

報道関係者 各位

令和6年8月 29 日

【照会先】

神奈川労働局労働基準部監督課

監督課長 松田恵太郎

地方労働基準監察監督官 柏原 周造

(電話) 045-211-7351

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和5年度の監督指導結果を公表します

神奈川労働局では、このたび、令和5年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して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、監督指導事例等と共に公表します。

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956事業場のうち、421事業場(44%)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、241事業場(違法な時間外労働があったもののうち57.2%)でした。

厚生労働省では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【監督指導結果のポイント】(令和5年4月～令和6年3月)

- | | |
|--|-----------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | 956 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] | |
| ① 違法な時間外労働があったもの： | 421 事業場 (44%) |
| 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： | 241 事業場 (57.2%) |
| うち、月100時間を超えるもの： | 142 事業場 (33.7%) |
| うち、月150時間を超えるもの： | 28 事業場 (6.7%) |
| うち、月200時間を超えるもの： | 2 事業場 (0.5%) |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 61 事業場 (6.4%) |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 200 事業場 (20.9%) |
| (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： | 507 事業場 (53%) |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 155 事業場 (16.2%) |

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5年4月から令和6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5年4月から令和6年3月までに、956事業場に対し監督指導を実施し、774事業場(81%)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あったものが421事業場、賃金不払残業があったものが61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200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)	956 (100%)	774 (81%)	421 (44%)	61 (6.4%)	200 (20.9%)	
主な業種	商業	181 (18.9%)	155 (85.6%)	86 (47.5%)	15	44
	製造業	159 (16.6%)	140 (88.1%)	72 (45.3%)	10	25
	保健衛生業	103 (10.8%)	86 (83.5%)	42 (40.8%)	5	23
	接客娯楽業	90 (9.4%)	78 (86.7%)	43 (47.8%)	4	34
	建設業	85 (8.9%)	59 (69.4%)	33 (38.8%)	4	15
	運輸交通業	121 (12.7%)	99 (81.8%)	71 (58.7%)	6	19
	その他の事業 (注6)	86 (9%)	65 (75.6%)	26 (30.2%)	8	12

(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・40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)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
956	201 (21%)	328 (34.3%)	185 (19.4%)	107 (11.2%)	75 (7.8%)	60 (6.3%)

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
956	91 (9.5%)	173 (18.1%)	142 (14.9%)	132 (13.8%)	136 (14.2%)	282 (29.5%)

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、507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
507	89	56	186	315	30	24

- (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、155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」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)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)		
155	95	4	65	6	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421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、241事業場で1か月80時間を、うち142事業場で1か月100時間を、うち28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 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	労働時間超過状況				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
956	421	180	241	142	28	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、78事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、332事業場でタイムカードを基礎に確認し、271事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、58事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、217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。

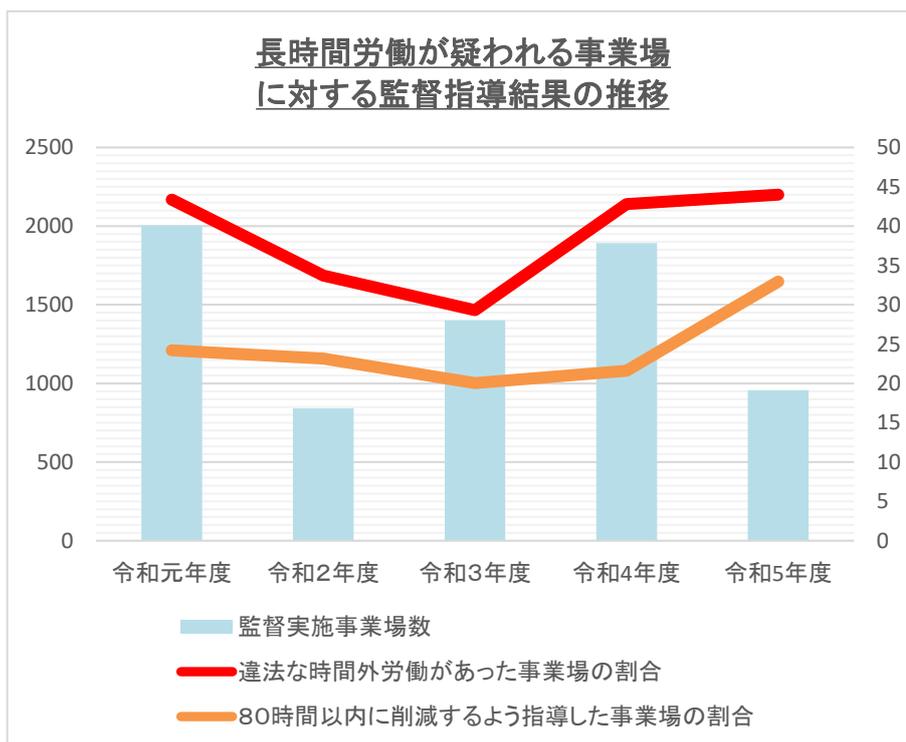
表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法(注1、2)				自己申告制 (注2、3)
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
78	332	271	58	217

(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) 監督指導実施事業場において、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。



【参考】 前年度の監督指導結果との比較

		令和4年度	令和5年度
監督指導実施 事業場	監督指導実施事業場	1,892	956
	うち、労働基準関係法令違反があったもの	1,581 83.6%	774 81.0%
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの	810 42.8%	421 44.0%
	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 1か月当たり80時間を超えるもの	313 38.6%	241 57.2%
	うち、1か月あたり100時間を超えるもの	204 25.2%	142 33.7%
	うち、1か月当たり150時間を超えるもの	46 5.7%	28 6.7%
	うち、1か月当たり200時間を超えるもの	12 1.5%	2 0.5%
	賃金不払残業があったもの	143 7.6%	61 6.4%
	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	604 31.9%	200 20.9%
主な健康障害 防止に関する 指導の状況	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	703 37.2%	507 53.0%
	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	409 58.2%	315 62.1%
	労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	344 18.2%	155 16.2%

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働が行われていたとして、神奈川労働局管内の労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例 1（一般飲食店）

立入調査で把握した事実

- ① 各種情報から、時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超える過重労働が懸念されるため、飲食業を営む事業場（労働者約12人）に、監督指導を実施した。
- ② 調理業務に従事する労働者について、年末年始及びゴールデンウィークの業務多忙と熟練労働者の不足によって特定の労働者に業務が集中し、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ、労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり152時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また時間外労働に対し、通常の賃金の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていたが、1か月当たり60時間を超える時間外労働に対し、5割以上の率で計算した割増賃金を支払っていなかった。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 時間外労働に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 1か月当たり60時間を超える時間外労働に対し、5割以上の率で計算した割増賃金を支払うよう是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）

長時間労働是正の取組

◆ 営業体制や営業時間を見直すことによる取組

- ・ 正社員を増員、繁忙期に向けて正社員及びアルバイトの更なる増員を図った。
- ・ 夜の営業開始時間を1時間遅らせることによって労働時間を短縮した。

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は月35時間程度まで減少した。**

事例 2（建設業）

立入調査で把握した事実

- ① 機械器具設置工事業の事業場（労働者約20人）において、長時間労働の実態があるという匿名の投書に基づき、立入調査を実施した。
- ② 施工を担当する現場作業員について、受注が集中したことにより36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、**最長で1か月当たり137時間**の違法な時間外労働が認められた。
- ③ 36協定の有効期間が満了し、その更新手続きがなされていなかった間に、違法な時間外労働が認められた。
- ④ 定期健康診断は実施していたが、雇入れ前1年以内に健康診断を実施していれば雇入れ時の健康診断を省略できるとの誤解により、雇入れ時の健康診断が未実施であった（法令上、医師による健康診断を受けた後、3月を経過しない者を雇い入れる場合、その者が健康診断結果を証明する書面を提出したときには、雇入れ時健康診断の項目に相当する項目は省略できる）。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）

※ 本件事業場の業種は建設事業であり、監督指導を実施した時点では、時間外・休日労働の上限規制（月100時間未満、複数月平均80時間以内）は適用されない。建設事業の時間外・休日労働の上限規制は令和6年4月1日から適用が開始された。

- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 36協定を締結（更新）せずに時間外労働を行わせたこと

- ・ 36協定を締結（更新）せずに時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）

◆ 雇入れ時の健康診断を実施していなかったこと

- ・ 雇入れ時の健康診断を実施するよう指導（労働安全衛生法第66条第1項違反）

長時間労働是正の取組

◆ 施工状況に応じた柔軟な労働時間設定による取組

- ・ 施工内容に応じて出勤時間を遅くして労働時間を短縮した。

◆ 配置換えや担当業務の見直しによる取組

- ・ 時間外労働が多い作業員を、会社から近い現場に配置転換し、移動時間を削減した。
- ・ 時間外労働が多い作業員の担当業務の一部を見直し、他作業員とで業務分担した。

◆ 工事計画の調整による振替休日の確保による取組

- ・ 工事スケジュールの調整により公休日の出勤に対する振替休日を確保した。

→ **取組の結果、時間外労働時間数は月30時間程度まで減少した。**

事例 3（製造業）

立入調査で把握した事実

- ① 自動車部品を製造する工場の構内下請事業場（労働者約20人）において、営業所長として人事、労務、在庫管理業務などを担当する労働者が、脳血管疾患を発症し、長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 脳・心臓疾患を発症した労働者について、発症前の勤務状況を確認したところ、慢性的な人手不足によって業務が集中したことにより、36協定で定めた上限時間（特別条項：月95時間）を超え、かつ、労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり107時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、当該労働者には固定残業代（約40時間分）が支給されていたものの、それを超過する時間外労働に対して、割増賃金が支払われていなかった。
- ④ そのほか、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていたにもかかわらず、当該労働者に対し、時間外・休日労働に関する情報を通知していなかった。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 時間外労働に対する割増賃金を支払っていなかったこと

- ・ 一定時間数を超える時間外労働に対し割増賃金を支払っていなかったことについて是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）

◆ 労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の8第1項違反）

長時間労働是正の取組

◆ 慢性的な人手不足を解消させるための取組

- ・ 新規採用、他事業場からの応援、一部業務を外部事業者に委託することによって全体の業務量を削減した。
- **取組の結果、時間外・休日労働時間数は月15時間程度まで減少した。**

長時間労働削減のための取組事例 (荷主と運送業者の連携した取組)

厚生労働省では、11月に過重労働解消キャンペーンの一環として、都道府県労働局長が働き方改革の取組を進めている企業を訪問しています。神奈川労働局長が訪問し、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

自動車部品の調達・出荷業務を行う事業場（荷主）と その部品の配送業務を行う協力業者（運送業者）の取組

◆ 中継地点を設けたドライバーの交代

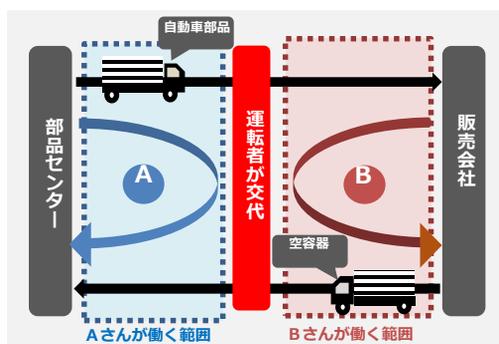
- ワンマンの長距離トラック便では、運転者の運転時間が最大10時間を超えるような状況であったが、中継地点で運転者を交代する取り組みにより、最大運転時間が8時間程度まで縮小した。



(運転者の交代のイメージ図)

◆ 荷主と運送事業者によるGPS情報の共有

- GPS機器によるトラックの位置情報を荷主と共有することにより、交通集中や悪天候などによる遅延があった場合に着荷主からの到着見込み時間の問い合わせにかかる業務負担が軽減した。



- 荷主側でもトラックの走行速度、計画ルートや実際の走行ルート of the information can be obtained, and it became possible to confirm safe driving with both the carrier and the shipper.

◆ ドライバーの休憩環境の確保

- 荷積みが完了するまでの間、運転者が確実に休憩できるようトラックの駐車場所を確保し、仮眠室及びシャワー室を設置した。また、SMSを活用し、荷積みが完了したときに運転者の携帯電話に通知することで、運転者の待機時間の負担を軽減した。

◆ トラック台数を減らす取り組み

- 通常よりも荷台の長い車両を導入し、積載量を増やすことによって、運転者一人あたりの運行回数を軽減した。

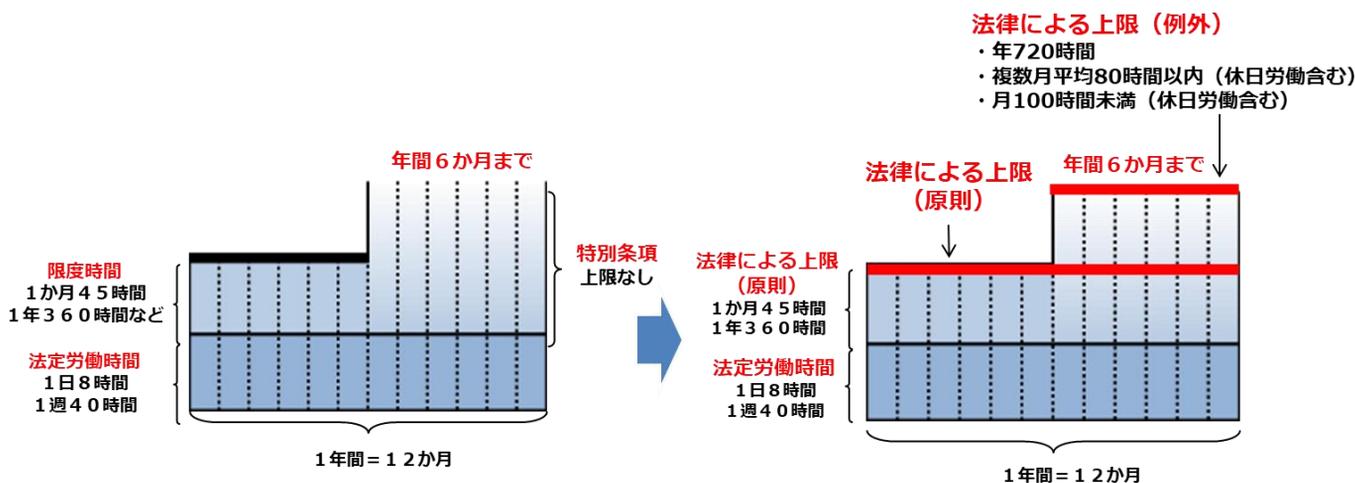
参考資料

時間外労働の上限規制

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）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、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時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。



<令和6年度適用開始業務等>

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p> <p>地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●上限規制がすべて適用されます。 <p>10</p>

労働時間適正把握ガイドライン

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。

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。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・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。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合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。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

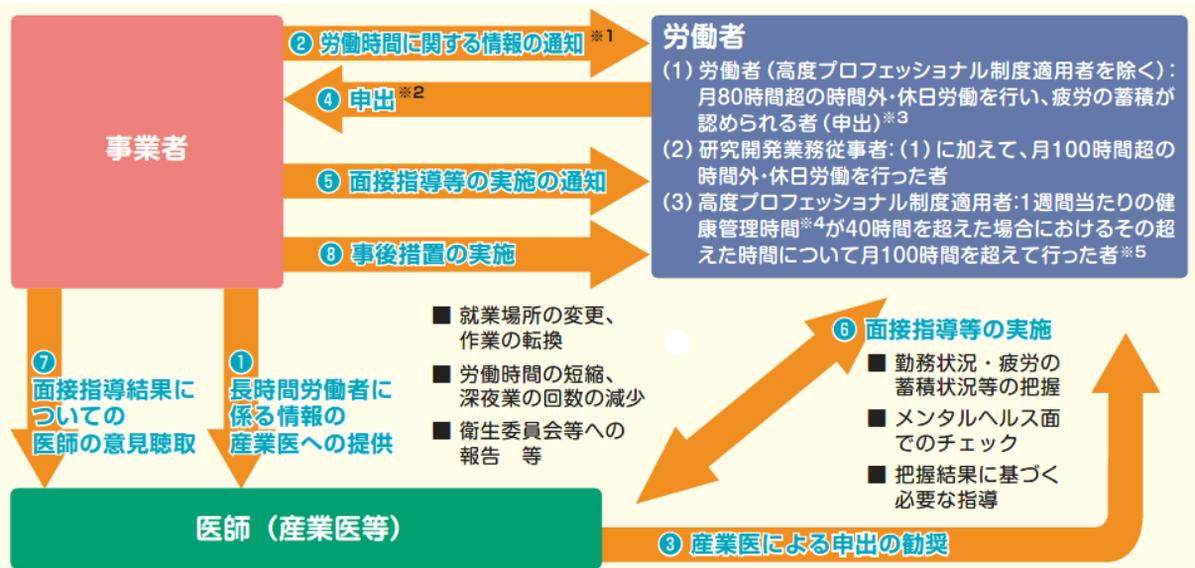
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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。（ガイドライン4（7））

長時間労働者への医師による面接指導制度

「医師による面接指導制度」は、長時間労働により疲労が蓄積し健康障害の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、その結果を踏まえた措置を講じるものである。



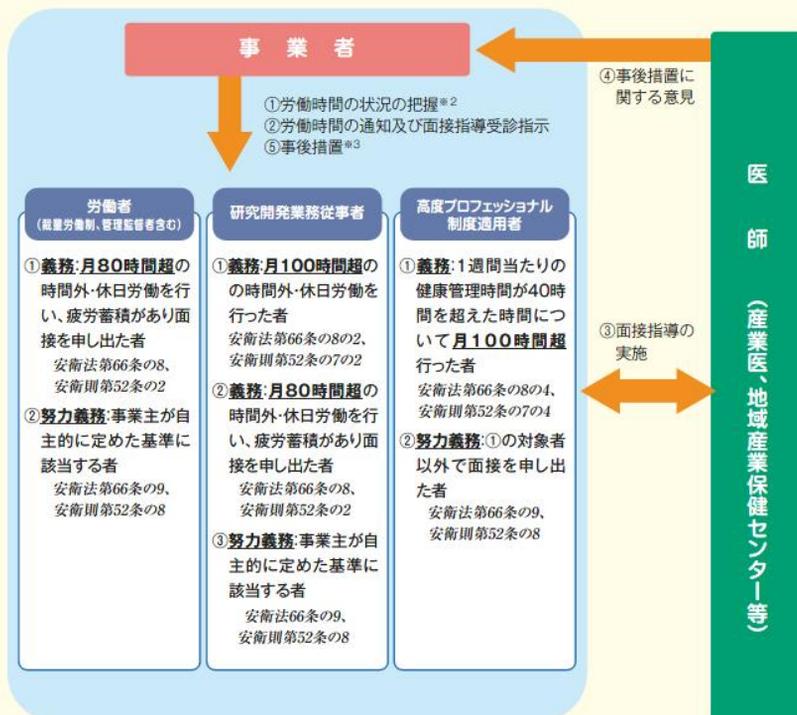
※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェSSIONAL制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましい。

※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労務委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェSSIONAL制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



※1 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労働。

※2 高度プロフェSSIONAL制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

働き方改革推進支援助成金のご案内

労働時間短縮・年休促進支援コース

令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

勤務間インターバル導入コース

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成31年4月から、制度の導入が努力義務化されています。

このコースは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

業種別課題対応コース

令和6年4月1日に時間外労働の上限規制が適用された、建設業や自動車運転の業務等を対象としたコースです。

生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくは各リーフレットをご覧ください。

< 建設業 >



< 運送業 >



< 病院等 >

