



群労発基 0622 第 3 号  
令和 8 年 6 月 22 日

一般社団法人  
日本労働安全衛生コンサルタント会  
群馬支部長 殿

群馬労働局長



労働安全衛生規則等の一部を改正する省令の施行等について

平素より、労働安全衛生行政の推進につきまして、格段の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和 8 年厚生労働省令第 89 号。以下「改正省令」という。）及び労働安全衛生規則第四十四条第二項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準等の一部を改正する告示（令和 8 年厚生労働省告示第 204 号。以下「改正告示」という。）が令和 8 年 4 月 28 日に公布され、令和 9 年 4 月 1 日から施行されることに伴い、別添 1、別添 2、別添 3 及び別添 4 のとおり、改正されました。

つきましては、貴団体におかれましても、今回の改正の内容について御理解いただくとともに、貴団体傘下の会員事業場等に対する周知について、御協力いただきますようお願いいたします。

なお、周知に際しましては、別添 5 及び別添 6 のリーフレットもご活用ください。



平成 29 年 8 月 4 日 付け 基 発 0804 第 4 号 「定期健康診断等における診断項目の取扱い等について」

改正後	改正前
<p>都道府県労働局長 殿</p> <p>基 発 0804 第 4 号 平成 29 年 8 月 4 日 改正 基 発 0428 第 10 号 令和 8 年 4 月 28 日</p> <p>厚生労働省労働基準局長 (公 印 省 略)</p>	<p>都道府県労働局長 殿</p> <p>基 発 0804 第 4 号 平成 29 年 8 月 4 日</p> <p>厚生労働省労働基準局長 (公 印 省 略)</p>
<p>一般健康診断における健康診断項目の取扱い等について</p> <p>労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。)第 66 条に基づく一般健康診断(労働安全衛生規則(昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「規則」という。)第 43 条に基づく雇入時の健康診断、規則第 44 条に基づく定期健康診断、規則第 45 条に基づく特定業務従事者の健康診断及び規則第 45 条の 2 に基づく海外派遣労働者の健康診断をいう。)については、これまでに高齢者の医療の確保に関する法律(昭和 57 年法律第 80 号)に基づく特定健康診査の在り方等の検討、「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」や「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」を</p>	<p>定期健康診断等における診断項目の取扱い等について</p> <p>労働安全衛生法(昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。)に基づく定期健康診断等については、高齢者の医療の確保に関する法律(昭和 57 年法律第 80 号)に基づく特定健康診査の在り方等の検討と併せて、「労働安全衛生法に基づく定期健康診断等のあり方に関する検討会」を開催し、その在り方等について検討を行い、別添のとおり取りまとめを行ったところである。</p> <p>については、本検討を踏まえて、労働安全衛生規則(昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「規則」という。)第 43 条に基づく雇入時の健康診断、規則第 44 条に基づく定期健康診断、規則第 45 条に基づく特定業務</p>

開催し、検討してきたところである。

については、本検討を踏まえて、規則に基づく上記の健康診断の健康診断項目に関する取扱い、留意事項等を下記のとおりとしたので、関係者への周知徹底を図るとともに、的確な実施に遺憾なきを期したい。

なお、下記については、特定健康診査の新たな取扱い等と併せて実施することが必要であることから、特定健康診査との整合性を取った血中脂質検査、血糖検査、尿検査等については、平成30年4月1日からの取扱いとすること。

#### 1 肝機能検査

ALT、γ-GTは、肝機能障害の把握とともに、虚血性心疾患、脳血管疾患等の発症予測能があるとされたため、医師からの意見聴取の際及び必要な措置を講じる際に留意すること。

なお、事業者や労働者に手交する健康診断の結果に記載する肝機能検査の酵素名については、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令(令和8年厚生労働省令第89号)により、名称が変更されているところであるが、必要に応じ、新名称と旧名称を併記する等しても差し支えないこと。

#### 2 血中脂質検査

血中脂質検査は、引き続き LDL コレステロール、HDL コレステロール、トリグリセライドを項目とする。LDL コレステロールの評価に当たっては、フリードワルド式によって総コレステロールから求める方法(ただし、トリグリセライド 400mg/dl 以上や食後採血の場合には Non-HDL コレステロールにて評価する。)、又は、本検査の円滑な実施等のため、LDL コレステロール直接測定法によることも引き続き可能とする。

従事者の健康診断、規則第45条の2に基づく海外派遣労働者の健康診断の診断項目に関する取扱い、留意事項等を下記のとおりとしたので、関係者への周知徹底を図るとともに、的確な実施に遺憾なきを期したい。

なお、下記については、特定健康診査の新たな取扱い等と併せて実施することが必要であることから、特定健康診査との整合性を取った血中脂質検査、血糖検査、尿検査等については、平成30年4月1日からの取扱いとすること。

#### 1 肝機能検査

GPT、γ-GTPは、肝機能障害の把握とともに、虚血性心疾患、脳血管疾患等の発症予測能があるとされたため、医師からの意見聴取の際及び必要な措置を講じる際に留意すること。

#### 2 血中脂質検査

引き続き LDL コレステロール、HDL コレステロール、トリグリセライドを項目とする。LDL コレステロールの評価方法を従前は示していなかったところであるが、その評価に当たっては、フリードワルド式によって総コレステロールから求める方法、(ただし、トリグリセライド 400mg/dl 以上や食後採血の場合には Non-HDL コレステロールにて評価する。)、又は、本検査の円滑な実施等のため、LDL コレステロール直接測定法によること

LDLコレステロールを、フリードワルド式によって総コレステロールから求める場合には、健康診断個人票の備考欄に総コレステロール値を分かるように記載するとともに、トリグリセライド 400mg/dl 以上や食後の場合に Non-HDL コレステロールにて評価する場合には、備考欄に Non-HDL コレステロール値を分かるように記載すること。

よって、血中脂質検査においては、HDL コレステロール及びトリグリセライドとともに、本人の状況等を産業医等の医師が判断して総コレステロール又は LDL コレステロール (直接測定法) を選択した 3 データを測定する。この際、備考欄に、食後からの採血時間を記載すること。

なお、トリグリセライド (中性脂肪) の量の検査については、やむを得ず空腹時 以外に採血を行った場合は、食直後 (食事開始時から 3.5 時間未満) を除き随時中性脂肪により検査を行うことを可とする。

注)・フリードワルド式による LDL コレステロール

= 総コレステロール - HDL コレステロール - トリグリセライド / 5

・Non-HDL コレステロール = 総コレステロール - HDL コレステロー

ル

### 3 血糖検査

血糖検査は、空腹時血糖又は随時血糖によることを原則としてきたが、ヘモグロビン A1c 検査を行った場合についても、血糖検査を実施したものとす。

また、ヘモグロビン A1c (NGSP 値) を測定せずに随時血糖による血糖検査を行う場合は、食直後 (食事開始時から 3.5 時間未満) を除いて実施することとする。

も引き続き可能とする。

LDL コレステロールを、フリードワルド式によって総コレステロールから求める場合には、健康診断個人票の備考欄に総コレステロール値を分かるように記載するとともに、トリグリセライド 400mg/dl 以上や食後採血の場合に Non-HDL コレステロールにて評価する場合には、備考欄に Non-HDL コレステロール値を分かるように記載すること。なお、備考欄に、食後からの採血時間を記載すること。

よって、血中脂質検査においては、HDL コレステロール及びトリグリセライドとともに、本人の状況等を産業医等の医師が判断して総コレステロール又は LDL コレステロール (直接測定法) を選択した 3 データを測定する。

### 3 血糖検査

血糖検査は、空腹時血糖に加え随時血糖を認めることとしたので、空腹時血糖又は随時血糖を健康診断項目とすること。

また、HbA1c は、過去 1～3 か月程度の平均血糖値を反映したものであること、就業上の措置においても活用できる場合があることから、医師が必要と認めた場合には同一検体等を利用して実施することが望ましい検査項目とする。

なお、血糖検査は原則空腹時に行われるべきではあるが、やむを得

ず食事摂取後に行われる場合で、検査値を特定健康診査に活用するときは、食直後の採血（特定健康診査では食直後の採血は食事開始から3.5時間未満の採血としている。）は避ける必要がある。

また、HbA1c については、1)糖尿病の罹患者でその後の状況を把握し就業上の措置において活用する場合、2)糖尿病の発症リスクの予測因子（BMI、血圧等）、従前の検査値等を勘案し、血糖値に加えてHbA1c 値により糖尿病であるか否か診断し就業上の措置において活用する場合などが考えられることに留意すること。

なお、本通達をもって平成10年12月15日付け基発第697号「一般健康診断における血糖検査の取扱いについて」及び平成20年1月17日付け基発第0117001号保発第0117003号「特定健康診査等の実施に関する協力依頼について」の別紙の4のうち、血糖検査についてヘモグロビン A1c 検査で代替させることが可能である取扱いを廃止することとする。

4 (略)

5 尿検査等

尿検査については、尿中の糖及び蛋白の有無の検査を実施しているが、糖尿病性腎症の原因と考えられる高血糖、腎硬化症の原因と考えられる高血圧等の基礎疾患を含めて労働者の健康状態等を勘案しながら医師が必要と認めた場合には、従来の検査項目に加え、血清クレアチニン検査を、血液検査に用いた検体と同一検体等を利用して実施することが望ましいこと。

(新設)

4 (略)

5 尿検査及び血清クレアチニン検査

尿検査については、尿中の糖及び蛋白の有無の検査を実施しているが、血清クレアチニン検査については、長時間労働による発症リスクがある慢性腎臓病を検査するものであること。なお、健康診断個人票（規則様式第5号）に記載するeGFRの計算方法は同様式の備考欄に記載しているほか、安衛則第52条において労働基準監督署長に報告することとしている血清クレアチニン検査の有所見者数はeGFRの値を用いて判断すること。

6 胸部エックス線

<p>健康診断機関や事業者においては、胸部エックス線検査の結果を踏まえ、結核感染が疑われる者に対して医療機関への速やかな受診勧奨を行うこと。</p> <p>7 (略)</p> <p>8 健康診断を実施する場合の留意</p> <p>(1) 一部においては、血液検査等の省略の判断を医師でない者が一律に行うなど、適切に省略の判断が行われていないことが懸念される。規則第 44 条第 2 項及び同項を準用する規則第 45 条第 3 項により、厚生労働省告示に基づく、血糖検査、貧血検査等省略する場  場合の判断は、一律な省略ではなく、経時的な変化や自他覚症状を勘案するなどにより、個々の労働者ごとに医師が省略が可能であると認める場合においてのみ可能であること。</p> <p>(2) (略)</p> <p>9 その他</p> <p>(1) 労働者が健康診断時に医療機関で治療中である場合には、その際  の健康診断は、労働者本人の負担を軽減する観点から、胸部エックス線写真など主治医において既に取得されているデータを取得、活用し診断すること。</p> <p>(2) (略)</p>	<p>6 (略)</p> <p>7 健康診断を実施する場合の留意</p> <p>(1) 一部においては、血液検査等の省略の判断を医師でない者が一律に行うなど、適切に省略の判断が行われていないことが懸念される。規則第 44 条第 2 項により、厚生労働省告示に基づく、血糖検査、貧血検査等省略する場  場合の判断は、一律な省略ではなく、経時的な変化や自他覚症状を勘案するなどにより、個々の労働者ごとに医師が省略が可能であると認める場合においてのみ可能であること。</p> <p>(2) (略)</p> <p>8 その他</p> <p>(1) 労働者が健康診断時に医療機関で治療中である場合には、その際  の健康診断は、労働者本人の負担を軽減する観点から、エックス線写真など主治医において既に取得されているデータを取得、活用し診断すること。</p> <p>(2) (略)</p>
--	---



令和元年7月12日付け基発0712第2号・雇均発0712第2号「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」の一部改正について

改正後	改正前
<p>都道府県労働局長 殿</p> <p>基発0712第2号 雇均発0712第2号 令和元年7月12日 改正 基発0428第11号 令和8年4月28日</p> <p>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)</p> <p>「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」の一部改正について</p> <p>1 (略)</p> <p>2 記の第5を第6とし、第4を第5とし、第3の次に以下を加える。 第4 高度プロフェッショナル制度(法第41条の2関係) (略)</p>	<p>都道府県労働局長 殿</p> <p>基発0712第2号 雇均発0712第2号 令和元年7月12日</p> <p>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)</p> <p>「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による改正後の労働基準法関係の解釈について」の一部改正について</p> <p>1 (略)</p> <p>2 記の第5を第6とし、第4を第5とし、第3の次に以下を加える。 第4 高度プロフェッショナル制度(法第41条の2関係) (略)</p>

＜臨時の健康診断に係る項目の省略＞		＜臨時の健康診断に係る項目の省略＞	
問 34	(略)	問 34	(略)
答 34	労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第44条第1項第3号及び第8号から第12号までに掲げる項目(同項第3号に掲げる項目にあっては、身長 <sup>の</sup> 検査に限る。)について、本人同意の対象となる期間中に当該項目に係る臨時の健康診断を実施している場合には、当該事業場で選任した産業医又は労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師の判断により、対象労働者の健康状態に応じた、項目ごとに実施を省略することとしても差し支えない。	答 34	労働安全衛生規則(昭和47年労働省令第32号)第44条第1項第3号及び第8号から第11号までに掲げる項目(同項第3号に掲げる項目にあっては、身長 <sup>の</sup> 検査に限る。)について、本人同意の対象となる期間中に当該項目に係る臨時の健康診断を実施している場合には、当該事業場で選任した産業医又は労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師の判断により、対象労働者の健康状態に応じた、項目ごとに実施を省略することとしても差し支えない。
	(略)		(略)

1 記の第5を第6とし、第4を第5とし、第3の次に以下を加える。

第4 高度プロフェッショナル制度（法第41条の2関係）

＜労使委員会の決議を変更する場合＞	
問1	法第41条の2第1項に規定する委員会（以下「労使委員会」という。）の決議について、決議内容の変更のため再決議する場合、再度、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があるか。また、再決議で決議内容が変更されず同内容だった場合、再度、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があるか。
答1	再度、届出が必要である。決議の届出が高度プロフェッショナル制度の効力の発生要件であることから、再決議をして決議内容が変更された場合や再決議で決議内容が変更されず同内容だった場合にも、当該決議を所轄労働基準監督署長に届け出なければ、当該決議に基づく高度プロフェッショナル制度の効力が発生しないこととなる。
＜再決議した場合の本人同意＞	
問2	労使委員会の決議について、その有効期間中に内容を変更するため再決議した場合、改めて対象労働者（法第41条の2第1項に規定する対象労働者をいう。以下同じ。）の同意（以下「本人
答2	再決議における決議の内容の変更点が、則第34条の2第2項に規定する「同意を得るための書面」（以下この答において「同意書面」という。）又は則第34条の2第4項に規定する「合意するための書面」（以下この答において「合意書面」という。）において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るものである場合は、対象労働者本人の同意又は合意を取り直す必要がある。再決議における決議の内容の変更点が、同意書面又は合意書面において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るもの以外の事項にとどまる場合には、当該個々の対象労働者について同意又は合意を取り直す必要はないが、変更した決議の内容について当該個々の対象労働者に書面で明示するとともに、対象労働者は本人同意の撤回ができる旨を周知することが適当である。なお、決議の内容が変更されたことにより、対象業務や対象労働者の範囲の対象外となった場合には、同意の問題ではなく、高度プロフェッショナル制度の適用から外れることとなる。
＜労使委員会の労働者代表委員＞	

問 3	<p>労使委員会の構成員のうち、当該事業場の労働者を代表する者（以下「労働者代表委員」という。）に高度プロフェッショナル制度の対象労働者になり得る労働者やその上司（法第 41 条第 2 号に規定する監督若しくは管理の地位にある者を除く。以下同じ。）を指名することは可能か。</p>
答 3	<p>可能である。ただし、これらの者が労働者代表委員になったことが、当該対象労働者になり得る労働者の本人同意の判断に影響させてはならない。</p>
<p>&lt;本社事業場以外の事業場に係る決議&gt;</p>	
問 4	<p>本社事業場以外の事業場で高度プロフェッショナル制度を導入する場合において、本社事業場における労使委員会で本社事業場以外の事業場に係る決議をすることは可能か。</p>
答 4	<p>労使委員会の決議は、高度プロフェッショナル制度を導入しようとする事業場ごとに行わなければならない。</p>
<p>&lt;労使委員会の運営規程&gt;</p>	
問 5	<p>労使委員会の運営規程は必ず作成しなければならないか。また、運営規程についての同意を得るために労使委員会を開催しなければならないか。</p>
答 5	<p>則第 34 条の 2 の 3 において準用する則第 24 条の 2 の 4 第 4 項の規定により、労使委員会の招集、定足数、議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規程（運営規程）を定めなければならない。</p> <p>また、同条第 5 項の規定により、使用者は運営規程の作成又は変更について労使委員会の同意を得なければならない。</p>
<p>&lt;決議の有効期間と本人同意の対象となる期間&gt;</p>	
問 6	<p>決議の有効期間と本人同意の対象となる期間が一致していない場合、決議の有効期間満了時に再決議を行えば、本人同意は有効のままか。</p>
答 6	<p>決議の有効期間満了時に再決議され、決議の有効期間が継続される場合であっても、対象労働者の本人同意を取り直す必要がある。</p> <p>なお、本人同意の対象となる期間中であっても、決議の有効期間満了時に再決議を行わない場合は、当該決議の有効期間満了をもって、高度プロフェッショナル制度は適用されなくなる。</p>
<p>&lt;「職務」に関する事前チェックの可否&gt;</p>	
問 7	<p>労使委員会において、使用者が個別の対象労働者について定めた職務（法第 41 条の 2 第 1 項第 2 号イの職務をいう。以下同じ。）の内容を事前にチェックすることはできるか。</p>

答 7	職務については、法第 41 条の 2 第 1 項第 2 号イの規定により、労使委員会の決議の後に、使用者と対象労働者との間で個別に合意するものである。なお、事業場独自の取組として、使用者が労働者に提示する則第 34 条の 2 第 4 項に規定する「合意するための書面」の案について、労使委員会において、業務量が適切か等について事前にチェックすることは可能である。
＜決議の有効期間中の廃止・再決議＞	
問 8	決議の有効期間の途中で労使委員会において決議の上、前の決議を無効にし、有効期間を新たに定めて決議することは可能か。(例えば、10 月 1 日から 1 年間の有効期間を定めて決議を行ったが、事業年度が翌年の 4 月 1 日からとなるので、そちらに合わせる場合)
答 8	<p>労使委員会の委員の 5 分の 4 以上の決議により、決議を廃止することは可能である。その上で、決議を廃止した日以降の新たな有効期間を定めて決議することも可能である。</p> <p>この場合、再決議における決議の内容の変更点が、則第 34 条の 2 第 2 項に規定する同意書面（以下この答において「同意書面」という。）又は則第 34 条の 2 第 4 項に規定する合意書面（以下この答において「合意書面」という。）において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るものである場合は、対象労働者本人の同意又は合意を取り直す必要がある。再決議における決議の内容の変更点が、同意書面又は合意書面において、個々の対象労働者が同意又は合意した事項に係るもの以外の事項にとどまる場合には、当該個々の対象労働者について同意又は合意を取り直す必要はないが、変更した決議の内容について当該個々の対象労働者に書面で明示するとともに、対象労働者は本人同意の撤回ができる旨を周知することが適当である。</p>
＜本人同意と職務の合意に用いる書面の併用＞	
問 9	則第 34 条の 2 第 2 項に規定する「同意を得るための書面」と、則第 34 条の 2 第 4 項に規定する「合意するための書面」を一つの書面にまとめることは可能か。
答 9	<p>則第 34 条の 2 第 4 項に規定する「合意するための書面」は、使用者と対象労働者との間で、具体的な業務内容等について合意するものである。一方、則第 34 条の 2 第 2 項に規定する「同意を得るための書面」は、使用者が対象労働者に対し、高度プロフェッショナル制度が適用された場合には、法第 4 章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定が適用されないこと等について同意を得るものである。</p> <p>これらは紛れることのないように別個の書面とすることが望ましいが、一つの書面にまとめる場合でも、則第 34 条の 2 第 2 項各号に掲げる事項</p>

	<p>について対象労働者が同意し、かつ、同条第4項各号に掲げる事項について対象労働者と合意したことがそれぞれ明らかとなっていれば差し支えない。</p>
<p>&lt;本人同意を得るに当たっての時間的余裕の確保&gt;</p>	
問 10	<p>高プロ指針の第2の2において、本人同意を得るに当たっては、あらかじめ当該指針に掲げる事項を書面で明示することが適当であるとされているが、「あらかじめ」の定義如何。</p>
答 10	<p>「あらかじめ」とは、対象労働者が制度の適用について同意するかどうか判断するのに十分な時間的余裕を確保することをいう。</p>
<p>&lt;制度が無効と判断された場合の再適用&gt;</p>	
問 11	<p>高度プロフェッショナル制度が法第41条の2第1項第3号から第5号までに規定するいずれかの措置を講じていないことにより、制度の法律上の効果が生じないと判断された場合、決議の有効期間中であれば、再度、対象労働者の同意を得て、高度プロフェッショナル制度を適用することは可能か。</p>
答 11	<p>使用者が法第41条の2第1項第3号に規定する健康管理時間を把握する措置又は法第41条の2第1項第5号に規定する選択的措置を講じておらず、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないと判断された場合には、決議の有効期間中であれば、使用者による健康管理時間を把握する措置又は選択的措置の実施を確保できるよう、必要な措置を検討し、当該効果が生じないと判断された労働者に対し、当該効果が生じないと判断された事実の内容を具体的に十分に説明した上で本人同意を取り直し、当該措置が使用者が講ずる場合には高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。この場合において、必要な措置を検討した結果、決議の内容を変更するため再決議した場合には、問2に記載のとおり、本人同意等の手続をとることとなる。</p> <p>なお、適用の効果は将来に向けてのみ有効であり、無効であった期間を遡及して有効にするものではない。</p> <p>しかしながら、法第41条の2第1項第4号に規定する年間104日の休日を取得できないことが確定した場合には、決議の有効期間の残りの期間において、再度高度プロフェッショナル制度を適用することはできない。</p>
<p>&lt;本人同意及び職務に関する電磁的記録の提供の方法&gt;</p>	
問 12	<p>則第34条の2第2項及び第4項の「当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法」とは何か。</p>
答 12	<p>「当該書面に記載すべき事項を記録した電磁的記録の提供を受ける方法」とは、当該書面に対象労働者本人が署名その他必要事項を記載したも</p>

	のを PDF ファイルに読み込み、電子メール等に添付し送信させる方法をいう。
＜職務の明確性の程度＞	
問 13	高プロ指針第3の2(1)イ（イ）においては、職務の明確性として「当該対象労働者の業務の内容、責任の程度及び職務において求められる成果その他の職務を遂行するに当たって求められる水準」が具体的に定められていることを求めているが、どの程度の具体性が求められるのか。
答 13	職務については、労使当事者において可能な限り具体的に定めるものであり、対象労働者の職務の内容とそれ以外の職務の内容との区別が客観的になされている必要がある。したがって、業務の内容が抽象的に定められており、使用者の一方的な指示により業務を追加することができるものは、職務が明確に定められているとはいえない。また、職務を定めるに当たり、働き方の裁量を失わせるような業務量や成果を求めるものではないことが必要である。
＜職務の範囲の変更＞	
問 14	法第41条の2第1項第1号の規定により労使委員会で決議した業務（以下「対象業務」という。）の範囲内であれば、対象労働者と職務の範囲について合意し直すことは可能か。
答 14	可能である。
＜対象業務の適否の判断＞	
問 15	個々の事業場で行われる対象業務について、何をもって法第41条の2第1項第1号及び則第34条の2第3項の要件を満たすと判断するのか。
答 15	高プロ指針第3の1に示された対象業務の解釈・具体例に照らし、個別の業務の実態をみて判断するものである。
＜対象業務に付随する業務の取扱い＞	
問 16	対象業務に常態として従事しているが、これに付随して対象業務とならないその他の業務を行うことがあるが、その場合、高度プロフェッショナル制度の適用対象となるか。
答 16	対象業務に関連する情報・資料の収集、整理、加工等のように、対象業務を遂行する上で当然に付随する業務は、それらも含めて全体が対象業務となるものである。なお、対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが必要であり、対象業務に加え、対象業務以外の業務に常態として従事している者は、対象労働者には該当しない。
＜複数の対象業務に該当する場合＞	

問 17	対象労働者が従事する業務の内容が則第 34 条の 2 第 3 項の対象業務の複数に該当する場合でも、高度プロフェッショナル制度の適用対象となるか。
答 17	則第 34 条の 2 第 3 項の対象業務に該当する限り、対象労働者が従事する業務の内容が複数の対象業務に該当する場合であっても、決議の内容及び職務に関する合意を前提に、高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。
＜対象業務以外の業務をともに行う場合＞	
問 18	則第 34 条の 2 第 3 項は、対象業務を限定列挙したものか。対象業務と対象業務以外の業務をともに行っている場合の取扱い如何。
答 18	則第 34 条の 2 第 3 項は、高度プロフェッショナル制度の対象業務を限定列挙したものである。 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが必要であり、対象業務に加え、対象業務以外の業務に常態として従事している者は、対象労働者には該当しない。
＜出勤日に関する指示の可否＞	
問 19	使用者は、対象労働者に対して出勤日について指示を行うことができるか。
答 19	対象労働者には、働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が認められている必要があり、使用者は、対象労働者に対し、一定の日に業務に従事するよう指示を行うことはできない。ただし、休日を実に取得させるため、対象労働者に対し、働く時間帯の選択や時間配分についての裁量を阻害しない範囲において一定の日に休日を取得するよう求めることとしては可能である。また、使用者が、全社的な所定労働日などを参考として伝えることは妨げられないが、対象労働者はそれに従う必要はない。
＜年収要件に算入される手当＞	
問 20	法第 41 条の 2 第 1 項第 2 号口の「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金」には、具体的にどのような手当が含まれるのか。
答 20	名称の如何にかかわらず、労働契約において「月〇万円」など一定の具体的な額をもって支払うことが定められている手当は含まれるが、「1 か月の定期券代相当の額」など一定の具体的な額や最低保障額が定められておらず、労働契約締結後の事情の変化等により支給額が変動し得る手当は含まれない
＜業績給の取扱い＞	

問 21	法第 41 条の 2 第 1 項第 2 号口の「労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金」について、業績給（業績に応じて支給額が変動する賃金をいう。）の取扱い如何。
答 21	業績給の業績連動部分などその支給額があらかじめ確定されていない賃金は含まれないが、業績にかかわらず支払われる最低保障額が定められている場合には、その最低保障額は含まれることとなる。
＜制度の適用を受ける期間が 1 年未満の場合の年収要件の考え方＞	
問 22	高度プロフェッショナル制度の適用を受ける期間が 1 年未満の対象労働者の場合、法第 41 条の 2 第 1 項第 2 号口の要件（年間 1,075 万円以上）を満たしているかどうかはどのように判断するのか。
答 22	高度プロフェッショナル制度が適用される期間に確実に支払われることが見込まれる賃金を 1 年間当たりの賃金の額に換算し、その額が 1,075 万円以上となるか否かによって判断することとなる。 なお、換算の計算は、按分により行う。例えば、高度プロフェッショナル制度の適用対象としようとする期間が 6 か月であり、確実に支払われる賃金が 500 万円である場合には、 $500 \text{ 万円} \times 12/6 = 1,000 \text{ 万円}$ となり、要件を満たさない。なお、按分した結果 1 円未満の端数が生じた場合は、すべて切り捨てなければならない。
＜制度適用前後の賃金額＞	
問 23	高プロ指針第 2 の 5 において、「賃金の額が対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすること」と明記されているが、この対象となる前の賃金の額には、割増賃金も含まれるか。
答 23	割増賃金も含めて、高度プロフェッショナル制度の対象となる前の賃金の額から減ることにならないようにすることが必要である。このことは、従前の賃金が割増賃金を含まずに年間 1,075 万円を上回っている場合も同様である。
＜休憩時間を把握していない場合＞	
問 24	健康管理時間について、労使委員会で休憩時間を除くことを決議していたが、実際には始業時刻と終業時刻しか把握しておらず、休憩時間を把握していなかった場合は、決議に違反することとなるため、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなるか。

答 24	<p>健康管理時間が把握されていないこととなり、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。</p> <p>なお、休憩時間を除くことを決議していないにもかかわらず、休憩時間を除いた時間を健康管理時間としていた場合にも、健康管理時間の把握が適切になされているとはいえない。</p>
＜健康管理時間を把握していない場合＞	
問 25	<p>高度プロフェッショナル制度の対象労働者が複数いる場合において、このうち一人の対象労働者の健康管理時間が把握されていなかった場合には、その他の対象労働者についても高度プロフェッショナル制度は適用されなくなるか。</p>
答 25	<p>法第 41 条の 2 第 1 項第 3 号から第 5 号までの措置を講じているかどうかは、対象労働者ごとに判断されるものである。一人の対象労働者に対してこれらの措置が講じられていない場合であっても、他の対象労働者に対してはこれらの措置が講じられているのであれば、それらの対象労働者については高度プロフェッショナル制度の適用は否定されない。</p>
＜本人同意の対象となる期間が 1 年未満の場合における休日の付与＞	
問 26	<p>本人同意の対象となる期間が 1 年未満の場合、年間 104 日以上の休日の与え方はどうなるか。</p>
答 26	<p>本人同意の対象となる期間に応じて、104 日を按分した日数について休日を与えなければならない。例えば、本人同意の対象となる期間が 6 か月の場合には、<math>104 \times 6 / 12 = 52</math> 日となる。なお、按分した結果 1 日未満の端数が生じた場合は、端数は 1 日に繰り上げなければならない。</p>
＜4 週間を通じ 4 日以上の日を確保できなかった場合＞	
問 27	<p>指針第 3 の 4 (1) ロにおいて、「1 年間を通じ 104 日以上の日を確保できないことが確定した時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じない。」とされているが、4 週間を通じ 4 日以上の日を確保できなかった場合も同じか。</p>
答 27	<p>4 週間を通じ 4 日以上の日を確保できなかった場合は、確保できなくなることが確定した時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなる。</p> <p>なお、4 週間を通じ 4 日以上の日を確保できなかった場合については、当該 4 週間の期間中には、再度、本人同意を得ることはできない。</p>
＜予定と異なる日に休日を取得した場合＞	

問 28	対象労働者が年間の休日の取得予定とは異なる日に休日を取得する場合の取扱い如何。特に、法第 41 条の 2 第 1 項第 4 号の 104 日以上の日確保と①取得予定日と異なる日に休日を取得した場合、②年次有給休暇（法第 39 条の規定による有給休暇をいう。以下同じ。）を取得した場合、③事業場において独自に設けられた特別休暇を取得した場合との関係如何。
答 28	①高度プロフェッショナル制度の対象労働者は、休日の取得についても使用者の具体的な指示を受けないものであり、取得予定日と異なる日に休日を取得したとしても、法第 41 条の 2 第 1 項第 4 号の要件を満たす限り高度プロフェッショナル制度は有効である。②年次有給休暇は、法第 41 条の 2 第 1 項第 4 号の休日には含まれない。③事業場において独自に設けられた特別休暇についても、年次有給休暇と同様に、法第 41 条の 2 第 1 項第 4 号の休日には含まれない。
＜選択的措置の考え方＞	
問 29	法第 41 条の 2 第 1 項第 5 号に規定する措置（以下「選択的措置」という。）について、対象労働者ごとに別々の措置を講じることは可能か。また、対象労働者に対し、複数選択して実施することは可能か。
答 29	決議において定めれば可能である。
＜複数の選択的措置を決議した場合＞	
問 30	選択的措置を複数選択して実施することを決議した場合、決議した措置のうち 1 つでも実施できなかったときは、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなるのか。
答 30	選択的措置を複数選択して実施することを決議した場合、決議した措置のうち 1 つでも実施できなければ、法第 41 条の 2 第 1 項第 5 号に違反することとなり、当該措置が実施されなかった対象労働者については、当該措置が実施されなかった時点から、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなる。
＜本人同意の対象となる期間が 1 年未満の場合の 2 週間の連続休暇＞	
問 31	本人同意の対象となる期間が 1 年未満の場合、選択的措置について、2 週間の連続休日（法第 41 条の 2 第 1 項第 5 号ハ）を決議したときは、当該休日について按分して与えることとしてよいか。
答 31	本人同意の対象となる期間が 1 年未満の場合であっても、当該措置を選択した場合には、2 週間連続の休日を実に取得させなければならない。

＜2週間の連続休暇における有給休暇の取扱い＞	
問 32	法第 41 条の 2 第 1 項第 5 号ハの 2 週間連続の休日には、年次有給休暇を取得した日もカウントしてよいか。
答 32	法第 41 条の 2 第 1 項第 5 号ハは、年次有給休暇を取得した日も含めて、連続 2 週間について休日を確保することを規定したものである。なお、条文において「使用者が当該期間において、第三十九条の規定による有給休暇を与えたときは、当該有給休暇を与えた日を除く。」とあるのは、年次有給休暇を与えた日については休日を与える必要はない旨を規定したものである。
＜臨時の健康診断の実施時期＞	
問 33	選択的措置について、臨時の健康診断（法第 41 条の 2 第 1 項第 5 号ニに規定する健康診断をいう。以下同じ。）を決議した場合、当該措置はいつまでに実施すればよいか。
答 33	臨時の健康診断を実施すべき時期については、決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところによる。なお、1 か月の健康管理時間を算定した日又は労働者からの申出があった日から 1 か月以内に実施することが適当である。
＜臨時の健康診断に係る項目の省略＞	
問 34	本人同意の対象となる期間中に臨時の健康診断を実施している場合、当月に実施する臨時の健康診断の項目については省略できるか。
答 34	労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）第 44 条第 1 項第 3 号及び第 8 号から第 12 号までに掲げる項目（同項第 3 号に掲げる項目にあっては、身長検査に限る。）について、本人同意の対象となる期間中に当該項目に係る臨時の健康診断を実施している場合には、当該事業場で選任した産業医又は労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師の判断により、対象労働者の健康状態に応じて、項目ごとに実施を省略することとしても差し支えない。
＜選択的措置を講じていない場合の制度の効力＞	
問 35	選択的措置について、それぞれ措置を実施していなかった場合、どの時点から高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じないこととなるか。
＜選択的措置として決議しなかった措置を健康・福祉確保措置として決議した場合＞	

問 36	法第 41 条の 2 第 1 項第 5 号に規定する措置のうち、労使委員会において選択的措置として決議したもの以外の措置について、健康・福祉確保措置（同項第 6 号に規定する措置をいう。以下同じ。）として決議した場合に、当該健康・福祉確保措置を実施しなかった場合は、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果は生じないこととなるか。
答 36	法第 41 条の 2 第 1 項第 6 号に基づく健康・福祉確保措置は、労使委員会における決議事項であり、その実施の有無は、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果に影響しないが、法令及び決議に基づき、労使委員会における決議事項である健康・福祉確保措置が適切に講じられる必要がある。
＜健康・福祉確保措置として実施する面接指導の要件＞	
問 37	則第 34 条の 2 第 14 項第 2 号において「健康管理時間が一定時間を超える」と規定されているが、「一定時間」とは具体的に何時間のことか。
答 37	則第 34 条の 2 第 14 項第 2 号の措置を決議する場合においては、対象労働者の健康管理時間をどのような期間について評価し、どのような要件に該当した対象労働者を当該措置の対象とするかも含め、事業場の実情に応じ、労使委員会で決議することとなる。なお、「一定時間」の時間数について、整備法による改正後の労働安全衛生法第 66 条の 8 の 4 に規定する時間数を超えることは法の趣旨から認められない。
＜産業医の意見と対象労働者の裁量＞	
問 38	則第 34 条の 2 第 14 項第 2 号の面接指導の事後措置について、産業医から健康管理時間を短縮するように意見が出された場合には、対象労働者について、時間に関する裁量が失われることとなり、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなるのではないか。
答 38	健康・福祉確保措置として実施した面接指導の事後措置について、産業医から健康管理時間を短縮するように意見が出され、必要な措置が実施された場合においても、そのことをもって直ちに時間に関する裁量が失われるものではなく、個別の事案に応じて判断される必要がある。
＜健康・福祉確保措置として付与する代償休日＞	
問 39	則第 34 条の 2 第 14 項第 3 号の代償休日とはどのようなものか。

答 39	則第 34 条の 2 第 14 項第 3 号の代償休日とは、長時間にわたって労働したことに対する代償措置として、年次有給休暇、法第 41 条の 2 第 1 項第 4 号の休日、同項第 5 号ハの休日とは別に付与することが求められるものである。また、代償休日を付与したことを理由に対象労働者の賃金を減額することは認められない。
＜心とからだの健康問題についての相談窓口の設置＞	
問 40	健康・福祉確保措置について、心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること（則第 34 条の 2 第 14 項第 4 号）を決議した場合において、労働者の相談がなかったときでも措置を実施したことになるか。
答 40	心とからだの健康問題についての相談窓口は、これを設置していれば、実際に相談がなかったとしても措置を実施したこととなる。
＜健康・福祉確保措置として実施する保健指導＞	
問 41	則第 34 条の 2 第 14 項第 6 号の「保健指導」とはどのようなものか。
答 41	則第 34 条の 2 第 14 項第 6 号の保健指導とは、医師又は保健師により実施されるものである。 保健指導の方法としては、面談による個別指導、文書による指導等の方法があること。また、保健指導の内容としては、日常生活面での指導、健康管理に関する情報の提供、再検査又は精密検査の受診の勧奨、医療機関で治療を受けることの勧奨等があること。
＜産業医等による助言・指導＞	
問 42	則第 34 条の 2 第 14 項第 6 号の「産業医等による助言若しくは指導」とはどのようなものか。
答 42	「産業医等による助言若しくは指導」とは、産業医等が使用者又は衛生管理者等に対し、対象労働者の健康管理等について、助言・指導を行うことをいう。
＜産業医等への情報提供＞	
問 43	臨時の健康診断の結果や面接指導（則第 34 条の 2 第 14 項 2 号に規定する面接指導をいう。以下同じ。）の結果に基づく医師の意見を勘案した当該対象労働者への措置の内容について、当該事業場で選任した産業医又は労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する医師（以下「選任された医師」という。）に情報提供する必要があるか。

答 43	臨時の健康診断や面接指導の結果に基づく医師の意見を勘案した当該対象労働者への措置の内容については、労働安全衛生法に基づく定期健康診断や医師による面接指導の場合に準じて、選任された医師に情報提供することが望ましい。
＜同意の撤回及び苦情処理措置における「担当者」の考え方＞	
問 44	同意の撤回に関する手続及び苦情処置措置に関して、決議に当たり定めることとされている事項のうち、申出先となる「担当者」とは個人名まで特定する必要があるのか。
答 44	同意の撤回に関する手続及び苦情処理措置において申出先となる「担当者」を決議するに当たっては、当該担当者を特定できる職名を決議することで足りる。
＜罰則との関係＞	
問 45	高度プロフェッショナル制度と罰則の関係如何。
答 45	<p>＜制度の法律上の効果が生じなくなった場合＞</p> <p>高度プロフェッショナル制度の要件を満たさず、制度の法律上の効果が生じなくなったときは、一般の労働時間制度が適用されることとなり、法第 32 条、第 37 条等の規定に違反する場合には、それらの規定に係る罰則の対象となる。</p> <p>＜労使委員会の決議を周知していない場合＞</p> <p>法第 106 条の規定に違反し、法第 120 条第 1 号の罰則の対象となる。</p> <p>＜労使委員会の決議を 3 年間保存していない場合＞</p> <p>労使委員会の決議は、法第 109 条に規定する「その他労働関係に関する重要な書類」に該当し、これを 3 年間保存していない場合は、同条に違反することとなり、法第 120 条第 1 号の罰則の対象となる。</p>
＜対象労働者数が 0 人の場合の定期報告＞	
問 46	労使委員会で決議を行ったが、決議の有効期間中に高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者数が 0 人の場合であっても、所轄労働基準監督署長に対して法第 41 条の 2 第 2 項の報告をする必要はあるか。
答 46	則第 34 条の 2 の 2 第 1 項において、定期報告は、決議が行われた日から起算して 6 か月以内ごとにしなければならないとされており、決議の有効期間中であれば、対象期間中に高度プロフェッショナル制度の適用を受けた労働者の有無にかかわらず、報告が必要である。
＜繁忙期のみならず制度を適用することの可否＞	
問 47	毎年、1 年間を通じて繁忙期の数か月間についてのみ、労働者に高度プロフェッショナル制度を適用して、対象業務に就かせることは可能か。

答 47	対象業務は、働く時間帯の選択や時間配分について自らが決定できる広範な裁量が労働者に認められている業務でなければならず、当該特定の繁忙期が生じる業務がそもそも対象業務となりうるかについては、業務の実情に応じて慎重な判断が必要である。仮に、法令の要件を満たしたとしても、設問のような事例は、望ましくない。
＜有期労働契約を締結している労働者への適用＞	
問 48	有期労働契約を締結している者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答 48	指針第2の4において、「本人同意の対象となる期間を1か月未満とすることは、労働者が対象業務に従事する時間に関する裁量を発揮しがたいこととなるため認められない。」とされており、1か月未満の有期労働契約（契約を反復更新して1か月を超える場合を除く）を締結する労働者に適用することは認められない。
＜派遣労働者への適用＞	
問 49	派遣労働者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答 49	労働者派遣法第44条第5項において、法第41条の2の規定について、派遣先の使用者が対象労働者を対象業務に就かせた場合も含めて適用する旨の規定は設けておらず、派遣労働者に高度プロフェッショナル制度を適用することはできない。
＜新卒者への適用＞	
問 50	新卒者に高度プロフェッショナル制度を適用できるか。
答 50	法令の要件を満たす限り、新卒者について高度プロフェッショナル制度を適用することは可能である。ただし、高プロ指針第3の2に定められているとおり、対象労働者の範囲を一定の職務経験年数を有する労働者に限ることを決議で定めることも可能であり、仮に決議で新卒者には適用しないこととしている場合には、適用することはできない。
＜制度の効果が生じなくなった場合の割増賃金の計算方法＞	
問 51	選択的措置を実施しなかったこと等により、高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなった場合における法第37条の割増賃金の計算方法如何。
答 51	高度プロフェッショナル制度の法律上の効果が生じなくなった月に支払われる賃金（法第37条第5項及び則第21条に規定する割増賃金の基礎となる賃金に算入しないものを除く。）及び一般労働者の所定労働時間を基礎として算定する。
＜年次有給休暇に係る使用者による時季指定の取扱い＞	

問 52	高度プロフェッショナル制度の対象労働者についても法第 39 条第 7 項の規定（使用者による年次有給休暇の時季指定義務）は適用されるか。
答 52	高度プロフェッショナル制度の対象労働者についても、法第 39 条第 7 項の規定は適用される。なお、対象労働者があらかじめ年間の休日の取得予定を決定するときに、併せて年次有給休暇の取得時季があらかじめ予定されていることが望ましい。
＜母性保護規定との関係＞	
問 53	法の母性保護関係の規定について、対象労働者はどのように取り扱うのか。
答 53	法第 66 条第 1 項（変形労働時間制の適用制限）及び第 2 項（時間外労働及び休日労働の制限）並びに第 67 条（育児時間）の規定は適用されないが、それ以外の規定については適用される。



## 1 肝機能検査

ALT、 $\gamma$ -GTは、肝機能障害の把握とともに、虚血性心疾患、脳血管疾患等の発症予測能があるとされたため、医師からの意見聴取の際及び必要な措置を講じる際に留意すること。

なお、事業者や労働者に手交する健康診断の結果に記載する肝機能検査の酵素名については、労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第89号）により、名称が変更されているところであるが、必要に応じ、新名称と旧名称を併記する等しても差し支えないこと。

## 2 血中脂質検査

血中脂質検査は、引き続きLDLコレステロール、HDLコレステロール、トリグリセライドを項目とする。LDLコレステロールの評価に当たっては、フリードワルド式によって総コレステロールから求める方法（ただし、トリグリセライド400mg/dl以上や食後採血の場合にはNon-HDLコレステロールにて評価する。）、又は、本検査の円滑な実施等のため、LDLコレステロール直接測定法によることも引き続き可能とする。

LDLコレステロールを、フリードワルド式によって総コレステロールから求める場合には、健康診断個人票の備考欄に総コレステロール値を分かるように記載するとともに、トリグリセライド400mg/dl以上や食後採血の場合にNon-HDLコレステロールにて評価する場合には、備考欄にNon-HDLコレステロール値を分かるように記載すること。

よって、血中脂質検査においては、HDLコレステロール及びトリグリセライドとともに、本人の状況等を産業医等の医師が判断して総コレステロール又はLDLコレステロール（直接測定法）を選択した3データを測定する。この際、備考欄に、食後からの採血時間を記載すること。

なお、トリグリセライド（中性脂肪）の量の検査については、やむを得ず空腹時以外に採血を行った場合は、食直後（食事開始時から 3.5 時間未満）を除き随時中性脂肪により検査を行うことを可とする。

注) ・フリードワルド式によるLDLコレステロール

＝総コレステロール－HDLコレステロール－トリグリセライド/5

・Non-HDLコレステロール＝総コレステロール－HDLコレステロール

## 3 血糖検査

血糖検査は、空腹時血糖又は随時血糖によることを原則としてきたが、ヘモグロビンA1c検査を行った場合についても、血糖検査を実施したものとす

また、ヘモグロビンA1c（NGSP値）を測定せずに随時血糖による血糖検査を行う場合は、食直後（食事開始時から3.5時間未満）を除いて実施することとする。

#### 4 貧血検査

貧血検査（血色素量及び赤血球数の検査）の医師による省略の判断においては、貧血は、高齢期のみならず、若年の女性にも一定程度見られることから、8（1）の留意事項に留意すること。

#### 5 尿検査及び血清クレアチニン検査

尿検査については、尿中の糖及び蛋白の有無の検査を実施しているが、血清クレアチニン検査については、長時間労働による発症リスクがある慢性腎臓病を検査するものであること。なお、健康診断個人票（規則様式第5号）に記載するeGFRの計算方法は同様式の備考欄に記載しているほか、安衛則第52条において労働基準監督署長に報告することとしている血清クレアチニン検査の有所見者数はeGFRの値を用いて判断すること。

#### 6 胸部エックス線

健康診断機関や事業者においては、胸部エックス線検査の結果を踏まえ、結核感染が疑われる者に対して医療機関への速やかな受診勧奨を行うこと。

#### 7 自覚症状及び他覚症状の有無の検査

「他覚症状」に関するものについては、昭和47年基発第601号に基づき、受診者本人の訴え及び問視診に基づき異常の疑いのある事項を中心として医師の判断により検査項目を選定して行うとしているが、その際の選定して行う検査項目は、打診、聴診、触診などの臨床診察的な手法による検査であること。特殊健康診断の対象とされていない化学物質を取り扱う労働者については、必要に応じて事業者と健康診断を実施する医師等が連携し、安全データシート（SDS）で記載されている健康影響が見られるか否か等の調査を行うことが重要であることに留意すること。

#### 8 健康診断を実施する場合の留意

（1）一部においては、血液検査等の省略の判断を医師でない者が一律に行うなど、適切に省略の判断が行われていないことが懸念される。規則第44条第2項及び同項を準用する規則第45条第3項により、厚生労働省告示に基づき、血糖検査、貧血検査等を省略する場合の判断は、一律な省略ではなく、

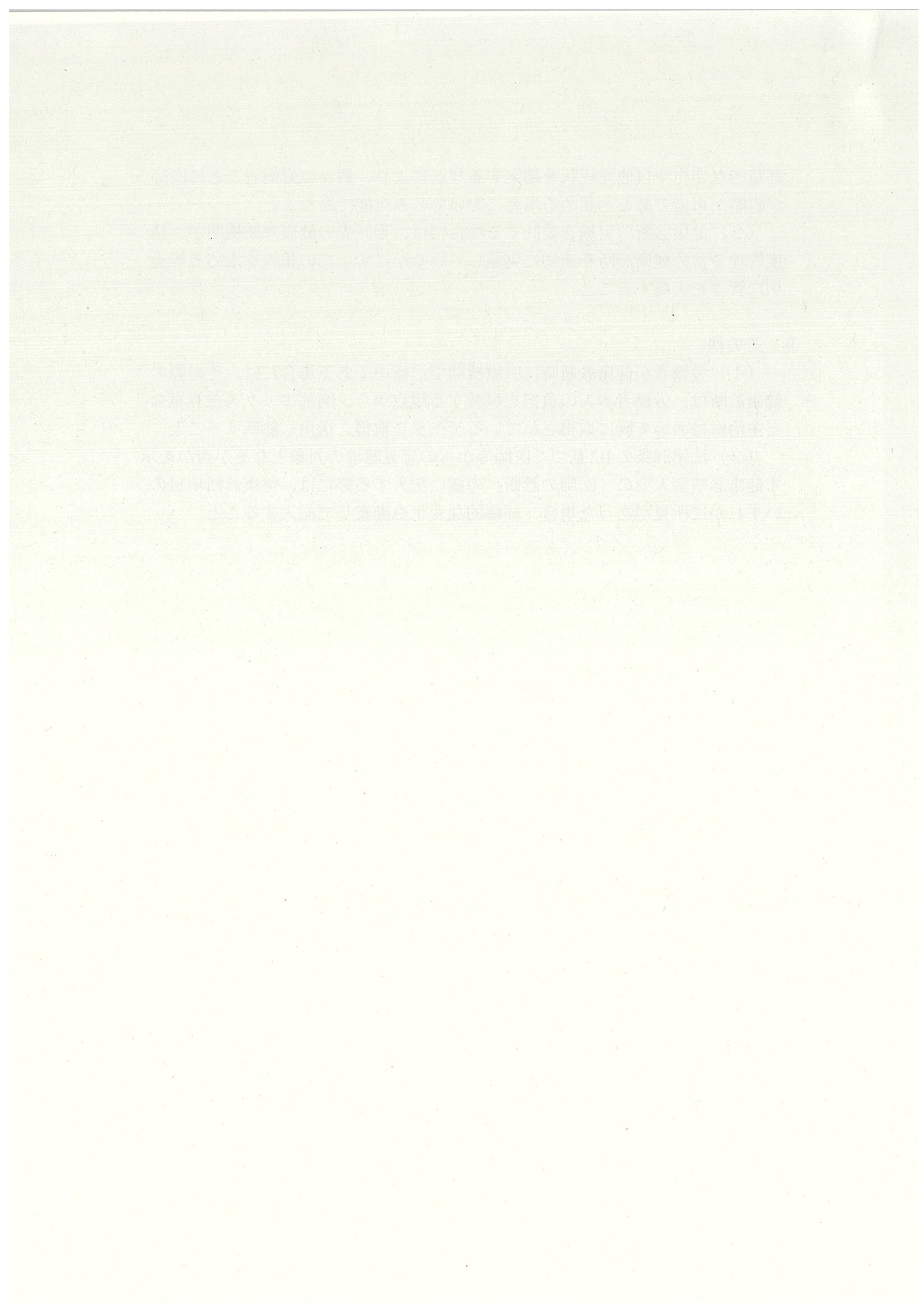
経時的な変化や自覚症状を勘案するなどにより、個々の労働者ごとに医師が省略が可能であると認める場合においてのみ可能であること。

(2) 健康診断の実施を委託する場合には、委託先の健康診断機関が、精度管理を含め健康診断を適切に実施しているかについての報告を求める等適切な管理を実施すること。

## 9 その他

(1) 労働者が健康診断時に医療機関で治療中である場合には、その際の健康診断は、労働者本人の負担を軽減する観点から、胸部エックス線写真など主治医において既に取得されているデータを取得、活用し診断すること。

(2) 法第66条の4に基づく医師等からの意見聴取の対象となるか否かを示す健康診断個人票の「医師の診断」の欄に記入する際には、健康診断項目のいずれかに所見があった場合、経時的な変化も勘案して記入すること。



# 健康診断を実施しましょう

～労働者の健康確保のために～

事業者は、労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

## ◆ 健康診断の種類 ◆

事業者に実施が義務付けられている健康診断には、以下のものなどがあります。

健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
雇入時の健康診断(安衛則第43条)	常時使用する労働者 <sup>(※1)</sup>	雇入れの際
定期健康診断(安衛則第44条)	常時使用する労働者 <sup>(※1)</sup> (特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回

## ◆ 健康診断の項目 ◆

雇入時の健康診断及び定期健康診断の項目は、以下のとおりです。

令和9年4月1日適用

雇入時の健康診断(安衛則第43条)	定期健康診断(安衛則44条)
1 既往歴及び業務歴の調査	1 既往歴及び業務歴の調査
2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査	2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査	3 身長 <sup>(※2)</sup> 、体重、腹囲 <sup>(※2)</sup> 、視力及び聴力の検査
4 胸部エックス線検査	4 胸部エックス線検査 <sup>(※2)</sup> <sup>(※3)</sup>
5 血圧の測定	5 血圧の測定
6 貧血検査(血色素量及び赤血球数)	6 貧血検査(血色素量及び赤血球数) <sup>(※2)</sup>
7 肝機能検査(AST、ALT、γ-GT) <sup>(※4)</sup>	7 肝機能検査(AST、ALT、γ-GT) <sup>(※2)</sup> <sup>(※4)</sup>
8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)	8 血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド) <sup>(※2)</sup>
9 血糖検査	9 血糖検査 <sup>(※2)</sup>
10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)	10 尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
11 心電図検査	11 心電図検査 <sup>(※2)</sup>
12 血清クレアチニン検査 <sup>(※2)</sup>	12 血清クレアチニン検査 <sup>(※2)</sup>

## ◆ 健康診断実施後の事業者の具体的な取組事項 ◆

### 1:健康診断の結果の記録(安衛法第66条の3)

健康診断の結果については、健康診断個人票を作成し、それぞれの健康診断によって定められた期間、保存しておかなくてはなりません。

### 2:健康診断の結果についての医師等からの意見聴取(安衛法第66条の4)

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。

### 3:健康診断実施後の措置(安衛法第66条の5)

上記2による医師の意見を勧告し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。

### 4:健康診断の結果の労働者への通知(安衛法第66条の6)


健康診断結果については、労働者に通知しなければなりません。

### 5:健康診断の結果に基づく保健指導(安衛法第66条の7)

健康診断の結果、特に健康の保持に努める必要がある労働者に対し、医師や保健師による保健指導を行うよう努めなければなりません。

### 6:健康診断の結果の所轄労働基準監督署長への報告(安衛法第100条)

常時50人以上の労働者を使用する場合は、定期健康診断の結果を、遅滞なく、所轄労働基準監督署長に報告しなければなりません。

報告様式のダウンロードや、所轄労働基準監督署への電子申請は  [各種健康診断結果報告書](#) または



#### ※1:常時使用する労働者とは

契約期間が1年以上(予定を含む)で、1週間の労働時間が同種の業務に従事する通常の労働者の3/4以上の労働者です。

#### ※2:定期健康診断(安衛則第44条)における健康診断項目の省略

定期健康診断の健康診断項目については、それぞれの省略基準に基づき、医師が必要でないと認めるときは省略することができます。なお、「医師が必要でないと認める」とは、自覚症状及び他覚症状、既往歴等を勘案し、医師が総合的に判断することをいいます。

#### ※3喀痰検査の削除(令和9年4月1日適用)

#### ※4酵素名の変更(令和9年4月1日適用)

詳細は、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせいただき、労働者の健康確保に努めましょう。





## 労働安全衛生法に基づく

定期健康診断等の診断項目の  
取扱いが一部変更になります

(令和9年4月から適用)

令和8年4月28日基発0428第10号「労働安全衛生施行規則等の一部を改正する省令の施行等について」

## 診断項目

既往歴及び業務歴の調査
自覚症状及び他覚症状の有無の検査
身長(★)、体重、腹囲(★)、視力及び聴力の検査
胸部エックス線検査
血圧の測定
貧血検査(血色素量及び赤血球数)(★)
肝機能検査(AST、ALT、 $\gamma$ -GT)(★)
血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)(★)
血糖検査(★)
血清クレアチニン検査(★) ※
尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)
心電図検査(★)



(★)の項目は、医師の判断により省略が可能となります。詳しくは裏面をご覧ください。

## 変更のポイント

- 喀痰検査が削除されました。**  
健康診断機関や事業者においては、胸部エックス線検査の結果を踏まえ、結核感染が疑われる者に対しては、医療機関への速やかな受診勧奨を行ってください。
- 肝機能検査の酵素名が変更されました。**  
「GOT」は「AST」、「GPT」は「ALT」、「 $\gamma$ -GPT」は「 $\gamma$ -GT」に変更となりました。ただし、事業者や労働者が旧名称の方が理解しやすい等の状況がある場合については、健診機関における事業者や労働者への健康診断の結果の通知について、必要に応じ、新名称と旧名称を併記する等しても差し支えありません。
- 「血清クレアチニン検査」が追加されました。**  
「血清クレアチニン検査」は、腎臓の機能を調べるものです。検査結果に基づき、医師の意見を聴取し、事後措置を講じる必要があります。また、有所見者に対しては医療機関への速やかな受診勧奨など保健指導も必要です。

※ 労働基準法施行規則第34条の2第13項第1号に定める労働者の健康診断(高度プロフェッショナル制度に係る「臨時の健康診断」)の項目についても、今回の改正により、血清クレアチニン検査が追加されています。

## 診断項目の省略について

- 血液検査等の診断項目については、雇い入れ時の健康診断においては必須ですが、定期健康診断においては、労働安全衛生規則第44条第2項により、厚生労働省告示に基づき、**医師が必要でないと認めるときは省略することができる**とされています。
- 同告示においては、例えば血液検査では40歳未満の者（35歳を除く。）について医師が必要でないと認めるときは省略することができる等の基準を示しています。  
→下表参照
- このような診断項目の省略は、**個々の労働者について、健康状態の経時的な変化や自覚症状・他覚症状等を勘案しながら判断することが大切です。**

なお、他覚症状の有無の検査については医師の判断により聴診等を行うこととしています。

R 8.4.28労働大臣告示第204号「労働安全衛生規則第44条第2項の規定に基づき厚生労働大臣が定める基準」

診断項目		医師が必要でないと認めるときに診断項目を省略できる者
身長		20歳以上の者
腹  囲		次のいずれかに当てはまる者 ① 40歳未満（35歳を除く）の者 ② 妊娠中の女性その他の者であって、その腹囲が内臓脂肪の蓄積を反映していないと診断された者 ③ BMI（次の算式により算出したものをいう。以下同じ。）が20未満である者〔BMI＝体重(kg)／身長(m) <sup>2</sup> 〕 ④ 自ら腹囲を測定し、その値を申告した者（BMIが22未満の者に限る。）
胸部エックス線検査		40歳未満のうち、次のいずれにも該当しない者 ① 5歳毎の節目年齢（20歳、25歳、30歳及び35歳）の者 ② 感染症法で結核に係る定期の健康診断の対象とされている施設等で働いている者 ③ じん肺法で3年に1回のじん肺健康診断の対象とされている者
血液検査	貧血検査 肝機能検査 血中脂質検査 血糖検査	35歳未満の者、及び36～39歳の者
	血清クレアチニン	40歳未満の者
心電図検査		35歳未満の者、及び36～39歳の者

### 診断項目の省略に関する注意事項

- 法令に基づく血液検査等の項目の省略の判断は、**個々の労働者ごとに、医師が省略可能であると認める場合においてのみ**可能になります。
- 一部において、血液検査等の項目の省略の判断を、**医師ではない者が一律に行うなどの不適切な運用が懸念されますので、十分ご注意ください。**