



厚生労働省

広島労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和元年5月30日

【照会先】

労働基準部監督課

課長

横山 鉄幸

特別監督官

檀上 昌浩

電話番号 082-221-9242

平成30年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を公表

広島労働局（局長 川口達三）は、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、公表します。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる282事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、188事業場（全体の66.7%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち93事業場（33.0%）で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。広島労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【監督指導結果のポイント】

(1) 監督指導の実施事業場：

282 事業場

このうち、188事業場（全体の66.7%）で労働基準関係法令違反あり。

(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〕

① 違法な時間外労働があったもの：

93 事業場 （33.0%）

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： 42 事業場 （45.2%）

うち、月100時間を超えるもの： 27 事業場 （29.0%）

うち、月150時間を超えるもの： 8 事業場 （8.6%）

② 賃金不払残業があったもの：

4 事業場 （1.4%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：

26 事業場 （9.2%）

(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〕

① 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：

181 事業場 （64.2%）

うち、時間外・休日労働を月80時間※以内に

削減するよう指導したもの： 73 事業場 （40.3%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：

32 事業場 （11.3%）

※ 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

平成30年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

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

平成30年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、282事業場に対し監督指導を実施し、188事業場（全体の66.7%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働が93事業場、賃金不払残業が4事業場、過重労働による健康障害防止措置の未実施が26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 （注 1）	労働基準関係法令違反 があった事業場数（注 2）	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		282 (100%)	188 (66.7%)	93 (33.0%)	4 (1.4%)	26 (9.2%)
主 な 業 種	製造業	120 (42.6%)	88 (73.3%)	49	1	9
	建設業	16 (5.7%)	10 (62.5%)	1	0	1
	運輸交通業	13 (4.6%)	13 (100%)	7	0	3
	商業	52 (18.4%)	30 (57.7%)	14	0	2
	接客娯楽業	9 (3.2%)	8 (88.9%)	5	2	4
	その他の事業 （注 6）	38 (13.5%)	17 (44.7%)	6	0	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） かっこ内は、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もの、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ものなど違法な時間外労働があったもの。〕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。〕及び労働安全衛生法第66条の 8 違反〔1 月当たり100時間以上の時間外・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。〕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
282	88 (31.2%)	104 (36.9%)	38 (13.5%)	24 (8.5%)	18 (6.4%)	10 (3.5%)

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
282	30 (10.6%)	71 (25.2%)	31 (11.0%)	30 (10.6%)	43 (15.2%)	77 (27.3%)

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、181事業場に対して、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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（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
181	7	35	107	73	3	18

- （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 月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2 ないし 6 月の平均で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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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、32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）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			管理者の責務（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)7・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）		
32	22	0	10	0	0	0

- （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） 各項目のかつこ内は、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93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、42事業場で1か月80時間を、うち27事業場で1か月100時間を、うち8事業場で1か月150時間を超えていた。

表 6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	
			100時間超	150時間超
93	51	42	27	8

(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、30事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、111事業場でタイムカードを基礎に確認し、45事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、77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）（注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）	
30	111	45	77

（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。

事例 1 (運輸交通業)

- 1 36協定の締結・届出をせず、かつ、労働者3名について、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月221時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 過重労働による健康障害防止措置が未実施であったため、健康障害防止を図るための対策を講じるよう、改善を指導した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 36協定の締結・届出をせず、かつ、労働者3名について、月100時間を超える時間外・休日労働（最長：月221時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ① 36協定の締結・届出をしていないにもかかわらず、時間外・休日労働を行わせていたことについて是正勧告をした（労働基準法第32条違反）。
- ② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう改善指導。

- 2 過重労働による健康障害防止措置が未実施であることが判明した。

労働基準監督署の対応

「過重労働による健康障害防止を図るための対策」を講じるよう、改善指導。



長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

事業者は、以下の流れで、「過重労働による健康障害防止を図るための対策」を講じる必要があります。

全ての労働者の労働時間の状況を把握し、時間外・休日労働時間が月80時間超の労働者については、産業医に労働者の情報を提供し、労働者に労働時間の情報を通知しなければなりません。

その後、時間外・休日労働が月80時間超の労働者が面接指導の申出をした場合には、産業医等による面接指導を実施し、産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じなければなりません。

事例 2 (その他の事業)

- 1 労働者6名について、36協定で定める上限時間（月45時間）を超えて、月80時間を超える（うち5名については月100時間超）違法な時間外・休日労働（最長：月172時間を）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 過重労働による健康障害防止措置が未実施であったため、健康障害防止を図るための対策を講じるよう、改善を指導した。
- 3 自己申告制による始業・終業時刻の確認及び記録を行っているが、一部の労働者は、所定始業・終業時刻で申告しているにもかかわらず、実態調査を実施していないことから、改善を指導した。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者6名について、36協定で定める上限時間（月45時間）を超えて、月80時間を超える（うち5名については月100時間超）時間外・休日労働（最長：月172時間を）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ① 36協定で定める上限時間を超えて、違法な時間外労働を行わせたことについて是正勧告した（労働基準法第32条違反）。
- ② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう改善指導。

- 2 過重労働による健康障害防止措置が未実施であることが判明した。

労働基準監督署の対応

「過重労働による健康障害防止を図るための対策」（参考資料1参照）を講じるよう、改善指導。

- 3 自己申告制による始業・終業時刻の確認及び記録を行っているが、一部の労働者は、所定始業・終業時刻で申告しているにもかかわらず、実態調査を実施していないことが判明した。

労働基準監督署の対応

「労働時間適正把握ガイドライン」（参考資料1参照）に基づき、労働時間を適正に把握するよう改善指導。



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

※詳しくは、参考資料1参照

使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有しています。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところです。このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

労働時間の適正な把握のための措置に関するガイドライン

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（1）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

（2）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ＩＣカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 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否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

サブロク協定

労働基準法
第36条に基づく
労使協定

をご存知ですか？

時間外・休日労働を行うには、**サブロク 36協定**が必要です！

「法定労働時間」を超えて、
時間外労働(残業)する場合には、

Point
1

労働基準法
第36条に基づく労使協定
(36協定※)の締結

Point
2

労働基準監督署への届出

が必要です。

※36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、
「1か月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。

★**時間外労働の上限規制**が導入されます！

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

36協定が
必要



法律による上限(例外)

年720時間
複数月平均80時間※
月100時間未満※
※休日労働を含む

法律による上限(原則)

年360時間
月45時間

1日 8 時間
1週 40 時間

法定
時間外
労働時間

法定
労働時間

使用者と労働者の間で、書面による協定をしてください！



「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で
組織する労働組合

その労働組合が無い場合

労働者の過半数を
代表する者

又は

と使用者の間で、書面による協定をしてください。

Point
1

労働者の過半数とは？

正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを
含めた事業場のすべての労働者の過半数で
なければなりません。

Point
2

過半数代表者を選出するには？

選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持している
ことが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による
話し合い、持ち回り決議)がとられている必要があります。

36協定は労働者に周知しなければなりません！

ご不明な点がございましたら、最寄りの労働基準監督署までお気軽にご相談ください。

広島労働局・労働基準監督署

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から
働き方改革関連法が順次施行されます

Point

1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

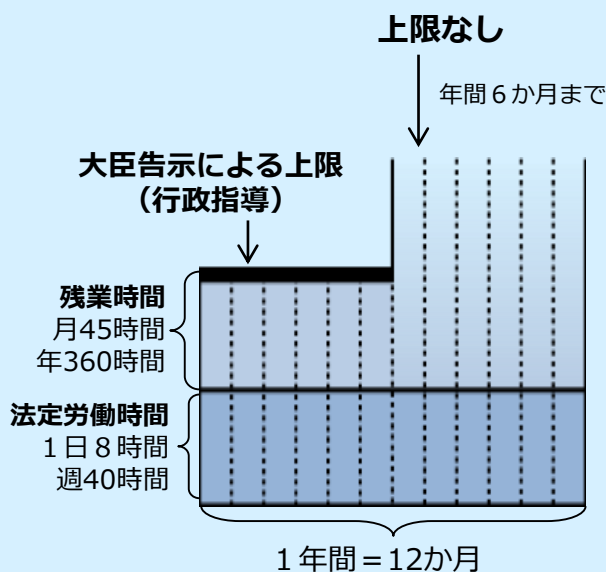
時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満**（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

※ 36協定の記載例と指針に関する資料を厚生労働省HPにアップしましたので、参照ください。

記載例 <https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf>
<https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf>（特別条項）
指針 <https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>

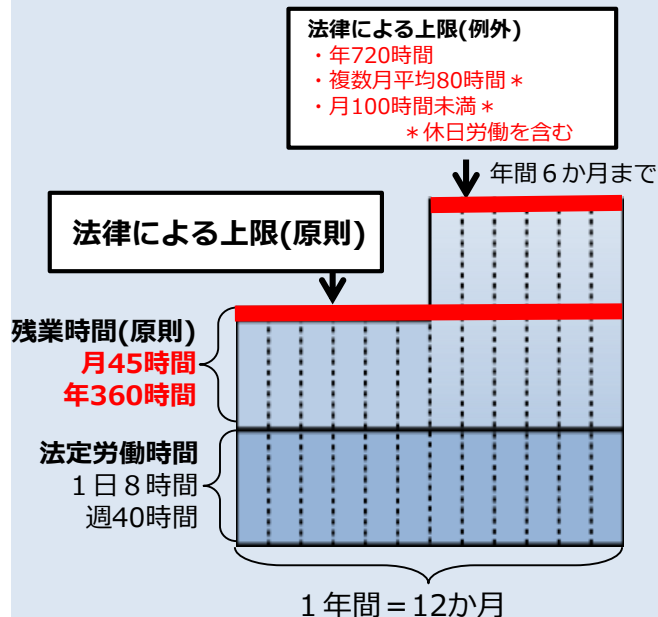
(現在)

法律上は、残業時間の上限が
ありませんでした（行政指導のみ）。



(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、
これを超える残業はできなくな
ります。



◎ 残業時間の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、**1日当たり2時間程度**の残業に相当します。）

◎ **臨時的な特別な事情**があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

（月80時間は、**1日当たり4時間程度**の残業に相当します。）

また、原則である月45時間を超えることができるのは**年間6か月まで**です。

◎ 時間外労働を行うには、各事業場の労使で、上記の時間の範囲内で、時間外労働の上限を協定（36協定）し、所轄労働基準監督署に届け出ていただく必要があります。

◎ 36協定を締結する労使当事者は「指針」に定める事項に留意してください。

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、 適用後の上限時間は、年960時間 とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

Point

2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上[※]の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、**毎年5日、時季を指定**して有給休暇を与える必要があります。

※時季指定の仕方など、具体的な付与の仕組みを整理した資料を厚生労働省HPにアップしましたので、参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>

時季指定義務のポイント



- ◆対象者は、年次有給休暇が**10日以上**付与される労働者（管理監督者を含む）に限ります。
- ◆労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から**1年以内に5日**について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

(※) 労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、5日から控除することができます。



- ・使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- ・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

相談窓口のご案内

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律について

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 
都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題解決の支援

働き方改革 推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html 
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx 
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/ 
商工会 商工会議所 中小企業団体中央会	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm   
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/ 
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/ 

その他

その他の相談窓口