s以下で直接、継続してあたらず
室温17℃～28℃
相対湿度40%～70%
となるよう努める
（参考条文：事務所衛生基準規則第5条）

椅子
・安定していて、簡単に移動できる
・座面の高さを調整できる
・傾きを調整できる背もたれがある
・肘掛けがある
（参考：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

PC
・ディスプレイは**照度500ルクス以下**で、輝度やコントラストが調整できる
・キーボードとディスプレイは分離して位置を調整できる
・操作しやすいマウスを使う
（参考：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

机
・必要なものが配置できる広さがある
・作業中に脚が窮屈でない空間がある
・体型に合った高さである、又は高さの調整ができる
（参考：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

その他 **作業中の姿勢や、作業時間にも注意しましょう！**
・椅子に深く腰かけ背もたれに背を十分にあて、足裏全体が床に接した姿勢が基本
・ディスプレイとおおむね40cm以上の視距離を確保する
・情報機器作業が過度に長時間にならないようにする
（参考：情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン）

情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドライン

事務所では、多くの人がパソコンやタブレットを用いた情報機器作業に携わっています。このガイドラインに従って、労働衛生管理を進めましょう。

このパンフレットは、「情報機器作業における労働衛生管理のためのガイドラインについて」（令和元年７月12日付け基発0712第3号）に基づき作成しています。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

テレワークの
適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

1　趣旨

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務（以下「テレワーク」という。）には、オフィスでの勤務に比べて、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能であり、通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減、仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化につながり、それに伴う時間外労働の削減、育児や介護と仕事の両立の一助となる等、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがある。

また、使用者にとっても、業務効率化による生産性の向上にも資すること、育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止や、遠隔地の優秀な人材の確保、オフィスコストの削減等のメリットがある。

テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要である。

本ガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたものである。本ガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待される。

2　テレワークの形態

テレワークの形態は、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサ

（別紙１）テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト【事業者用】

１　このチェックリストは、労働者にテレワークを実施させる事業者が安全衛生上、留意すべき事項を確認する際に活用いただくことを目的としています。
２　労働者が安全かつ健康にテレワークを実施する上で重要な事項ですので、全ての項目に□が付くように努めてください。
３　「法定事項」の欄に「◎」が付されている項目については、労働安全衛生関係法令上、事業者に実施が義務付けられている事項ですので、不十分な点があれば改善を図ってください。
４　適切な取組が継続的に実施されるよう、このチェックリストを用いた確認を定期的（半年に１回程度）に実施し、その結果を衛生委員会等に報告してください。

すべての項目について確認し、当てはまるものに ☑ を付けてください。

項　　目	法定事項
1　安全衛生管理体制について	
（１）　衛生管理者等の選任、安全・衛生委員会等の開催	
□ 業種や事業場規模に応じ、必要な管理者等の選任、安全・衛生委員会等が開催されているか。	◎
□ 常時使用する労働者数に基づく事業場規模の判断は、テレワーク中の労働者も含めて行っているか。	◎
□ 衛生管理者等による管理や、安全・衛生委員会等における調査審議は、テレワークが通常の勤務とは異なる点に留意の上、行っているか。	
□ 自宅等における安全衛生上の問題（作業環境の大きな変化や労働者の心身の健康に生じた問題など）を衛生管理者等が把握するための方法をあらかじめ定めているか。	
（２）　健康相談体制の整備	
□ 健康相談を行うことができる体制を整備し、相談窓口や担当者の連絡先を労働者に周知しているか。	
□ 健康相談の体制整備については、オンラインなどテレワーク中の労働者が相談しやすい方法で行うことができるよう配慮しているか。	
□ 上司等が労働者の心身の状況やその変化を的確に把握できるような取組を行っているか（定期的なオンライン面談、会話を伴う方法による日常的な業務指示等）	
2　安全衛生教育について	
（１）　雇入れ時の安全衛生教育	
□ 雇入れ時にテレワークを行わせることが想定されている場合には、雇入れ時の安全衛生教育にテレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を含めているか。	◎
（２）　作業内容変更時教育	
□ テレワークを初めて行わせる労働者に対し、作業内容変更時の安全衛生教育を実施し、テレワーク作業時の安全衛生や健康確保に関する事項を教育しているか。 ※ 作業内容に大幅な変更が生じる場合には、必ず実施してください。	
（３）　テレワーク中の労働者に対する安全衛生教育	
□ テレワーク中の労働者に対してオンラインで安全衛生教育を実施する場合には、令和３年１月25日付け基安安発0125第２号、基安労発0125第１号、基安化発0125第１号「インターネット等を介したｅラーニング等により行われる労働安全衛生法に基づく安全衛生教育等の実施について」に準じた内容としているか。	
3　作業環境	
（１）　サテライトオフィス型	
□ 労働安全衛生規則や事務所衛生基準規則の衛生基準と同等の作業環境となっていることを確認した上でサテライトオフィス等のテレワーク用の作業場を選定しているか。	◎
（２）　自宅	
□ 別添２のチェックリスト（労働者用）を参考に労働者に自宅の作業環境を確認させ、問題がある場合には労使が協力して改善に取り組んでいるか。また、改善が困難な場合には適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所で作業を行うことができるよう配慮しているか。	
（３）　その他（モバイル勤務等）	
□ 別添２のチェックリスト（労働者用）を参考に適切な作業環境や作業姿勢等が確保できる場所を選定するよう労働者に周知しているか。	

項　　目	法定事項
4　健康確保対策について	
（１）　健康診断	
□ 定期健康診断、特定業務従事者の健診等必要な健康診断を実施しているか。	◎
□ 健康診断の結果、必要な事後措置は実施しているか。	◎
□ 常時、自宅や遠隔地でテレワークを行っている者の健康診断受診に当たっての負担軽減に配慮しているか。（労働者が健診機関を選択できるようにする等）	
（２）　長時間労働者に対する医師の面接指導	
□ 関係通達に基づき、労働時間の状況を把握し、週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者に対して状況を通知しているか。	◎
□ 週40時間を超えて労働させた時間が80時間超の労働者から申出があった場合には医師による面接指導を実施しているか。	◎
□ 面接指導の結果、必要な事後措置を実施しているか。	◎
□ テレワーク中の労働者に対し、医師による面接指導をオンラインで実施することも可能であるが、その場合、医師に事業場や労働者に関する情報を提供し、円滑に設備等が活受信可能な情報通信機器を用いて実施しているか。なお、面接指導を実施する医師は産業医に限られない。 ※詳細は平成27年９月15日付け基発0915第５号「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第66条の８第１項、第66条の８の２第１項、法第66条の８の４第１項及び第66条の10第３項の規定に基づく医師による面接指導の実施について」（令和２年11月19日最終改正）を参照。	◎
（３）　その他（健康保持増進）	
□ 健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要があると認める労働者に対して、医師または保健師による保健指導を実施しているか。	
□ THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
5　メンタルヘルス対策　※ 項目 1(2) 及び6(1) もメンタルヘルス対策の一環として取り組んでください。	
（１）　ストレスチェック	
□ ストレスチェックを定期的に実施し、結果を労働者に通知しているか。また、希望者の申し出があった場合に面接指導を実施しているか。（労働者数50人未満の場合は努力義務） ※面接指導をオンラインで実施する場合には、４（２）４ポツ目についても確認。	◎
□ テレワーク中の労働者が時間を過ごすことなく、ストレスチェックや面接指導を受けることができるよう、配慮しているか。（メールやオンラインによる実施等）	
□ ストレスチェック結果の集団分析は、テレワークが通常の勤務と異なることに留意した上で行っているか。	
（２）　心の健康づくり	
□ メンタルヘルス指針に基づく計画は、テレワークが通常の勤務とは異なることに留意した上で策定され、当該計画に基づき計画的な取組を実施しているか。	
6　その他	
（１）　コミュニケーションの活性化	
□ 同僚とのコミュニケーション、日常的な業務相談や業務指導等を円滑に行うための取組がなされているか。（定期的・日常的なオンラインミーティングの実施等）	
（２）　緊急連絡体制	
□ 災害発生時や緊急上の緊急事態が発生した場合の連絡体制を構築し、テレワークを行う労働者に周知しているか。	

※　ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

記　入　日：令和　　年　　月　　日

記入者職氏名：

R3.3.25版

（別紙２）自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト【労働者用】

１　このチェックリストは、自宅等においてテレワークを行う際の作業環境について、テレワークを行う労働者本人が確認する際に活用いただくことを目的としています。
２　確認した結果、すべての項目に□が付くように、不十分な点があれば事業者と話し合って改善を図るなどにより、適切な環境下でテレワークを行うようにしましょう。

すべての項目について【観点】を参考にしながら作業環境を確認し、当てはまるものに ☑ を付けてください。

1　作業場所やその周辺の状況について
□ （１）　作業等を行うのに十分な空間が確保されているか。 【観点】 ・作業の際に手足を伸ばせる空間があるか。 ・動的筋労働や長時間の同一姿勢、上肢の反復作業などに伴う疲労やストレスの解消のために、体操やストレッチを適切に行うことができる空間があるか。 ・物が散乱している等、雑然と感じないか。
□ （２）　無理のない姿勢で作業ができるように、机、椅子や、ディスプレイ、キーボード、マウス等について適切に配置しているか。 【観点】 ・頭、肩、腕、腰に負担がかからないような無理のない姿勢で作業を行うことができるか。
□ （３）　作業中に転倒することがないよう整理整頓されているか。 【観点】 ・つまづく恐れのある障害物、段やカーペットの縁ずれ、電源コード等はないか。 ・床に書類が散らばっていないか。 ・作業場所やその周辺について、すべり等の危険のない、安全な状態としているか。
□ （４）　その他事故を防止するための措置は講じられているか。 【観点】 ・電気コード、プラグ、コンセント、配電盤は良好な状態にあるか。配線が通路している箇所はないか。 ・地震の際などに物の落下や家具の転倒が起こらないよう、必要な措置を講じているか。
2　作業環境の明るさや温度等について
□ （１）　作業を行うのに支障ない十分な明るさがあるか。 【観点】 ・単の照明で不十分な場合は、卓上照明等を用いて適切な明るさにしているか。 ・作業に使用する書類を支障なく読むことができるか。 ・光源から受けるギラギラしたまぶしさ（グレア）を防止するためにディスプレイの設置位置などを工夫しているか。
□ （２）　作業の際に、窓の開閉や換気設備の活用により、空気の入れ換えを行っているか。
□ （３）　作業に適した温湿度への調整のために、冷房、暖房、通風等の適当な措置を講ずることができるか。 【観点】 ・エアコンは故障していないか。 ・窓は開放することができるか。
□ （４）　石油ストーブなどの燃焼器具を使用する時は、適切に換気・点検を行っているか。
□ （５）　作業に支障を及ぼすような騒音等がない状況となっているか。 【観点】 ・テレビ会議等の音声が聞き取れるか。 ・騒音等により著しく集中力を欠くようなことがないか。
3　休憩等について
□ （１）　作業中に、水分補給、休憩（トイレ含む）を行う事ができる環境となっているか。
4　その他
□ （１）　自宅の作業環境に大きな変化が生じた場合や心身の健康に問題を感じた場合に相談する窓口や担当者の連絡先は把握しているか。

※　ご不明な点がございましたら、お近くの労働局又は労働基準監督署の安全衛生主務課にお問い合わせください。

記　入　日：令和　　年　　月　　日

記入者職氏名：

R3.3.25版

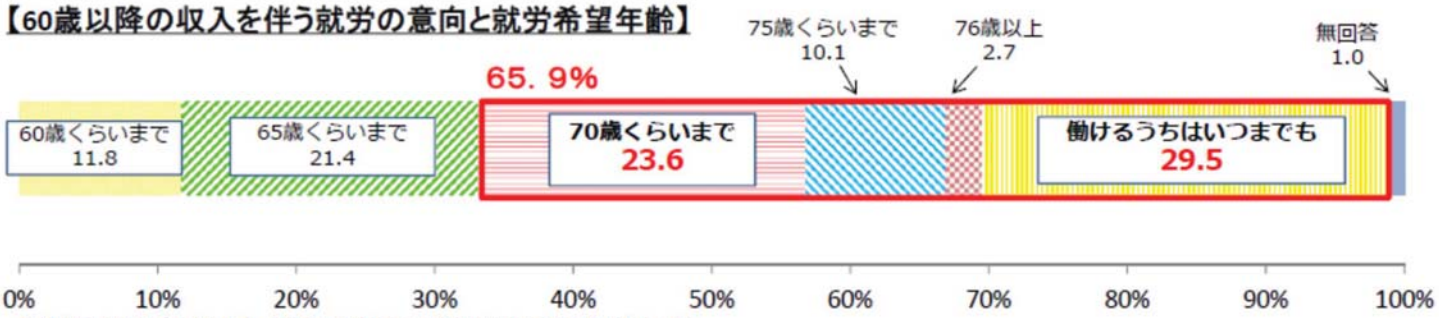
その他在宅での問題

- 生活習慣の乱れ
- 運動不足
- メンタル不調
- etc.

60歳以降の就労希望年齢と就労希望形態

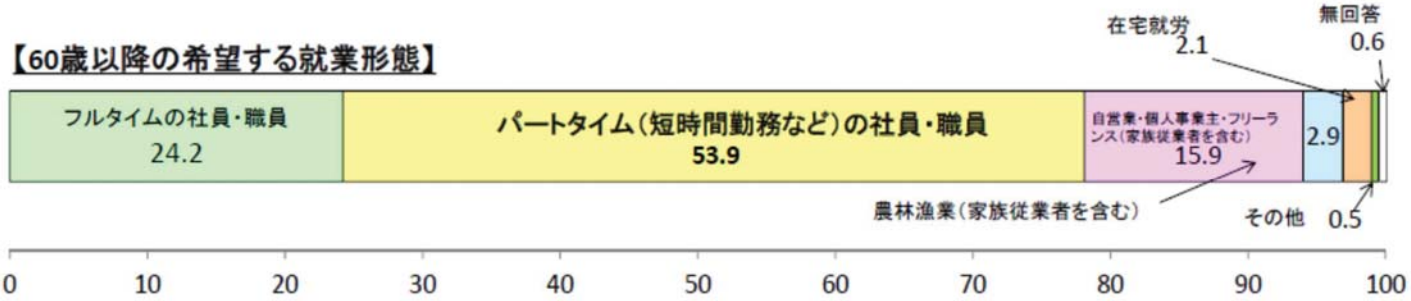
○ 65歳を超えて働きたいと回答した人が約７割を占めている。
○ 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所：内閣府「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」（平成25年）
（注1）60歳以上の男女を対象とした調査（n=1,999）

【60歳以降の希望する就業形態】



資料出所：内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（平成25年）
（注2） 35～64歳の男女を対象とした調査（n=2,214）。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

求職者の皆さまへ

シニア世代のための就職相談窓口

「生涯現役支援窓口」のご案内

65歳以上の方を、重点的に支援します！

全国240カ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設け、再就職などを目指す概ね60歳以上の方を対象に、各種サービスを行っています。

「生涯現役支援窓口」の主な特長

特長1　シニア世代の方の採用に意欲的な企業の求人情報を提供します。

経験豊富なシニア世代の採用に意欲的な企業に対し、ご本人のニーズに応じた求人開拓を行います。

特長2　多様な就業ニーズなどに応じた情報を提供します。

ご本人の就業ニーズなどに応じて、シルバー人材センターをはじめとする関係機関の相談窓口について情報を提供します。

特長3　シニア世代の方に適した、各種ガイダンスを実施します。

履歴書、職務経歴書の書き方や面接の受け方、求職活動の方法などに関して、シニア世代の方に適したガイダンスを実施します。
また、職場見学、職場体験、技能習得のための各種講習(無料)について情報を提供します。

- ガイダンスなどは、**事前の予約が必要な場合があります。**
- 「生涯現役支援窓口」の設置場所については、次ページの「生涯現役支援窓口」を開設しているハローワーク一覧を参照してください。
- 詳しいご利用時間については、**最寄り**のハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

事業場における労働者の健康保持増進のための指針

昭和63年９月１日　健康保持増進のための指針公示第１号
改正　平成９年２月３日　健康保持増進のための指針公示第２号
改正　平成19年11月30日　健康保持増進のための指針公示第４号
改正　平成27年11月30日　健康保持増進のための指針公示第５号
改正　令和２年３月31日　健康保持増進のための指針公示第７号
改正　令和３年２月８日　健康保持増進のための指針公示第８号

1　趣旨

近年の高年齢労働者の増加、急速な技術革新の進展等の社会経済情勢の変化、労働者の就業意識や働き方の変化、業務の質的変化等に伴い、定期健康診断の有所見率が増加傾向にあるとともに、心疾患及び脳血管疾患の誘因となるメタボリックシンドロームが強く疑われる者とその予備群は、男性の約２人に１人、女性の約５人に１人の割合に達している。また、仕事に関して強い不安やストレスを感じている労働者の割合が高い水準で推移している。

このような労働者の心身の健康問題に対処するためには、早い段階から心身の両面について健康教育等の予防対策に取り組むことが重要であることから、事業場において、全ての労働者を対象として心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要である。なお、労働者の健康の保持増進を図ることは、労働生産性向上の観点からも重要である。

また、事業場において健康教育等の労働者の健康の保持増進のための措置が適切かつ有効に実施されるためには、その具体的な実施方法が、事業場において確立していることが必要である。

本指針は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第70条の２第１項の規定に基づき、同法第69条第１項の事業場において事業者が講ずるよう努めるべき労働者の健康の保持増進のための措置（以下「健康保持増進措置」という。）が適切かつ有効に実施されるため、当該措置の原則的な実施方法について定めたものである。事業者は、健康保持増進措置の実施に当たっては、本指針に基づき、事業場内の産業保健スタッフ等に加えて、積極的に労働衛生機関、中央労働災害防止協会、スポーツクラブ、医療保険者、地域の医師会や歯科医師会、地方公共団体又は産業保健総合支援センター等の事業場外資源を活用することで、効果的な取組を行うものとする。また、全ての措置の実施が困難な場合には、可能なものから実施する等、各事業場の実態に即した形で取り組むことが望ましい。

2　健康保持増進対策の基本的考え方

近年、生活習慣病予備群に対する生活習慣への介入効果についての科学的根拠が国際的に蓄積され、生活習慣病予備群に対する効果的な介入プログラムが開発されてきた。さらに、メタボリックシンドロームの診断基準が示され、内臓脂肪の蓄積に着目した保健指導の重要性が明らかになっている。また、健康管理やメンタルヘルスケア等心身両面にわたる健康指導技術の開発も進み、多くの労働者を対象とした健康の保持増進活動

平成30年度 中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業

── 企業のための ──

仕事と介護の両立支援ガイド

～従業員の介護離職を防ぐために～

厚生労働省

外国人労働者を雇用する事業主のみなさまへ

外国人労働者に対する安全衛生教育には、適切な配慮をお願いします。

近年、外国人労働者の増加に伴い外国人の労働災害も増加傾向にあり、平成27年以降は**毎年2,000件を超えています。**

外国人労働者が労働災害に被災しないため、また労働災害の加害者とならないためにも、外国人に配慮した適切な安全衛生教育を実施するとともに、**作業手順や安全のためのルールをしっかりと理解してもらう**工夫が必要です。

外国人労働者の労働災害発生状況の推移

資料出所：厚生労働省「労働者死傷病報告」

外国人労働者のための	安全衛生教育等自主点検表	☑
1	安全衛生教育の実施	安全衛生教育を実施していますか。（雇入れ時又は作業内容を変更した時など）	☐
2	作業手順の理解	母国語など外国人労働者にわかる言語で説明するなど、作業手順を理解させていますか。	☐
3	指示・合図の理解	労働災害防止のための指示等を理解できるように、必要な日本語や基本的な合図を習得させていますか。	☐
4	標識・掲示の理解	労働災害防止のための標識、掲示等について、図解等の工夫でわかりやすくしていますか。	☐
5	免許・資格の所持	免許を受けたり、技能講習を修了することが必要な業務に、無資格のままで従事させていませんか。	☐

❗ 労働災害が発生してしまったときは…

労働災害等により労働者が死亡または休業した場合には、遅滞なく、労働者死傷病報告等を労働基準監督署長に提出しなければなりません（裏面を参照してください）。
（報告しなかったり、虚偽の報告をした場合、刑事責任が問われることがあります。）

令和３年４月版

（外国人を雇用する事業主の方へ）

外国人雇用は ルールを守って適正に

外国人が在留資格の範囲内でその能力を十分に発揮しながら、適正に就労できるよう、事業主の方が守らなければならないルールや配慮していただきたい事項があります。内容をご理解の上、適正な外国人雇用をお願いします。

～ 以下の２点は、事業主の責務です！ ～

1 雇入れ・離職時の届出 P2～

外国人の雇入れ及び離職の際には、その氏名、在留資格などをハローワークに届け出てください。ハローワークでは、届出に基づき、雇用環境の改善に向けて、事業主の方への助言や指導、離職した外国人への再就職支援を行います。

また、届出に当たり、事業主が雇い入れる外国人の在留資格などを確認する必要があるため、不法就労の防止につながります。

2 適切な雇用管理 P9～

事業主が遵守すべき法令や、努めるべき雇用管理の内容などを盛り込んだ「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づき定められています。

この指針に沿って、職場環境の改善や再就職の支援に取り組んでください。

▶その他（ご参照ください）

在留資格一覧表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P16
外国人の雇用に関する参考情報・・・・・・・・・・・・・・・・P17
外国人の雇用に関するQ&A ・・・・・・・・・・・・・・・・・P18
外国人雇用管理アドバイザーのご案内・・・・・・・・・・・・・P18
関係機関のお問い合わせ先・・・・・・・・・・・・・・・・・・P19
外国人雇用サービスセンター・留学生コーナー一覧・・・・・・・P20

厚生労働省　都道府県労働局　ハローワーク

PL030402外-01

●安全衛生の確保		
1	安全衛生教育の実施	・安全衛生教育を実施するに当たっては、当該外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うこと。特に、使用させる機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱方法等が確実に理解されるよう留意すること。【※】
2	労働災害防止のための日本語教育等の実施	・外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させるよう努めること。
3	労働災害防止に関する標識、掲示等	・事業場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、図解等の方法を用いる等、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行うよう努めること。
4	健康診断の実施等	・労働安全衛生法等の定めるところにより、健康診断、面接指導、ストレスチェックを実施すること。
5	健康指導及び健康相談の実施	・産業医、衛生管理者等による健康指導及び健康相談を行うよう努めること。
6	母性保護等に関する措置の実施	・女性である外国人労働者に対し、産前産後休業、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置等、必要な措置を講ずること。
7	労働安全衛生法等の周知	・労働安全衛生法等の定めるところにより、その内容について周知を行うこと。その際には、外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をするよう努めること。
●労働・社会保険の適用等		
1	制度の周知及び必要な手続きの履行等	・労働・社会保険に係る法令の内容及び保険給付に係る請求手続等について、外国人労働者が理解できる方法により周知に努めるとともに、被保険者に該当する外国人労働者に係る適用手続等必要な手続をとること。 ・外国人労働者が離職した際、被保険者証を回収するとともに、国民健康保険及び国民年金の加入手続が必要になる場合はその旨を教示するよう努めること。 ・健康保険及び厚生年金保険が適用にならない事業所においては、国民健康保険・国民年金の加入手続について必要な支援を行うよう努めること。 ・労働保険の適用が任意の事業所においては、外国人労働者を含む労働者の希望等に応じ、労働保険の加入の申請を行うこと。

【※】の事項については、母国語その他当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いる等、理解できる方法により明示するよう努める必要があります。

副業・兼業の促進に関するガイドライン

平成 30 年１月策定

（令和２年９月改定）

厚生労働省

（3）健康管理

・　使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならない。

・　使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、原則として他社との情報交換により、難しい場合には労働者からの申告により他社の労働時間を把握し、自社の労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。

・　使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。

・　使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他社との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当である。

4　労働者の対応

・　労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。

・　労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないよう、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。

・　他社の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

5　副業・兼業に関わるその他の制度

（1）労災保険の給付

・　複数就業者について、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定する。

・　複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行う。

・　副業先への移動時に起こった災害は、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

（2）雇用保険

・　令和４年１月より、65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始される。

マルチジョブ健康管理ツール
操作マニュアル

令和３年３月

事業主の皆さまへ

『働き方改革』に取り組む
中小企業・小規模事業者の皆さまを支援します !!

働き方改革推進支援センター

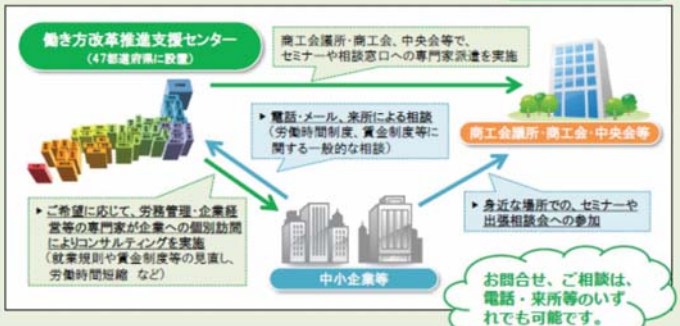
「働き方改革推進支援センター」って何？

「働き方改革推進支援センター」では、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

★ 以下の４つの取組をワンストップで支援します。

① **長時間労働の是正**
② **同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善**
③ **生産性向上による賃金引上げ**
④ **人手不足の解消に向けた雇用管理改善**

例えば、以下のようなことを総合的に検討して支援！
- 企業の実態に即した労働時間制度
- 業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- 利用できる国の助成金



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県の働き方改革推進支援センターの連絡先は裏面を御参照ください。