

基 発 0901 第 4 号
雇 均 発 0901 第 4 号
令 和 8 年 9 月 1 日

別記の関係団体の長 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」の一部改正について

労働行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、標記につきましては、「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」(平成 18 年 3 月 17 日付け基発 0317008 号。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すが、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)により労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号。以下「安衛法」という。)が改正され、常時使用する労働者数が 50 人未満の事業場においても安衛法第 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が義務化されること、「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、総合対策の一部を別添の新旧対照表のとおり改正し、令和 8 年 9 月 1 日から適用することとしました。

つきましては、貴団体におかれましても、総合対策について、その趣旨を御理解いただき、会員その他関係事業場に対し周知いただくとともに、総合対策のうち事業者が講ずべき措置の実施の指導につき特段の御配慮を賜りますようお願いいたします。

- (独) 労働者健康安全機構理事長
(公社) 日本医師会会長
(公社) 日本歯科医師会会長
(公社) 日本作業環境測定協会会長
(公社) 全国労働衛生団体連合会会長
(公財) 産業医学振興財団理事長
(学) 産業医科大学理事長
(社) 日本ボイラ協会会長
(社) 日本クレーン協会会長
(社) 日本化学物質安全・情報センター会長
(公社) ボイラ・クレーン安全協会会長
(公財) 日本小型貫流ボイラー協会代表理事
(社) 仮設工業会会長
(公社) 産業安全技術協会会長
(社) 日本ボイラ整備据付協会会長
(公財) 安全衛生技術試験協会理事長
(公社) 建設荷役車両安全技術協会会長
(社) 全国登録教習機関協会会長
(公社) 全国労働基準関係団体連合会会長
(社) 日本労働安全衛生コンサルタント協会会長
(社) 全国建設業労災互助会会長
(社) 日本港湾福利厚生協会会長
(公社) 日本産業衛生学会理事長
(公社) 日本保安用品協会代表知事・会長
(公財) 建設業福祉共済団理事長
(社) 全国労働保険事務組合連合会会長
全国社会保険労務士会連合会会長
(公財) 健康・体力づくり事業財団理事長
(財) 全日本交通安全協会会長
(公財) 日本消防協会会長
(独) 日本スポーツ振興センター理事長
(公財) あしたの日本を創る協会会長
(財) 地方公務員安全衛生推進協会理事長
(社) 日本産業カウンセラー協会会長
(公財) 21 世紀職業財団会長
(財) 港湾労働安定協会会長
(社) 日本人材派遣協会会長
(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長
中央職業能力開発協会会長
(社) 日本病院会会長
(社) 日本医療法人協会会長
(公社) 全日本病院協会会長
(公社) 日本精神科病院協会会長
(社) 日本経済団体連合会会長
日本商工会議所会頭
全国中小企業団体中央会会長
(社) 全国銀行協会会長
(社) 全国地方銀行協会会長
(社) 信託協会会長
(社) 生命保険協会会長
日本証券業協会会長
(社) 日本損害保険協会会長
(社) 日本在外企業協会会長
石油連盟会長
石油化学工業協会会長
日本麻紡績協会会長
(社) 日本ゴム工業会会長
(社) 日本化学工業協会会長
日本ソーダ工業会会長
日本化学繊維協会会長
(社) 日本ガス協会会長
日本鋁業協会会長
(財) カーボンフロンティア機構会長
電気事業連合会会長
電線工業経営者連盟理事長
(社) 情報通信エンジニアリング協会会長
(社) 日本機械工業連合会会長
(社) 日本産業機械工業会会長
(社) 日本自動車工業会会長
(社) 日本ベアリング工業会会長
(社) 日本伸銅協会会長
日本紡績協会会長
日本羊毛産業協会会長
(社) J A T I 協会会長

せんい強化セメント板協会会長
(社) 日本船主協会会長
(社) 日本造船工業会会長
電機・電子・情報通信産業経営者連盟理事
長
(社) 日本民営鉄道協会会長
(社) 日本民間放送連盟会長
日本肥料アンモニア協会会長
全国農業協同組合連合会会長
(社) 大日本水産会会長
日本醤油協会会長
ビール酒造組合会長代表理事
日本火薬工業会会長
(社) 日本橋梁・鋼構造物塗装技術協会会
長
(社) 日本中小型造船工業会会長
(公社) 全国火薬類保安協会会長
(公社) 日本洗浄技能開発協合理事長
(社) 日本鉄道車輛工業会会長
日本製紙連合会会長
全国段ボール工業組合連合会理事長
全日本紙製品工業組合理事長
全日本紙器段ボール箱工業組合連合会会長
(社) 全国建築コンクリートブロック工業
会会長
全国生コンクリート工業組合連合会会長
(社) 日本金属プレス工業協会会長
(社) 日本鍛造協会会長
(社) 日本鉄鋼連盟会長
(社) セメント協会会長
(社) 日本碎石協会会長
(社) 日本砂利協会会長
(社) 日本建設業連合会会長
(社) 全国建設業協会会長
(社) 全国中小建設業協会会長
(社) 全国基礎工業協同組合連合会会長
(社) 日本道路建設業協会会長
(財) 建設業振興基金理事長
(社) 日本埋立浚渫協会会長

(社) 日本電設工業協会会長
(社) 日本空調衛生工事業協会会長
全国管工事業協同組合連合会会長
(社) 日本塗装工業会会長
(社) 日本左官業組合連合会会長
(社) 日本鳶工業連合会会長
(社) 建設産業専門団体連合会会長
(社) 全国建設産業団体連合会会長
(社) プレハブ建築協会会長
(社) プレストレスト・コンクリート建設
業協会会長
全国建設業協同組合連合会会長
(社) 日本橋梁建設協会会長
(社) 全国クレーン建設業協会会長
(社) 日本造園建設業協会会長
(社) 日本型枠工事業協会会長
(社) 日本建設業経営協会会長
(社) 日本建設躯体工事業団体連合会会長
(社) 日本造園組合連合会理事長
(公社) 全日本トラック協会会長
(社) 日本港運協会会長
(社) 全国ハイヤー・タクシー連合会会長
全国地区通運協会会長
全国森林組合連合会代表理事会長
全国素材生産業協同組合連合会会長
(社) 全国木材組合連合会会長
(社) 日本新聞協会会長
日本百貨店協会会長
日本チェーンストア協会会長
日本生活協同組合連合会代表理事会長
(公社) 全国ビルメンテナンス協会会長
(公社) 全国都市清掃会議会長
(社) 全国警備業協会会長
(社) 日本ゴルフ場経営者協会会長
(社) 日本鑄造協会会長
日本アスベスト調査診断協会会長
(社) 日本繊維状物質研究協合理事長
(社) 日本印刷産業連合会会長
印刷インキ工業会会長

(社) 日本電機工業会会長
(社) 日本自動車部品工業会会長
(社) 日本印刷産業機械工業会会長
(社) 日本自動車機械器具工業会理事長
(社) 日本電子回路工業会会長
(社) 電子情報技術産業協会会長
(社) 情報通信ネットワーク産業協会会長
(社) ビジネス機械・情報システム産業協会会長
(社) 日本アルミニウム協会会長
(社) 軽金属製品協会会長
全国鍍金工業組合連合会会長
(社) 日本溶融亜鉛鍍金協会理事長
(社) 日本電線工業会会長
(社) 新金属協会会長
(社) 日本アルミニウム合金協会会長
化成品工業協会会長
関西化学工業協会会長
(社) 全国石油協会会長
(公社) 有機合成化学協会会長
(公社) 全国産業資源循環連合会会長
全国クリーニング生活衛生同業組合連合会会長
(社) 日本皮革産業連合会会長
日本溶剤リサイクル工業会会長
日本産業洗淨協議会会長
(社) 日本化学品輸出入協会会長
(社) 日本毛皮協会理事長
全日本爬虫類皮革産業協同組合理事長
クロロカーボン衛生協会会長
(社) 日本染色協会会長
日本繊維染色連合会会長
(公社) 日本看護協会会長
(福) 全国社会福祉協議会会長
(社) 日本フードサービス協会会長
日本スーパーマーケット協会会長
(社) 全国スーパーマーケット協会会長
オール日本スーパーマーケット協会会長
(社) 日本 DIY・ホームセンター協会会長

日本小売業協会会長
(社) 日本フランチャイズチェーン協会会長
(社) 日本ショッピングセンター協会会長
中央労働災害防止協会会長
建設業労働災害防止協会会長
陸上貨物運送事業労働災害防止協会会長
林業・木材製造業労働災害防止協会会長
港湾貨物運送事業労働災害防止協会会長

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、<u>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。</u> 今般、<u>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</u>	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、<u>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。</u> <u>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。</u> 今般、<u>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。</u>

改正後	現 行
に基づく措置の周知徹底を図り、改正<u>安衛法</u>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。<u>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</u>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。 (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<u>当たっては</u>、当該時間を限度時間にできる限り近づけるよう<u>に努め</u>	(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。<u>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</u>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。 (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<u>当たり</u>、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
<u>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。</u> (ウ) <u>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。</u> (削る) イ (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 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) (10) 心理的な負担の程度を把握するための検査、高ストレ	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) <u>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。</u> <u>(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。</u> イ (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 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) (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、<u>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。</u> (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、<u>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。</u> 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、<u>ストレスチェック制度が努力義務とされている</u>常時 50 人未満の労働者を使用する事業場に対しては、<u>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。</u> (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<u>ことから</u>、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。<u>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</u>、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。 5 労働者の健康管理に係る措置の徹底 (1) ～ (3) (略) (4) メンタルヘルス対策の実施 ア (略) 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、<u>令和 10 年 3 月 31 日まで努力義務</u>）。 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	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 (1) ～ (3) (略) (4) メンタルヘルス対策の実施 ア (略) 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、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。 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)

【参考全文】

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（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_71261.html