

報道関係者 各位

令和7年8月28日（木）

【照会先】

神奈川県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 澤舘 龍一

（電話） 045-211-7351

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和6年度の監督指導結果を公表します

神奈川県労働局では、このたび、令和6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1,099事業場のうち、526事業場（47.9%）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、272事業場（違法な時間外労働があったもののうち51.7%）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6年4月～令和7年3月）

- (1) 監督指導の実施事業場： 1,099 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： 526 事業場 (47.9%)
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： | 272 事業場 (51.7%) |
| うち、月100時間を超えるもの： | 168 事業場 (31.9%) |
| うち、月150時間を超えるもの： | 34 事業場 (6.5%) |
| うち、月200時間を超えるもの： | 3 事業場 (0.6%) |
- ② 賃金不払残業があったもの： 99 事業場 (9%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 266 事業場 (24.2%)
- (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： 543 事業場 (49.4%)
- 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 (14.1%)

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6年4月から令和7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6年4月から令和7年3月までに、1,099事業場に対し監督指導を実施し、923事業場(84%)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526事業場、賃金不払残業があったものが99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266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)	1,099 (100%)	923 (84%)	526 (47.9%)	99 (9%)	266 (24.2%)	
主な業種	商業	219 (19.9%)	198 (90.4%)	106 (48.4%)	15	70
	製造業	182 (16.6%)	155 (85.2%)	91 (50%)	14	28
	保健衛生業	128 (11.6%)	111 (86.7%)	52 (40.6%)	15	26
	接客娯楽業	114 (10.4%)	99 (86.8%)	63 (55.3%)	11	45
	建設業	89 (8.1%)	79 (88.8%)	37 (41.6%)	9	26
	運輸交通業	108 (9.8%)	91 (84.3%)	68 (63%)	12	19
	その他の事業 (注6)	118 (10.7%)	84 (71.2%)	50 (42.4%)	14	22

(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
1,099	218 (19.8%)	459 (41.8%)	166 (15.1%)	94 (8.6%)	99 (9.0%)	63 (5.7%)

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
1,099	111 (10.1%)	278 (25.3%)	137 (12.5%)	115 (10.5%)	164 (14.9%)	294 (26.8%)

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、543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
543	125	69	190	348	46	36

- (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	105	7	58	5	1	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526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、272事業場で1か月80時間を、うち168事業場で1か月100時間を、うち34事業場で1か月150時間を、うち3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				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
1,099	526	254	272	168	34	3

(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、64事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、384事業場でタイムカードを基礎に確認し、288事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、55事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、227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	
64	384	288	55	227

(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。

【参考】前年度の監督指導結果との比較

		令和5年度	令和6年度
監督指導実施事業場	監督指導実施事業場	956	1,099
	うち、労働基準関係法令違反があったもの	774 (81%)	923 (84%)
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの	421 (44%)	526 (47.9%)
	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1か月当たり80時間を超えるもの	241 <57.2%>	272 <51.7%>
	うち、1か月あたり100時間を超えるもの	142 <33.7%>	168 <31.9%>
	うち、1か月当たり150時間を超えるもの	28 <6.7%>	34 <6.5%>
	うち、1か月当たり200時間を超えるもの	2 <0.5%>	3 <0.6%>
	賃金不払残業があったもの	61 (6.4%)	99 (9.0%)
	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	200 (20.9%)	266 (24.2%)
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	507 (53%)	543 (49.4%)
	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	315 <62.1%>	348 <64.1%>
	労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	155 (16.2%)	155 (14.1%)

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（電気工事業）

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、建設業を営む事業場（労働者約15人）に、監督指導を実施した。
- ② 熟練労働者の退職が続き、施工管理業務に従事する労働者に業務が集中したため36協定で定めた上限時間（特別条項：月70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122時間**の違法な時間外・休日労働（**80時間超が3名、100時間超が2名**）が認められた。

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）

※ 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

長時間労働是正の取組

◆ 勤怠管理システムで全社員の労働時間を週ごとにチェックし、協定内に収まるよう指導するとともに、一人ひとりの業務量を見直し、業務量の偏りをなくすよう平準化を図った。

- ・ 現場との直行・直帰を励行し、移動時間を減らすことで時間外労働の削減を図った。
 - ・ 個人に過剰な業務の割振りが生じていないか確認し、業務量の事前調整を実施した。
 - ・ 各部門の業務内容を列記（棚卸）し、仕事内容・作業を他の社員にタスクシェアすることで、業務量の偏りをなくすよう平準化を実施した。
 - ・ 法令遵守の意義、業務効率化の必要性を周知し、労働時間削減の意識向上を図った。
- **取組の結果、時間外・休日労働時間数は月33時間程度まで減少した。**

事例 2（ソフトウェア業）

立入調査で把握した事実

- ① 電子基板等のハードウェア及びソフトウェアの設計・開発等を行う事業場（労働者約80人）において、特定のプロジェクトを担当する作業員に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90時間）を超え、**最長で1か月当たり190時間の違法な時間外・休日労働（80時間超が2名、100時間超が1名）**が認められた。
- ② 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の一部の労働者に対し、付与された日数のうち5日について、付与日から1年以内に休暇の取得時季を指定していなかったことが認められた。
- ③ 定期健康診断及びストレスチェックは実施していたが、常時50人以上（※）の労働者を使用しているのに、所轄労働基準監督署長宛て実施結果を報告していなかったほか、衛生管理者及び産業医の選任報告を行っていなかったことが認められた。
※50人未満の事業場についてもストレスチェックの実施結果報告を義務付ける法改正が実施（令和7年5月14日公布）され、公布後「3年以内」に政令で定める日から施行される予定です。

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（労働基準法第32条）及び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（同法第36条6項）については是正勧告
- ・ 特別条項付き36協定の適正化及び時間外・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

◆ 取得時季を指定して有給休暇を取得させていなかったこと

- ・ 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に対し、1年以内に5日、取得時季を指定して同休暇を取得させていなかったことについて是正勧告（同法第39条7項）

◆ 定期健康診断等の実施結果及び衛生管理者等の選任報告をしていなかったこと

- ・ 定期健康診断及びストレスチェックの実施結果並びに衛生管理者及び産業医の選任を報告するよう是正勧告（労働安全衛生法第100条1項）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

◆ 人員増を含む負荷分散及び作業時間平準化等の措置を行った

- ① 作業共有化により協業体制を構築した。
- ② 他事業部で対応可能な作業を検討し作業分担の見直し、作業量の削減を実施した。
- ③ 社外協力会社へ業務を一部委託し、作業の平準化を実現した。
- ④ 管理者に対し、毎週末に時間外労働を確認させ、①～③等の対応をルール化した。
- ⑤ ①～④に実効性を担保するため労働環境委員会を設置した（毎月1回開催、各部署の長時間労働の状況確認、業務範囲の適正化、人員の増員・再配置・社外協力会社への業務委託範囲の見直し等を計画し、適宜指示を行う）。

→ **取組の結果、時間外労働時間数は月20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（労働者約20人）において、製造工程を担当する作業員に業務が集中し36協定で定めた上限時間（特別条項：月60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160時間の違法な時間外・休日労働（80時間超が10名、100時間超が9名）**が認められた。

当該法違反の背景に、受注した製品のトラブル等が発生したことで発注者から無理な納期設定や度重なる仕様変更など拒否できない状況があったことが確認された。

- ② また、当該事業場では退勤時間について30分未満を日々切り捨てていたため、実際の時間外労働に対して、適法な割増賃金が支払われていなかった。

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（労働基準法第32条）及び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（同法第36条6項）について是正勧告
- ・ 特別条項付き36協定の適正化及び時間外・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

◆ 上記法違反の背景にいわゆる「下請たたき」が存在しているおそれがあること

- ・ 労働基準関係法令違反の背景にいわゆる「下請たたき」が存在しているおそれがある事案について、親事業者を明らかにできない場合など、該当する事案が把握されない場合においても、下請取引に関する確認シート付きリーフレットを配付し、相談窓口及び通報制度を教示することとしている。

◆ 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

- ・ 日々30分未満の労働時間を切り捨てることにより、時間外労働の一部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）

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

- ・ トラブルが生じた事業からの撤退、生産管理・製造工程人員の新規採用、派遣労働者の増員、他部署からの配置転換による応援によって業務量の平準化を実現した。

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は月60時間以内まで減少した。

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。

～ 造り方と運び方を**トータルで課題**として捉え**最適化** ～
飲料メーカー（荷主）と出荷・配送を行う協力業者（運送業者）が連携

1 「運ばない物流」の推進

自社工場製造比率を向上させたことで、製造能力と転送経路が最適化され、社内転送にかかるトラック台数を8,000台/年削減、かつエリア生産・エリア販売による対応を進めたことで拠点工場間での長距離輸送が削減された。

自工場製造比率の向上

全国9つの自社工場が物流拠点を兼ねている利点を最大限活かし、自工場出荷商品を、できるだけ自工場で製造することによって、**長距離輸送そのものを削減**する。

KEY words “運ばない物流”の推進

2 リードタイムをプラス1日延長

リードタイムの延長は取引先の理解が必要となるところ、物流を維持することが社会課題の解決につながるという理念のもと、取引先の共感を得つつ対応した。これにより、ドライバーの拘束時間や荷役作業員の夜間作業時間が削減された。

After(D+2)

受注日翌々日配送



ご注文受付から中1日あり、積み込み開始までにピッキングを完了させることができるため、トラックの待機時間を抑制



ご注文受付日の翌日午前中からのピッキング開始となるため日中時間帯での作業が可能



3 出荷情報を卸売業者（着荷主）に提供

従前は現物確認や管理日付の手入力などを必要としていたが、事前に出荷情報を提供することで「検品レス」の取組を導入し、配送先でも事前に配荷準備が進められることで、配送トラックの拘束時間が最大30%削減された。



4 フォーク誘導タブレットとOCR検品の導入

フォーク誘導タブレットの導入により、ドライバーの積込時間を短縮し、OCR検品システムで検品作業の省力化（副次的に誤出荷防止にも寄与）を推進したことで、構内待機時間が約10%削減された。

検品作業を担当する協力会社によれば、光学式端末の活用により、検品作業の時間が短縮されたほか、検品誤りが解消され、検品作業の精神的な負荷も軽減されたという。

フォーク誘導タブレット×OCR検品

フォーク誘導タブレットでドライバーの積込時間を短縮し、OCR検品システムで検品作業の省力化(副次的に誤出荷防止にも寄与)を推進。

製造工場で21年から順次導入し、8工場に展開。**構内待機時間を約10%削減。**



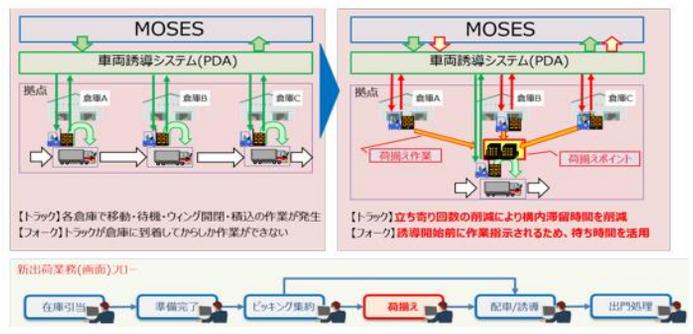
5 事前荷揃えプロセスの導入

工場内の複数倉庫を立ち寄りながら出荷をしていたことを、倉庫をまたいで荷揃えすることでSTOP回数を削減するとともに、フォークオペレーターの作業平準化の効果を確認した。これにより、該店の積込時間が約40%削減された。

事前荷揃えプロセス

工場内の複数倉庫を立ち寄りながら出荷をしていたことを、倉庫を跨いで荷揃えすることでSTOP回数を削減。加えて、フォークオペレーターの作業平準化の効果を確認。

製造工場で22年から順次導入し、積込作業の一部に展開。**該店の積込時間が約40%削減された。**

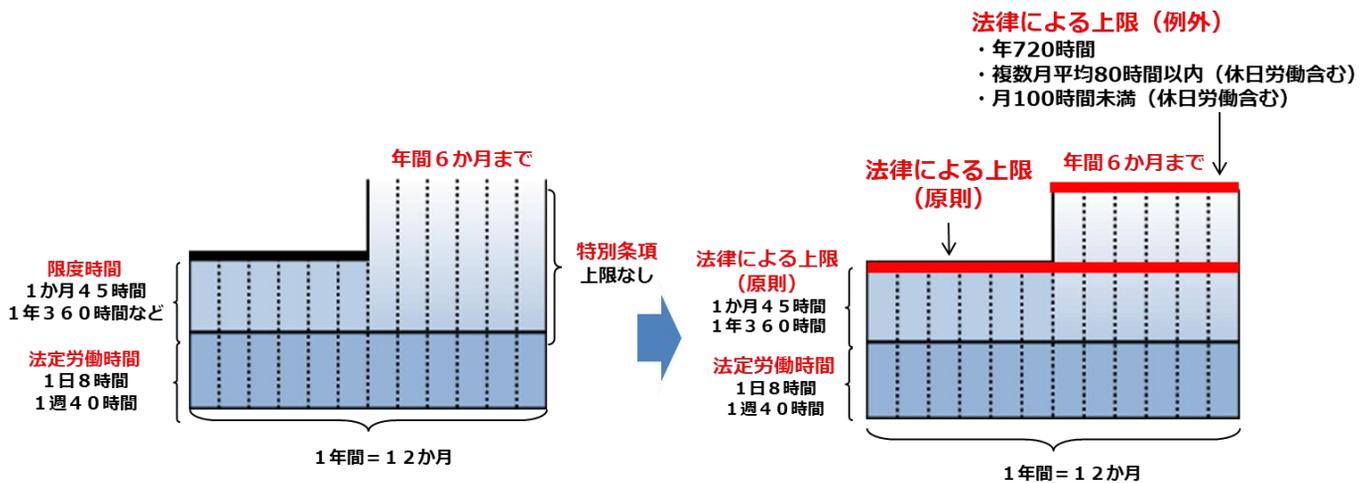


時間外労働の上限規制

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4月1日から適用開始。



< 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	令和6年4月1日以降
建設事業	<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>※ 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）。 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	<p>上限規制がすべて適用されます。</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

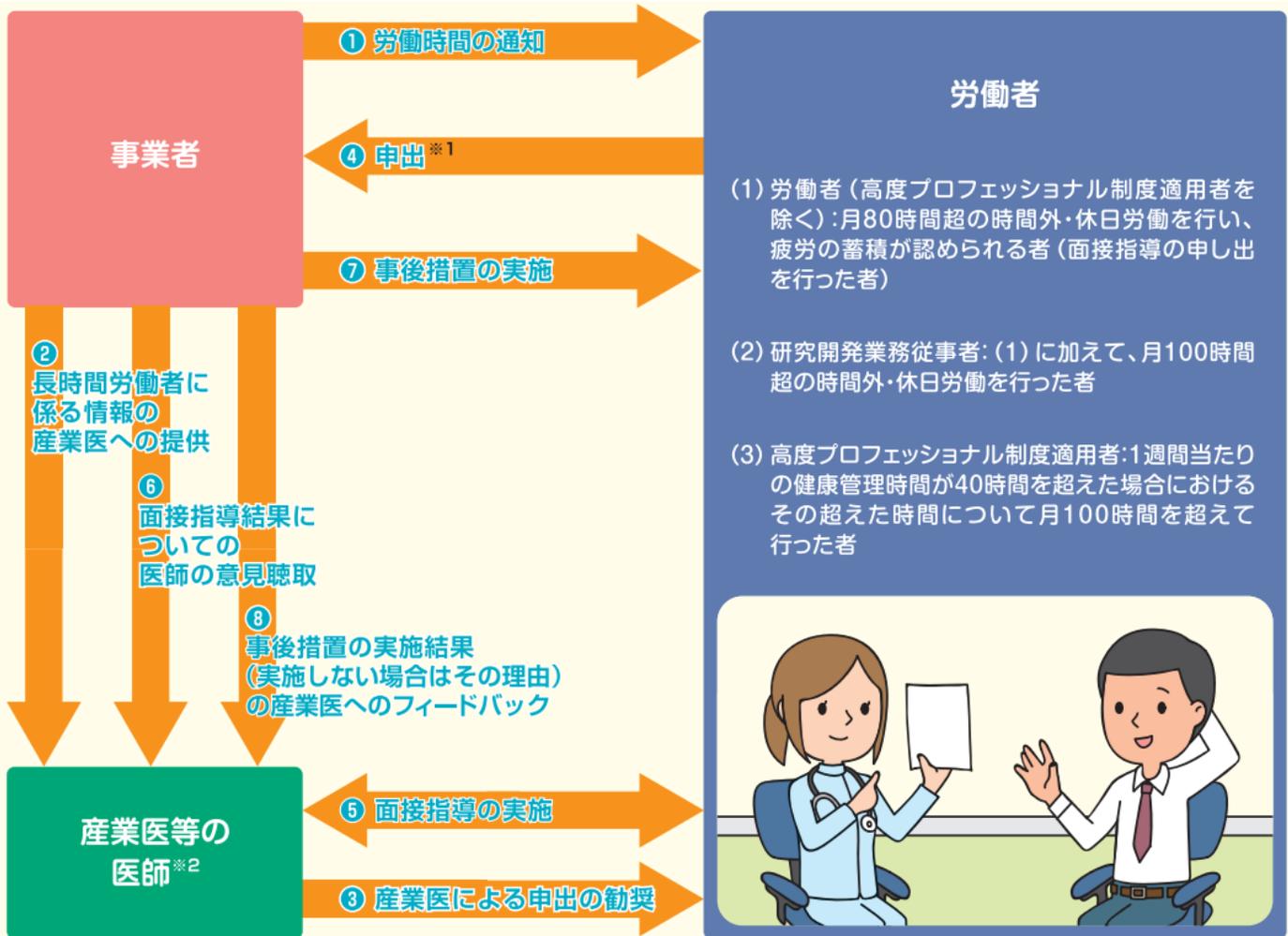
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、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事後措置を講じます。



※1 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、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月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル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。

※2 労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら



■ ストレスチェック制度

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者に求めるものです。
- ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場にも義務化されます（公布後3年以内に施行）。

ストレスチェックの実施

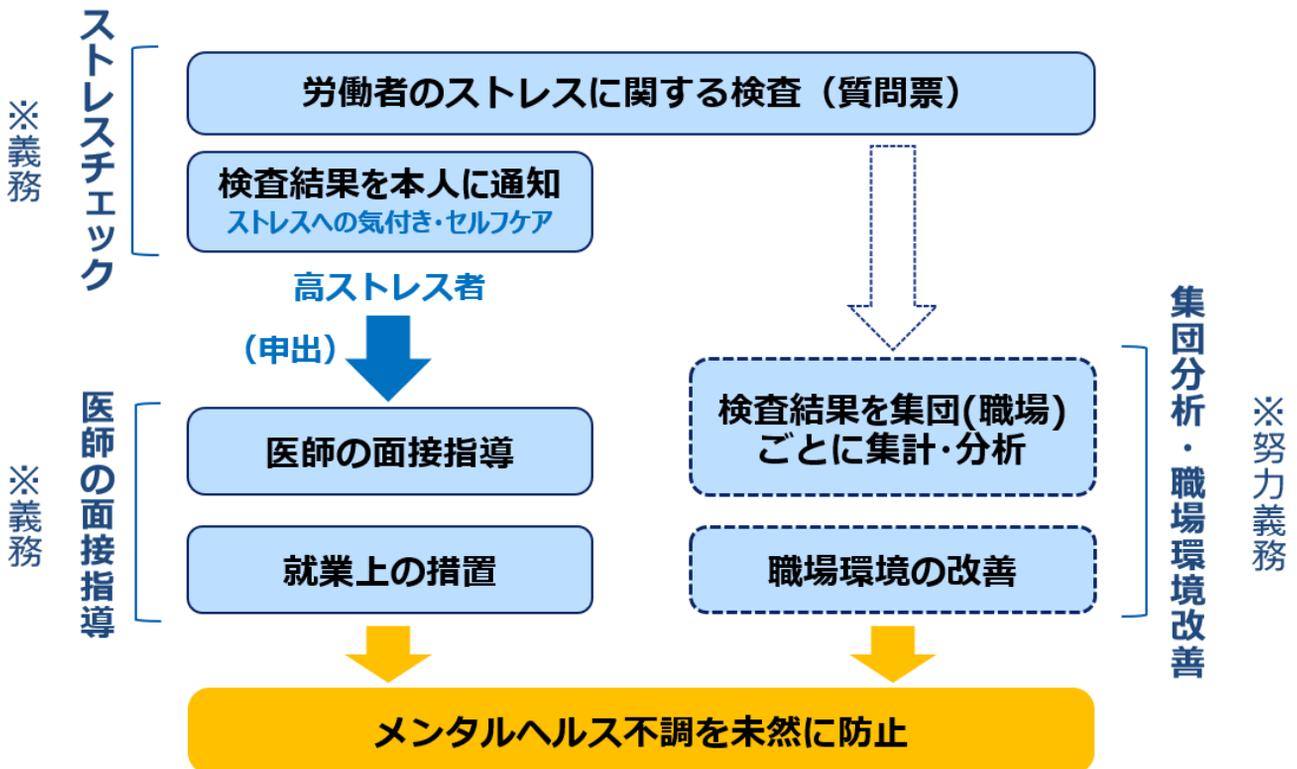
- ・常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

- ・高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
- ・事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

ストレスチェック制度の流れ



働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

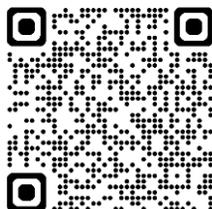
特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。



コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

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。



コース別HPはこちら

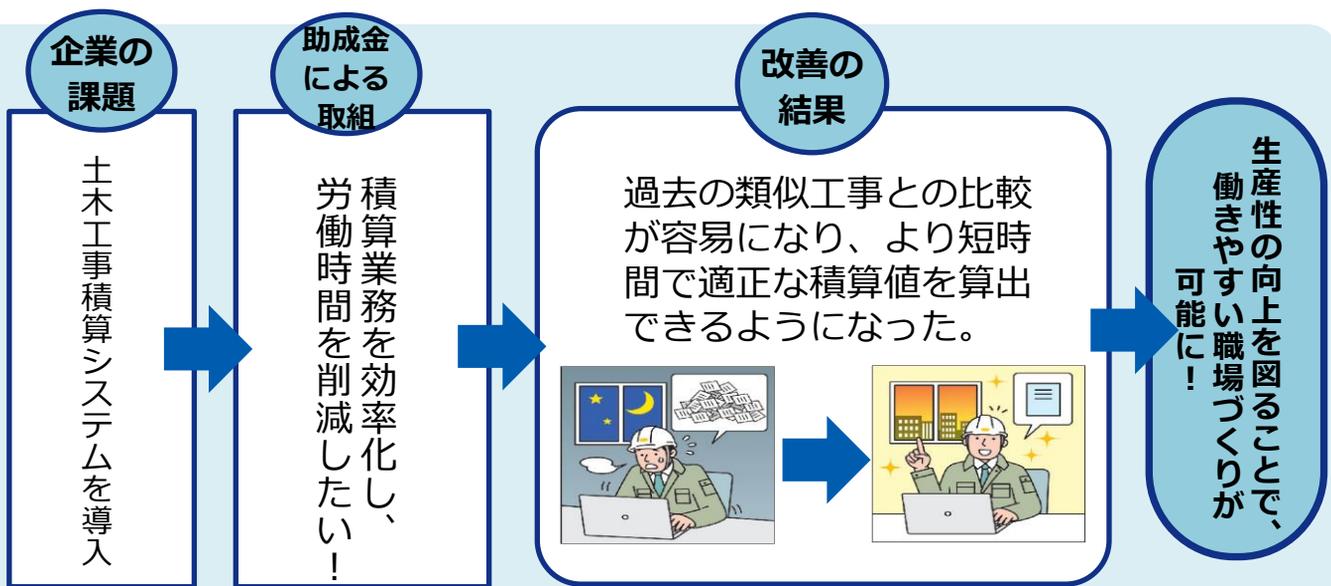
勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入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。



コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部企画課（045-211-7357）にお尋ねください。

