

職場における熱中症対策の強化について

厚労省は、近年死亡事故が多発している熱中症対策強化のため、省令（労働安全衛生施行規則）に第61条の2（熱中症を生ずるおそれのある作業）を追加改正して令和7年6月1日より施行されました。

法改正の背景

「熱中症」：高温多湿な環境下において、体内の水分および塩分（ナトリウムなど）のバランスが崩れたり、循環調節や体温調節などの体内の重要な調整機能が破綻するなどして発症する障害の総称をいいます。

「症状」：めまい、失神、筋肉痛、筋肉の硬直、大量の発汗、頭痛、気分不快、吐き気、嘔吐、倦怠感、虚脱感、意識障害、痙攣、手足の運動障害、高体温などが現われることがあります。

職場における熱中症による死亡災害が、2年連続（令和4年度・令和5年度）で30人を超えており、そのほとんどが「初期症状の放置・対応の遅れ」が原因とされています。

熱中症は、死亡災害に至る割合が他の災害の約5～6倍あり、さらに、死亡者の約7割は屋外作業であるため、今後の気候変動の影響により、さらに増加することが懸念されます。

対象となる作業は…

①暑さ指数（WBGT 値）28 以上または気温 31 度以上の環境下（屋外含む）で、

②連続1時間以上または1日4時間を超える作業が見込まれる場合、

熱中症のおそれがある労働者を早期発見し、連絡できる体制を整備することを事業主に義務付けました。また、重症化を防ぐために、応急措置や医療機関への搬送などの手順を事前に作成し、周知することも求められます。

※WBGT 値：1954年アメリカ海兵隊訓練所において熱中症リスクを事前に判断するために開発された指標。人体に影響を与える①湿度、②日射・輻射（ふくしゃ）など周辺の熱環境、③気温の3つ等を考慮して暑さ指数（WBGT 値）を設けた。環境省・気象庁は熱中症警戒アラートを発する基準に使用されている。

事業場での義務は3つ

【義務1】早期発見のための報告体制の整備

- 早期発見のため、職場巡視、バディ制の採用（2人以上と組んで）、ウェアラブルデバイス等の活用や双方向での定期連絡などにより把握するように努める。

- 事業場における緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先・所在地などをマニュアル化し整備する。

※ウェアラブルデバイス：リストバンド・スマートウォッチ等の身に着ける健康管理アイテム

【義務2】重症化を防止するための措置の実施手順の作成

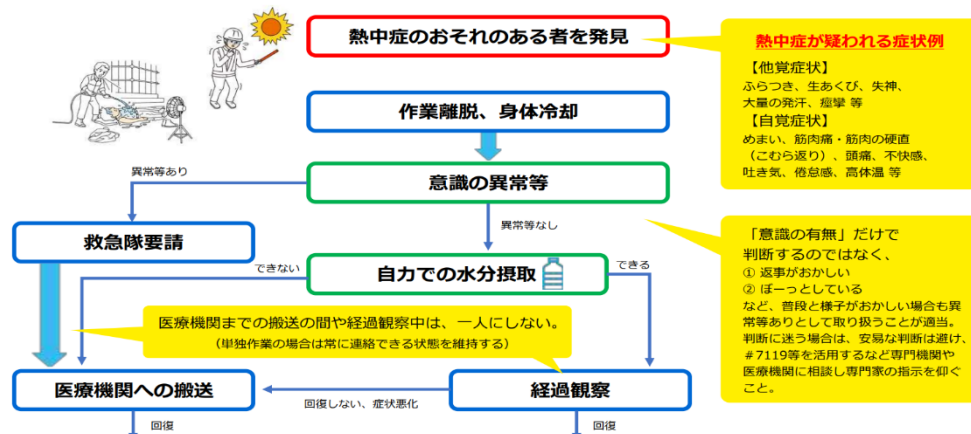
- 作業離脱、身体冷却、意識の異常等の判断、医療機関への搬送、救急隊への要請の判断の手順をマニュアル化し整備する

【義務3】（義務1と義務2について）関係作業員への周知

- 職場における朝礼時の伝達やメール、見やすい掲示等により周知する。

※これはあくまでも参考例であり、現場の実情にあった内容にしましょう。

対応フロー図（厚労省リーフレットより）



施設経営の Q&A

労務管理、会計・税務等の様々な問題に
専門相談員が、的確にお答えします。

「計算書類」と「注記」の整合性について(5)

計算書類の注記に「有形固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高」の項目がありますが、この注記について計算書類との整合性で留意すべき点を教えてください。

以下では、一般的な注記の記載例とその注記作成上の計算書類との整合性の留意事項を説明します。

(一般的な注記記載例)

「有形固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高」

固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高は、以下のとおりである。

	取得価額	減価償却 累計額	当期末残高
建物（基本財産）	20,000,000	8,000,000	「ア」 12,000,000
器具及び備品	5,000,000	4,000,000	「イ」 1,000,000
合 計	25,000,000	12,000,000	13,000,000

(計算書類との整合性の留意事項)

貸借対照表 (B/S)

資産の部		
	当年度末	(略)
基本財産		
土地		
建物	「ア」 12,000,000	
その他の固定資産		
器具及び備品	「イ」 1,000,000	

上記は、一般的に広く利用されている「直接法」を前提としていますが、注記の「当期末残高」が貸借対照表の「当年度末」欄と一致することになります。

また、計算書類ではありませんが、財産目録については、固定資産について「取得価額」「減価償却累計額」「貸借対照表価額」欄が存在しますので、それが上記法人の注記の「取得価額」「減価償却累計額」「当期末残高」欄とそれぞれ一致することに留意して下さい。

長時間労働者に対する面接指導

働き方改革関連法で、長時間労働者に対する面接指導の対象となる労働者の要件が変わるなど、労働安全衛生法も改正されたと聞きました。改正内容を教えてください。

働き方改革により、労働安全衛生法が平成 31 年 4 月 1 日から改正施行されました。

長時間労働の是正・健康確保という考えの基で、長時間労働者の健康確保措置として改正され、改正点は従来、所定外・休日労働時間が 100 時間超であったものを 80 時間超に拡大し、①医師による面接指導、②労働時間の把握の 2 つであります。

※具体的な改正内容については、
3 頁・4 頁をご覧ください。



富山県社会福祉協議会 経営相談室

月曜～金曜 祝祭日年末年始休み ※できるだけ「FAX 経営相談票」を

Mail : manji@wel.pref.toyama.jp 専用 TEL : 076-432-6219 FAX : 076-432-6532

ご利用ください

HP <https://www.toyama-shakyo.or.jp/keiei-soudan/> (富山県社協 HP→相談する→福祉施設の経営相談)

医師による面接指導

対象労働者は３種類

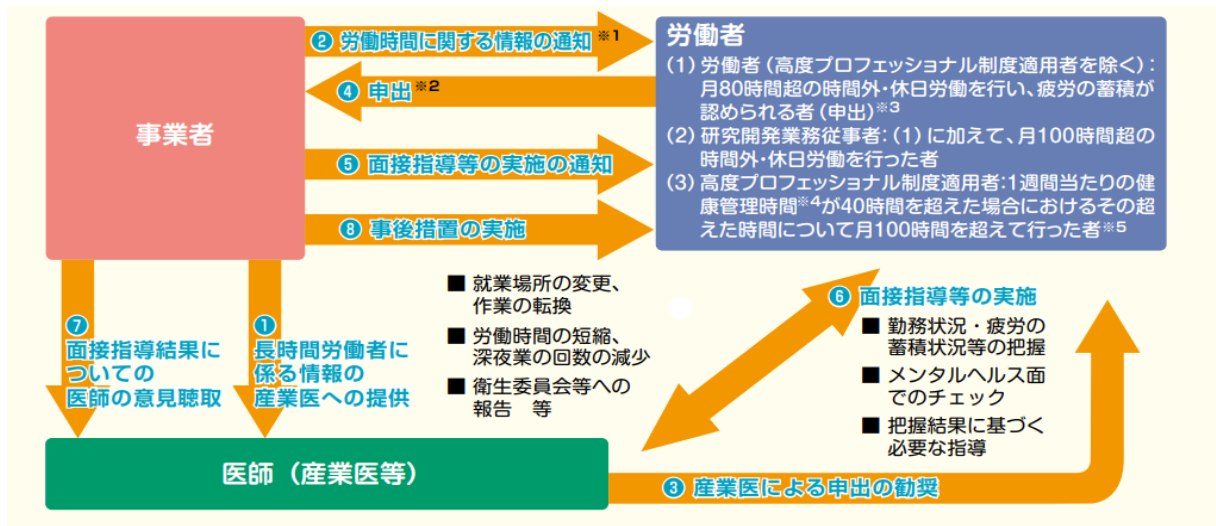
労働者 (裁量労働制、管理監督者を含む)	研究開発業務従事者	高度プロフェッショナル制度 適用者
① 義務：月８０時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり面接を申し出た者 安衛法 66 の 8 安衛則 52 の 2 ② 努力義務：事業主が自主的に定めた基準に該当する者 安衛法 66 の 9 安衛則 52 の 8	① 義務：月１００時間超の時間外・休日労働を行った者 安衛法 66 の 8 の 2 安衛則 52 の 7 の 2 ② 義務：月 80 時間超の時間外・休日労働を行い、疲労蓄積があり、面接を申出た者 安衛法 66 の 8 安衛則 52 の 2 ③ 努力義務：事業主が自主的に定めた基準に該当する者 安衛法 66 の 9 安衛則 52 の 8	① 義務：１週間当たりの健康管理時間が 40 時間を超えた時間について月 100 時間超行った者 安衛法 66 の 4 の 2 安衛則 52 の 7 の 4 ② 努力義務：①の対象者以外で面接を申出た者 安衛法 66 の 9 安衛則 52 の 8

※高度プロフェッショナル制度適用者は、健康管理時間の把握

※健康管理時間＝事業場に居た時間＋事業場外労働の時間

- ・事業者は面接指導の結果の記録を５年間保存（則 52 の 6 第 1 項）
- ・面接指導の結果に基づいて必要な措置を医師の意見を聴取し必要があると認めるときは就業の場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置、医師等の意見を衛生委員会等に報告する等適正な処置を講じなければならない。（安衛法 66 の 8）
- ・労働者はこの面接指導を受けなければならない（他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。）
- ・産業医は面接指導の申出を行うよう労働者に勧奨することが出来る
- ・労働時間は１週当たり 40 時間を基準とし、その超えた労働時間の算定は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて実施しなければならない。

面接指導の概略図



厚生労働省リーフレットより

労働時間の把握（安衛法 66 条の 8 の 3、則 5 2 の 7 の 3）

事業者は、第 66 条の 8 第 1 項又は前条第 1 項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（高プロ適用者を除く）の労働時間の状況を把握しなければならない。（「ガイドライン等」で定めていた内容が安衛法・則に明記）。

厚生労働省で定める方法（則 52 の 7 の 3）

1) 原則①タイムカードやパソコンの使用時間の記録

②会社（事業者）の現認等による把握

2) 例外：やむを得ず自己申告とする場合

①自己申告できる労働者に上限を設けるなど、労働者の適正な自己申告を阻害する措置は禁止

②自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか必要に応じて実態調査を行い、労働時間の補正を行う。

※管理監督者や裁量労働制等が適用される労働者も含まれます

医師による面接指導は、長時間労働により蓄積し健康障害発症リスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえ措置を講じるものです。

＜なお、詳細については、労働基準監督署にご相談ください＞