

## 【提出用】

## 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止のための自主点検結果報告書

回答締切日(平成28年 月 日)

提出日(平成28年 月 日)

事業場の名称		代表者職氏名	
所 在 地	TEL ( )	業 種	
点検者職氏名		資本金等の額	

\* 別添の「長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止のための自主点検表」の「点検の結果」欄の該当番号等を下表の「点検の結果」欄に、改善を要する場合の改善予定日を「改善の予定」欄に、それぞれ記入の上、FAX等により報告してください。

なお、別添の「長時間労働の抑制のための自主点検表」を提出していただく必要はありません。  
本個表を行政目的以外で使用することはできません。

点 検 項 目		点 検 の 結 果		改 善 の 予 定	
1 時間外・休日労働時間の実績	(1)	A+B 時間外・休日労働時間数	月	時間	—
		A 時間外労働時間数	月	時間	
		B 休日労働時間数	月	時間	
		労働させた時期	平成 年 月期		
	(2)	1か月 100時間超え	人	(主な職種、業務)	—
		1か月 80時間超え 100時間以内	人	(主な職種、業務)	
		(3)直近1年間の最長労働者	年 時間	(職種、業務)	
2 時間別外労働協定付属項目	(1) 締結及び届出			(2, 3の場合)	平成 年 月 日
	(2) ア 具体的な業務の内容・事由			特別条項に適合していない場合	平成 年 月 日
	イ 回数(月数)	回(月)		平成 年 月 日	
	ウ 労使協定で定めた手続			(2, 3の場合)	平成 年 月 日
	(3) 割増賃金率の定め			(2, 3の場合)	平成 年 月 日
(4) 労働者への周知			(4, 5の場合)	平成 年 月 日	
3 健康診断			(2, 3の場合)	平成 年 月 日	
4 衛生委員会等	(1)設置等			(3, 4場合)	平成 年 月 日
	(2)開催			(2~4の場合)	平成 年 月 日
	(3)意見聴取			(2の場合)	平成 年 月 日
5 医師による面接指導	(1)実施			(2, 3の場合)	平成 年 月 日
	(2)人数	人	—	—	—
6 医師による面接指導等(5以外)	(1の場合の制度の内容)		(3, 4の場合)	平成 年 月 日	
7 ストレスチェック			(3, 4の場合)	平成 年 月 日	

## 長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止のための自主点検表

点検項目	点検の結果			改善の予定									
1 時間外・休日労働時間の実績 (1) <u>直近1年間において、1か月の時間外・休日労働時間(時間外労働時間及び休日労働時間の合計)は、最も長い労働者で、何時間でしたか。また、その時間労働させたのはいつですか。</u>	<table border="1"> <tr> <td>最も長い労働者の時間外・休日労働時間数(A+B)</td><td>月</td><td>時間</td></tr> <tr> <td>A:上記労働者の時間外労働時間数</td><td>月</td><td>時間</td></tr> <tr> <td>B:上記労働者の休日労働時間数</td><td>月</td><td>時間</td></tr> </table> <p>(平成 年 月期実績)</p>			最も長い労働者の時間外・休日労働時間数(A+B)	月	時間	A:上記労働者の時間外労働時間数	月	時間	B:上記労働者の休日労働時間数	月	時間	◆過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間の実績が1月当たり80時間を超えている場合は、これを80時間以下とするための具体的な方策を検討の上、改善するよう努める必要があります。
最も長い労働者の時間外・休日労働時間数(A+B)	月	時間											
A:上記労働者の時間外労働時間数	月	時間											
B:上記労働者の休日労働時間数	月	時間											
(2) <u>直近1年間において貴事業場の全労働者の時間外・休日労働時間数の総和が最も多かつた月において、1か月 80 時間を超える時間外・休日労働を行った労働者は何人いましたか。また、それらの労働者の主な職種、業務は何ですか。</u>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>時間外・休日労働時間</th><th>人数</th><th>主な職種、業務</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1か月 100 時間超え</td><td>人</td><td></td></tr> <tr> <td>1か月 80 時間を超えて、100 時間以内</td><td>人</td><td></td></tr> </tbody> </table>			時間外・休日労働時間	人数	主な職種、業務	1か月 100 時間超え	人		1か月 80 時間を超えて、100 時間以内	人		【過重労働による健康障害防止のために】
時間外・休日労働時間	人数	主な職種、業務											
1か月 100 時間超え	人												
1か月 80 時間を超えて、100 時間以内	人												
(3) <u>直近1年間の時間外・休日労働時間の合計は、最も長い労働者で、何時間でしたか。また、その労働者の職種、業務は何ですか。</u>	<table border="1"> <tr> <td>最も長い労働者の年間時間外・休日労働時間数</td><td>年</td><td>時間</td></tr> </table>			最も長い労働者の年間時間外・休日労働時間数	年	時間	<p>◆時間外・休日労働が月 45 時間を超えて長くなればなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が高まるとの医学的知見が得られており、上の図はこの知見を踏まえたものです。</p> <p>◆過重労働による健康障害を防止する観点から、特別条項付き時間外・休日労働協定を締結した場合であっても、時間外・休日労働を可能とする時間をできる限り1月当たり80時間以下とするよう、次回の協定締結時に見直しに向けた検討を行うよう努めてください。</p>						
最も長い労働者の年間時間外・休日労働時間数	年	時間											

2 特別条項付き時間外労働協定(※)  
 (1) 上記1の時間外労働を行うに当たり、時間外労働協定(いわゆる36協定)を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていますか。

(※)「時間外労働の限度に関する基準」(平成10年労働省告示第154号、以下「限度基準」といいます。)において、1か月45時間など延長時間の限度(以下「限度時間」といいます。)が定められており、臨時に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、いわゆる「特別条項付き時間外労働協定」を締結すれば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。  
 この場合、その理由は一時的又は突発的なものに限られ、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものである必要があります。

(2) 限度時間を超えた時間外労働について  
 ア 上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働はどのような業務でしたか。

また限度時間を超えて時間外労働を行った具体的な業務の内容・事由(理由)は何でしたか。

イ 上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働の回数(回数の定めがない場合は月数)は最も多い労働者で何回(月)でしたか。

ウ 上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合に、労使協定で定めた労使がとる手続を行いましたか。

特別条項付き時間外労働協定を締結して届け出ていた	左記以外の時間外労働協定を締結して届け出ていた	時間外労働協定を締結していないかった又は締結していたが届け出ていなかった
1	2	3

⇒ 1を選択した事業場は(2)(限度時間を超えた時間外労働がない場合は(3))へ  
 ⇒ 2, 3を選択した事業場は(4)へ

●2で時間外労働時間の実績が1か月45時間を超えている場合(下記※の事業又は業務を除く。)、3で時間外労働に関する協定の締結又は届出がなく時間外労働を行った場合については、改善することが必要です。

(※)以下の事業又は業務には限度時間が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務(ただし、1年間の限度時間は適用されます。)

(具体的な指定事業又は業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

1についても、時間外労働時間の実績が特別条項で定めた時間を超えている場合は、改善することが必要です。

具体的な業務の内容・事由
--------------

●具体的な業務の内容・事由が特別条項付き時間外労働協定で定めた「特別の事情(一時的又は突発的であること)」に適合していない場合は、改善することが必要です。

回数(月数)	回(月)
--------	------

●特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働の回数(月数)が特別条項付き時間外労働協定で定めた延長できる回数(月数)を超えている場合は、改善することが必要です。

労使協定で定めた手續をすべての場合に行なった	労使協定で定めた手續を行わない場合があった	労使協定で定めた手續を行わなかつた
1	2	3

●2, 3については、改善することが必要です。

↑特別条項により限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合には、労使協定で定めた手續をとることが必要です。

#### 4 衛生委員会等

(1) 衛生委員会を設置し、長時間労働による健康障害の防止について調査審議を行っていますか。

常時使用する労働者が50人未満である	常時使用する労働者が50人以上いる		
	衛生委員会を設置している	長時間労働による健康障害の防止について調査審議している	衛生委員会を設置していない
1 常時使用する労働者が50人未満である	2 衛生委員会を設置している	3 長時間労働による健康障害の防止について調査審議している	4 衛生委員会を設置していない

- ⇒ 1を選択した事業場は(3)へ  
 ⇒ 2, 3を選択した事業場は(2)へ  
 ⇒ 4を選択した事業場は5へ

●3, 4については、改善することが必要です。  
 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策等を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければなりません(労働安全衛生法第18条)。

(2) 衛生委員会を開催していますか。

毎月1回以上開催している	2か月に1回以上は開催している	半年に1回程度しか開催していない	衛生委員会を開催していない
1 毎月1回以上開催している	2 2か月に1回以上は開催している	3 半年に1回程度しか開催していない	4 衛生委員会を開催していない

●2～4については、改善することが必要です。  
 衛生委員会は、毎月1回以上開催し、議事の概要を労働者に周知しなければなりません(労働安全衛生規則第23条)。

(3) 衛生に関する事項(長時間労働による健康障害防止など)について、関係労働者の意見の聴取を行っていますか

行っている	行っていない
1 行っている	2 行っていない

●2については、改善することが必要です。  
 衛生委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項(過重労働による健康障害を防止するための面接指導等の整備を含む)について、関係労働者の意見を聞くための機会を設けるようにしなければなりません(労働安全衛生規則第23条の2)。

(3) 特別条項付き時間外労働協定において、限度時間を超えて働く一定の期間(「1日を超える3か月以内の期間」又は「1年間」)ごとに割増賃金率を定めていますか。

限度時間を超えて働く一定の期間すべてに割増賃金率を定めている	限度時間を超えて働く一定の期間の一部のみに割増賃金率を定めている	まったく定めていない
1	2	3

●2, 3については、改善することが必要です。

労使で特別条項付き時間外労働協定を結ぶ際には、限度時間を超えて働く一定の期間ごとに割増賃金率を定めることができます(限度基準第3条第1項)。

この場合、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法定割増賃金率(25%)を超える率とするよう努める必要があります(限度基準第3条第3項)。

また、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるほか、限度時間を超える一定の時間を定めるに当たり、当該時間をできる限り短くするよう努める必要があります(限度基準第3条第2項)。

(4) 時間外労働協定を、常時各事業場の見やすい場所へ掲示するなどにより、労働者に周知していますか。

周知している				周知していない
事業場の見やすい場所への掲示又は備付け	労働者への交付	電子データを労働者が常時確認できる	その他の方法	
1	2	3	4	5

●4, 5については、改善することが必要です。

時間外労働協定等については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどにより、労働者に周知させなければなりません(労働基準法第106条第1項)。

3 健康診断  
定期健康診断を実施していますか。

毎年1回以上定期的に実施している	年によっては実施しない年がある	実施したことがない
1	2	3

●2, 3については、改善することが必要です。

常時使用する労働者については、年1回定期に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生規則第44条)。

なお、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者に対しては6月以内ごとに1回定期に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生規則第45条)。

## 5 医師による面接指導

(1) 時間外・休日労働が1月当たり100時間を超える労働者であって申出のあった者に対して医師による面接指導を実施することとしていますか。また、面接指導を実施した場合、その結果に基づき医師の意見を聞くこととしていますか。

(2) 面接指導を実施することとしている場合、直近1年において面接指導等を実施した人数は何人でしたか。

## 6 医師による面接指導等(面接指導及び面接指導に準ずる措置)(※)をいいます。)

5(1)に該当する者以外で長時間にわたる時間外労働を行った労働者に対して面接指導等を実施する制度を事業場内(衛生委員会等)で検討した上で設けていますか。

(※)面接指導に準ずる措置の例

- ①労働者に対し保健師等による保健指導を行う
- ②疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う
- ③事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言を受ける

面接指導を実施することとしている		面接指導を実施することとしていない
医師の意見を聞くこととしている	医師の意見を聞くこととしていない	
1	2	3

人数	人

制度を設けている	検討した上で制度を設けないこととしている	検討中である	検討していない
1	2	3	4

⇒ 1を選択した事業場は具体的な制度の内容を記入してください

内容	

●2, 3については、改善することが必要です。

時間外・休日労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があつた場合は医師による面接指導を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条の8)。

また、医師による面接指導を行った場合、その結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師から意見を聞く必要があります。

さらに医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずる必要があります。

面接指導を実施するに当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式の作成、申出窓口の設定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。

また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。

●4については、改善することが必要です。

3については、速やかに検討の上、改善を図ってください。

長時間労働による健康障害を防止するため、健康への配慮が必要な者(▲)については、面接指導等必要な措置を講ずるよう努める必要があります(労働安全衛生法第66条の9)。

(▲)⇒①長時間の労働(1か月当たり80時間超)の時間外労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者であつて、面接指導の申出を行った者

②①のほか、事業場において定められた必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

なお、面接指導を実施するに当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式の作成、申出窓口の設定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。

また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。

7 ストレスチェック  
心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を実施していますか。

常時使用する労働者が50人未満である	常時使用する労働者が50人以上いる		
	毎年1回以上定期的に実施している	年によっては実施しない年がある	実施していない
1	2	3	4

●3, 4については、改善することが必要です。

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、全ての労働者(契約期間が1年未満の労働者や、労働時間が通常の労働者の所定労働時間の4分の3未満の短時間労働者は除く。)に対し、1年以内ごとに1回、定期に、心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条の10)。

なお、常時使用する労働者が50人未満の事業場であっても、ストレスチェックを行うよう努める必要があります。