



愛媛労働局発表  
令和4年10月28日

【照会先】

愛媛労働局労働基準部監督課  
監督課長 鈴木 信幸  
監察監督官 三好 勝也  
電話 089(935)5203 内線 451・452

## 11月は「過労死等防止啓発月間」です ～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。

この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民に自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

愛媛労働局では、月間中に、県民への周知・啓発を目的に、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催するほか、「過重労働解消キャンペーン」として、過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた重点的な監督指導などを実施します。

### 【愛媛労働局における取組の概要】

#### 1 県民への周知・啓発

「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します（無料でどなたでも参加可）【リーフレット参照】

日 時 11月24日（木）14：00～16：30（受付13：30～）  
場 所 松山市文京町3番 愛媛大学 南加記念ホール  
問合先（委託先） 株式会社プロセスユニーク 電話0570-070-072

#### 2 過重労働解消キャンペーン【リーフレット参照】

##### (1) 労使の主体的な取組を促します

キャンペーンの実施に先立ち、愛媛県内の使用者団体や労働組合に対し、愛媛労働局長名による協力要請を行いました。

##### (2) 重点監督を実施します

長時間にわたる過重な労働による過労死等に関して労災請求が行われた事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業などへ重点的な監督指導を行います。

##### (3) 過重労働相談受付集中週間及び特別労働相談受付日を設定します

11月1日（火）から11月5日（土）を過重労働相談受付集中期間とし、下記の窓口にて、労働相談及び労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けます。過重労働等に関する悩みや疑問がありましたら、是非ご連絡ください。

###### ① 11月5日（土）特別労働相談受付日

過重労働解消相談ダイヤル（フリーダイヤル）にて、特別労働相談を実施します。

0120-794-713（9時～17時まで）  
なくしましょう 長い残業

###### ② 労働条件相談「ほっとライン」（フリーダイヤル）

0120-811-610（平日17時～22時、土日・祝日9時～21時まで）  
はい ろうどう

###### ③ 愛媛労働局及び県内の労働基準監督署（平日8時30分～17時15分まで）

ア 愛媛労働局

イ 県内の労働基準監督署（松山、新居浜、今治、八幡浜、宇和島）

**(4) 愛媛労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します**

愛媛労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、その取組事例をホームページなどを通じて地域に紹介します。

**(5) 長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果を公表します【別添1参照】**

愛媛労働局では、令和3年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して県下の労働基準監督署が実施した、監督指導の結果を取りまとめましたので公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった677事業場のうち、243事業場(35.9%)で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、83事業場(違法な時間外労働があったもののうち34.2%)でした。

**【令和3年4月から令和4年3月までの監督指導結果のポイント】**

- ① 監督指導の実施事業場： 677 事業場
- ② 主な違反内容 [①のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
  - ア 違法な時間外労働があったもの： 243 事業場 (35.9%)  
うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
    - 月80時間を超えるもの： 83 事業場 (34.2%)
    - うち、月100時間を超えるもの： 44 事業場 (18.1%)
    - うち、月150時間を超えるもの： 10 事業場 (4.1%)
    - うち、月200時間を超えるもの： 2 事業場 (0.8%)
  - イ 賃金不払残業があったもの： 36 事業場 (5.3%)
  - ウ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 96 事業場 (14.2%)
- ③ 主な健康障害防止に係る指導の状況 [①のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
  - ア 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの： 211 事業場 (31.2%)
  - イ 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 93 事業場 (13.7%)

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

# 過労死等 防止対策推進 シンポジウム

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって  
多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。  
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族にも  
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

参加  
無料  
事前申込

日時

2022年  
**11月24日(木)**  
14:00～16:30(受付13:30～)

会場

愛媛大学 南加記念ホール  
(愛媛県松山市文京町3番)

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を行い実施いたします。感染拡大の状況により、開催方法が変更になる場合や、参加者数を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。最新の情報は特設ホームページにてご確認ください。なお、参加には事前申し込みが必要です。

▼ 特設ホームページはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



二次元バーコードを  
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省

後援：愛媛県、松山市、働くもののいのちと健康を守る愛媛県センター

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

[主催者挨拶] 愛媛労働局労働基準部監督課

[基調講演]

### 「ハラスメントからくる労働関連疾患をなくすために」

天笠 崇氏 (静岡社会健康医学大学院大学 准教授)

[パネルディスカッション]

### 「職場のハラスメントと過労死等防止の取組について」

コーディネーター 長井 偉訓氏 (愛媛大学名誉教授)

パネリスト 愛媛労働局、天笠 崇氏

久保 直純氏 (四国過労死等を考える家の会代表)

松木 一雄氏 (働くもののいのちと健康をまもる愛媛県センター副理事長)

### 天笠 崇氏

静岡社会健康医学大学院大学 准教授



代々木病院精神科医、代々木病院EAPケアシステムズ顧問  
働くもののいのちと健康を守る東京センター理事長  
北里大学医学部大学院環境医科学群労働衛生学非常勤講師  
(一社)SST普及協会事務局長

【専門領域】

社会健康医学、精神保健学、労働精神医学、精神医学、京都大学(社会健康医学博士)、認定産業医・労働衛生コンサルタント、精神保健指定医、日本精神神経学会専門医・指導医、(一社)SST普及協会認定講師

### 会場のご案内

### 愛媛大学 南加記念ホール

(愛媛県松山市文京町3番)

・市内電車環状線「赤十字病院前」下車

※駐車場台数に限りがありますので、できるだけ公共交通機関をご利用ください。

### 参加申込について

- ▶ 新型コロナウイルス感染症の影響により事前申し込みをお願いします。尚、定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
- ▶ 申し込みは Web または FAX でお願いします。
- ▶ 参加証を発行いたします。当日、受付までお持ちください。
- ▶ 定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
- ▶ 連絡先の TEL か E-mail のどちらかは必ずご記入ください。

### ● Webからの申し込み:

二次元バーコードを読み込んで下さい。



▼ 特設ホームページはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo>

● 以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いいたします。

FAX 番号 03-6264-6445

● 下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。

### 過労死等防止対策推進シンポジウム [参加申込書]

● 次の該当する□に✓をお願いいたします。

- |                                  |                                    |                              |                                      |                              |                                |                              |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 経営者     | <input type="checkbox"/> 会社員       | <input type="checkbox"/> 公務員 | <input type="checkbox"/> 団体職員        | <input type="checkbox"/> 教職員 | <input type="checkbox"/> 医療関係者 | <input type="checkbox"/> 弁護士 |
| <input type="checkbox"/> 社会保険労務士 | <input type="checkbox"/> パート・アルバイト | <input type="checkbox"/> 学生  | <input type="checkbox"/> 過労死等の当事者・家族 |                              |                                |                              |
| <input type="checkbox"/> その他 [   |                                    |                              |                                      |                              |                                |                              |

お名前	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連絡先	●TEL:	●FAX:
	●E-mail:	
企業・団体名		

「個人情報の取扱いについて」・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。ただし、新型コロナウイルス感染症の感染疑いが生じた場合に、保健所への情報提供に限り使用します。・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針(https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html)」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

(お問い合わせ先) 厚生労働省シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク

電話: 0570-070-072

E-mail: karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

# しごとにより、 いのち。

新しい時代の新しい働き方、みんなで一緒に考えてみませんか。

**STOP!**  
**過労死**

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

## ◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

### 労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、  
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



#### ●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。  
日本語の他、13言語に対応しています。(2022/4/1現在)  
"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

# 0120-811-610

平日/17:00~22:00 土・日・祝日/9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)

#### ●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者や  
そのご家族向け、事業主や人事労務担当者向け  
にその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



### ハラスメントに関するご相談は・・・

#### ●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。

[http://www.mhlw.go.jp/general/seido/  
chihou/kaiketu/soudan.html](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html)



#### ●ハラスメント悩み相談室

土曜・日曜の相談やメール・SNSでの  
相談にも無料で応じています。

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



#### ●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

[https://www.mhlw.go.jp/content/  
000177581.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf)



#### ●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の  
提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



### 職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

#### ●こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に  
関することについて無料で相談に応じています。

# 0120-565-455

月・火/17:00~22:00 土・日/10:00~16:00 (祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月・火 17:00~22:00/土・日 10:00~16:00  
(祝日及び年末年始を除く)



#### ●こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメ  
ンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの  
支援や、役立つ情報の提供を行っています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



## ◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

### 過労死等防止対策推進全国センター

<http://karoshi-boushi.net/>



### 過労死弁護団全国連絡会議

(過労死110番全国ネットワーク)

<http://karoshi.jp/>

### 全国過労死を考える家族の会

<http://karoshi-kazoku.net/>



# STOP! 過労死

## 参加 無料

### 過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先

専用フリーダイヤル  
(月~金 9:00~17:30)

# 0570-070-072



リサイクル適性

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

働き過ぎでいませんか？



11月「**過労死等防止啓発月間**」に  
「**過重労働解消キャンペーン**」を実施します！

労働基準監督官が  
相談をお受けします。

無料

令和4年11月5日(土) 9時～17時

なくしましょう

長い残業

過重労働解消  
相談ダイヤル

0120-794-713

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからでも無料) ※匿名でもOK



過重労働解消キャンペーン 検索

11月1日・2日・4日・5日は、過重労働相談受付集中期間です

都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。

労働条件相談  
ほっとライン  
(厚生労働省委託事業)

0120-811-610 月～金 17:00～22:00  
土日・祝日 9:00～21:00

# 毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

「過労死等防止対策推進法」では、11月を「過労死等防止啓発月間」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



## 労働時間などの現状は？

知っていますか？

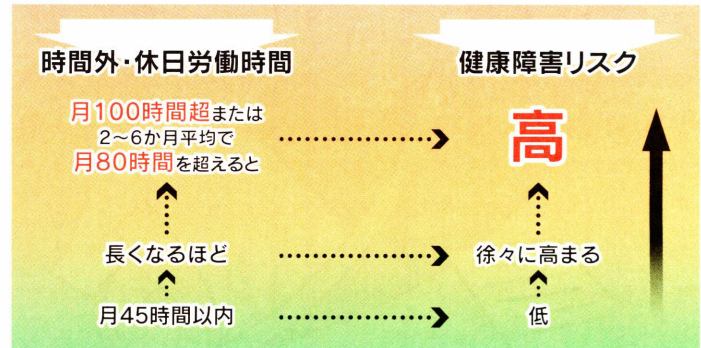
労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となってうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

## 長時間労働が健康に与える影響は？

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です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)

過重労働と健康リスクとの関連性



## 確かめよう労働条件

働く人や事業主、人事労務担当者の方に向け、労働基準関係法令などの知っておきたいルールや、労務管理の改善に役立つ情報などを掲載している労働条件に関する総合サイトです。時間外・休日労働、年次有給休暇、労働者の健康管理など、併せてチェックしてみてください。



確かめよう労働条件サイト

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

## 働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様に、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を検索して参考にすることができます。豊富な取組事例の中から、過重労働を防止するための方策や取組のヒントを取り入れ、自社内の取組にぜひご活用ください。



働き方・休み方改善ポータルサイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



# 過重労働による健康障害を防止するために

## 01 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- ◆労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(→右枠参照)は必ず守ってください。
- ◆時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針(※1)に適合したものとなるようにしてください。
- ◆労働時間を適正に把握(※2)してください。



### 時間外労働の上限



## 02 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- ◆年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません。
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

## 03 労働時間等の設定を改善しましょう。

- ◆労働時間等見直しガイドラインに挙げられている取組メニューに留意しながら、労働時間等の設定の改善に取り組みましょう。
- ◆勤務間インターバル制度(※3)の導入にも努めましょう。



## 04 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- ◆健康管理体制(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- ◆時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- ◆指針(※4)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1 「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323号)

※2 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省、平成29年1月)

※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み

※4 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年、厚生労働省、健康保持増進のための指針公示3号)

## 01 労使の主体的な取組を促します

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。



## 02 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

都道府県労働局長が管内の企業を訪問し、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

## 03 過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

## 04 労働相談を実施します

11月5日(土)を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

相談無料

なくしましろう 長い残業  
令和4年11月5日(土) 9時～17時 ☎ 0120-794-713

11月1日・2日・4日・5日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。



相談窓口の詳細

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>

## 05 過重労働解消のためのセミナーを開催します

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から12月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」【委託事業】を開催します(無料でどなたでも参加できます)。

参加費無料

\*詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ

<https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>



## 「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。

参加費無料

\*全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



## 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないよう、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

「しわ寄せ」防止特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



## 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果 (令和3年4月から令和4年3月までに実施)

### 1 法違反の状況(是正勧告書を交付したもの)

#### 監督指導実施状況

令和3年4月から令和4年3月までに、677事業場に対し監督指導を実施し、541事業場(79.9%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが243事業場、賃金不払残業があったものが36事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが96事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施 事業場数	労働基準関係法令違 反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)
合計 (注1, 2)	677 (100%)	541 (79.9%)	243 (35.9%)	36 (5.3%)	96 (14.2%)
主な業種	商業	201 (29.7%)	59	7	34
	製造業	126 (18.6%)	47	7	9
	保健衛生業	75 (11.1%)	24	3	13
	接客娯楽業	63 (9.3%)	26	1	6
	建設業	52 (7.7%)	15	5	9
	運輸交通業	53 (7.8%)	32	4	14
	その他の事業 (注6)	58 (8.6%)	22	6	3

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) カッコ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)等の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
677	257 (38%)	287 (42.4%)	71 (10.5%)	31 (4.6%)	24 (3.5%)	7 (1%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
677	117 (17.3%)	211 (31.2%)	64 (9.5%)	67 (9.9%)	81 (12%)	137 (20.2%)

## 2 主な健康障害防止に関する指導状況(指導票を交付したもの)

- (1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況  
 監督指導を実施した事業場のうち、211事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	面接指導等の実施(注2)	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施(注3)	月45時間以内への削減(注4)	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等(注5)	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
211	62	45	91	119	6	4

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- (注2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。
- (注3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。
- (注4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- (注5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

- (2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況  
 監督指導を実施した事業場のうち、108事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(労働時間適正把握ガイドライン(参考資料2参照))に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項(注1)					
	始業・終業時刻の確認・記録(ガイドライン4(1))	自己申告制による場合			管理者の職務(ガイドライン4(6))	労使協議組織の活用(ガイドライン4(7))
		自己申告制の説明(ガイドライン4(3)ア・イ)	実態調査の実施(ガイドライン4(3)ウ・エ)	適正な申告の阻害要因の排除(ガイドライン4(3)オ)		
108	80	11	34	2	9	1

- (注1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

### 3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった243事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、83事業場で1か月80時間を、うち44事業場で1か月100時間を、うち10事業場で1か月150時間を、うち2事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限る)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
677	243	169	83	44	10	2

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、93事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、296事業場でタイムカードを基礎に確認し、80事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、185事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1)				自己申告制 (注2,3)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを基礎 (注2)	PCの使用時間の記録を 基礎(注2)	
93	296	80	40	185

(注1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

(注2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(注3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。