京都労働局　Press Release

経済・府政記者クラブ同時資料配付
京 都 労 働 局 発 表 令和８年 10 月 30 日

担当	京都労働局 労働基準部 監督課
	監 督 課 長　野 田 悦 朗
	主任地方労働基準監察監督官　横 井 寿 洋
	電 話　075（241）3214

報道関係者　各位

11 月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等の防止について、関心と理解を深めましょう～

京都労働局（局長 伊勢 久忠）では、「過労死等防止対策推進法」に基づき、11 月中、府民への周知・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、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導などを実施します。

※「過労死等」とは業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。

1　過労死等防止対策推進シンポジウム（別添１）

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開催します（どなたでも無料で参加できます）

日時　：　令和８年 11 月 20 日（金）13：30～16：20（受付 13：00～）
会場　：　TKP 京都四条カンファレンスセンター　ホール６E
（京都市下京区立売中之町 99　四条 SET ビル６階）
申込　：　https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/

申込

2　過重労働解消キャンペーン（別添２）

（1）　過重労働相談受付集中期間及び特別労働相談受付日を設定します

令和８年 11 月１日（日）から７日（土）までの１週間を過重労働相談受付集中期間とし、下記窓口にて、労働相談と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。

① 過重労働解消相談ダイヤル（フリーダイヤル）
なくしましょう　長い残業
０１２０－７９４－７１３（11 月７日（土）９：００～１７：００）

② 労働条件相談「ほっとライン」
はい！　労働
０１２０－８１１－６１０
（平日　１７：００～２２：００、土日祝　９：００～２１：００）

③ 京都労働局及び府内の労働基準監督署（平日　８：３０～１７：１５）

（2） 過重労働解消のためのセミナーを開催します

「過重労働解消のためのセミナー」では、企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的に、過重労働防止に関連する基本ルールや裁判例の解説、企業の事例紹介など、「実務的に使える知識」を社会保険労務士などの専門家が解説します。全国 47 都道府県での現地開催とオンライン開催の２とおりから、ご都合に応じて選択できます。

また、特別企画として「業務効率化セミナー」をオンラインで実施します。

事前予約制で参加費無料です。詳細は下記ホームページでご覧ください。

［専用ホームページ］　https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou

セミナー

（3） 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

京都労働局長が長時間労働の削減を始めとした働き方改革に積極的に取り組む「ベストプラクティス企業」を訪問し、府内企業の参考となるような取組事例について情報発信します。

（※　**実施日時等、詳細は、後日別途事前に公表します。**）

3　長時間労働が疑われる事業場に対する令和７年度の監督指導結果を公表します（別添３）

京都労働局では、このたび、令和７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 427 事業場のうち、203 事業場（47.5%）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、123 事業場（違法な時間外労働があったもののうち 60.6%）**でした。

京都労働局では、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。

別添１

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

京 都
会場

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が失われ、
また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等にもご登壇をいただき、
過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。

参加無料
事前申込

日 時 2026.
11月20日(金) 13:30～16:20
(受付13:00～)

会 場
TKP京都四条カンファレンスセンター
ホール6E
(京都府京都市下京区立売中之町99　四条SETビル6階)

基調講演
労働生活の向上に欠かせない睡眠



独立行政法人労働者健康安全機構
労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター センター長
高橋 正也 氏

◎お申込み・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

二次元バーコードを
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省、京都労働局　　後援：京都府、京都市、京都弁護士会
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、
過労死防止京都連絡会

京都会場

プログラム

[京都労働局からの報告]
京都労働局 労働基準部監督課長　野田 悦朗

[過労死ご遺族からの体験談発表]

[基調講演]

「労働生活の向上に欠かせない睡眠」

高橋 正也 氏
（独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター センター長）

高橋 正也 氏
(独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター　センター長

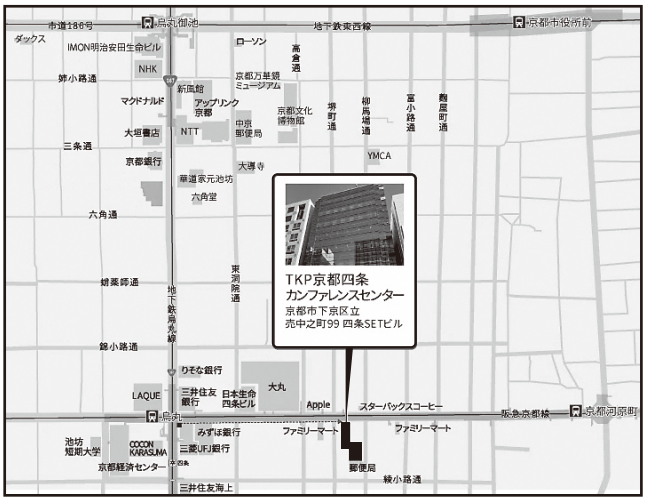
1990年　東京学芸大学教育学部卒業
　　同年労働省産業医学総合研究所（現研究所の前身）
入所2000年　群馬大学医学部（医学博士号）
　　同年ハーバード大学医学部留学
2014年　労働安全衛生総合研究所・
　　過労死等調査研究センター長代理
2016年　同・産業疲学研究グループ部長
2019年　同・過労死等防止調査研究センター長
2021年　同・社会労働衛生研究グループ部長併任
【専　門】　産業睡眠医学（過重労働による心身の健康障害と対策）
【所属学会】　日本労働科学学会（会長）、日本臨床睡眠医学会（理事）、
　　日本睡眠学会（幹事）

会場のご案内

TKP京都四条カンファレンスセンター ホール6E

（京都府京都市下京区立売中之町99 四条SETビル6階）

・京都市営烏丸線 四条駅 徒歩4分　　・阪急京都線 烏丸駅 徒歩4分



参加申込みについて

○会場の都合上、事前申し込みをお願いします。
○申し込みはWebまたはFAXでお願いします。
○受付番号を発行いたします。当日会場受付にて受付番号をお知らせください。
○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。
○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。
○参加（証明）書の発行はいたしておりません。予めご了承ください。

◎Webからのお申し込みはこちら　**過労死等防止対策推進シンポジウム 検索**
https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/

●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 052-915-1523**
●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。 →□同意しました。

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。
□ 経営者　□ 会社員　□ 公務員　□ 団体職員　□ 教職員　□ 医療関係者　□ 弁護士
□ 社会保険労務士　□ パート・アルバイト　□ 学生　□ 過労死等の当事者・家族
□ その他［　　］

お名前 5名以上のお申込みは、別紙（様式自由）にてFAXしてください。	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。・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：0570-036-222（ナビダイヤル）
E-mail：karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ　過労死等を防止するための対策BOOK



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

参加無料　11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。
過労死等防止対策推進シンポジウム▶0570-036-222（専用ナビダイヤル（月～金 9:00～17:30））

厚生労働省
ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省ホームページ▶ https://www.mhlw.go.jp

詳しい情報や相談窓口はこちら
厚労省　過労死防止　検索

別添２

11月は過労死等防止啓発月間です。
過労死等防止啓発月間には、過重労働解消キャンペーンを実施しています

1　労使の主体的な取組を促進します
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。

2　労働局長によるベストプラクティス企業の職場訪問等を実施します
都道府県労働局長が管内の企業を訪問する等により、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し、広く紹介します。

3　長時間労働が疑われる事業場等への重点監督を実施します
長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

4　労働相談を実施します
11月7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

令和8年11月7日（土）
9:00～17:00

なくしましょう　長い残業
0120-794-713

11月1日～7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/

5　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1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）。
＊詳細は専用ホームページをご覧ください。

参加費無料

専用ホームページ ▶ https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou

11月を中心に「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。
＊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。

参加費無料

専用ホームページ ▶ https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないように、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/

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。

Q1 過労死等とは？

A1

業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。

［過労死等の定義］

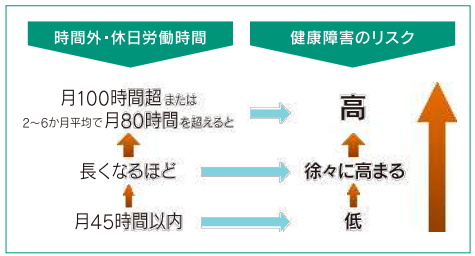
◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

［長時間労働と過労死等］

長期間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前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評価できるとされています。

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。

■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



《注意》
①上の図は、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。
②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
③「時間外・休日労働時間」とは、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超えた時間のことです。
④2～6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。

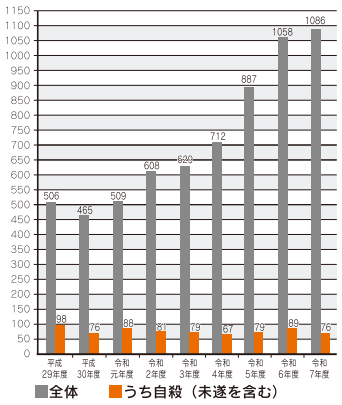




［過労死等防止は喫緊の課題］

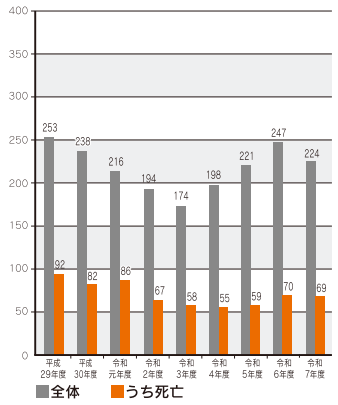
過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境（職場風土を含む）を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

■精神障害に係る労災支給決定件数の推移



注）労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」または「複数業務要因災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

■脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数の推移



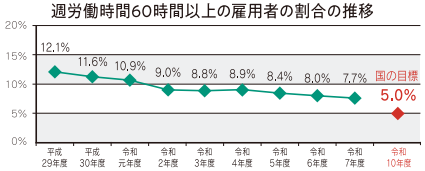
注）労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」または「複数業務要因災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

［過労死等防止に関連する国の目標］

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標（R6.8月変更）

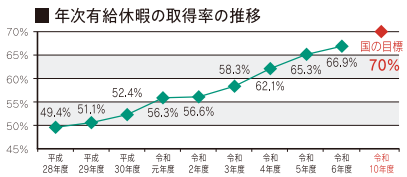
過労死をゼロとすることを目指し、以下の目標を設定しています。
◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（2028年まで）
　特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。
◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
　（1）制度を知らなかった企業割合を5%未満（2028年まで）
　（2）制度を導入している企業割合を15%以上（2028年まで）
　特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
◎年次有給休暇の取得率を70%以上（2028年まで）
◎メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（2027年まで）
◎使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（2027年まで）
◎自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（2027年まで）

■週労働時間40時間以上の雇用者のうち、
週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



※資料出所：総務省「労働力調査」 ※資料は非農林業雇用者数により作成。

■年次有給休暇の取得率の推移



※資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

事業主の取組

Q2 長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？

A2

労働者の労働時間を正確に把握しましょう。
時間外・休日労働協定（36協定）の内容を労働者に周知し、
週労働時間が60時間以上の労働者をなくすように努めましょう。



［適正な労働時間の把握］

使用者は労働基準法及び労働安全衛生法により、労働者の労働時間を適切に管理し、労働時間の状況を適正に把握する責務があります。現状では割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題などの背景に、使用者が労働時間を適切に管理できていないケースも見られます。

「労働時間適正把握ガイドライン」で詳しく解説しています。

［「時間外・休日労働協定（36協定）」の周知を］

使用者が法定労働時間（原則、1日8時間、週40時間）を超えて時間外労働をさせる場合、または休日労働をさせる場合には、労働基準法第36条に基づき、36協定を過半数労働組合（ない場合には過半数代表者）と締結し、労働基準監督署に届け出ることが義務づけられています。過半数代表者は、36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出する必要があります。36協定が適切に結ばれるように、過半数代表者の要件を周知してください。また、届け出られた36協定は見やすい場所へ掲示するなどして周知してください。

ⓘ関連する国の目標

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5％以下とする（2028年まで）

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

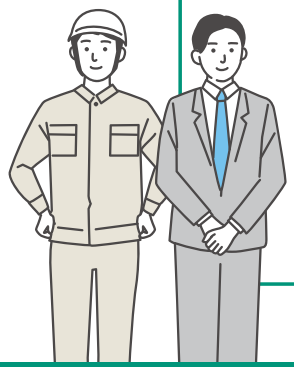
時間外労働の上限は、原則として、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。また、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善法に規定された勤務間インターバル制度の導入等、各取組を行うことが効果的です。

Q3 働きすぎによる健康障害を防止するために必要なことは？

労働者の取組 ＋ 事業主の取組

A3

事業主は労働者の健康づくりに向け
積極的に支援すること、
労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。



［睡眠時間の確保および健康づくりを］

過重労働による健康障害の防止のために、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底を図りましょう。労働者の必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要です。また、裁量労働制対象労働者、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理監督者についても、事業主に健康確保の責務があることから、労働安全衛生法に基づき、医師による面接指導等の必要な措置を講じなければなりません。

労働者も睡眠時間の確保や健康管理などを意識しましょう。

［若年労働者などにも配慮した対策を］

若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者などについては、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるように、事業主は、各々の特性に応じた過重労働防止のための配慮を行う必要があります。

例えば、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。

高年齢労働者への取り組みは「高年齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html

Q4

労働者の取組 ＋ 事業主の取組

働き方はどのように見直せばよいですか？

A4

事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。
使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。



［ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を］

過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけではなく、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めることが必要です。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。仕事にやりがい・充実感を得ながら責任を果たすためには、適切な労働時間で効率的に働き、しっかり休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

ⓘ関連する国の目標

年次有給休暇の取得率を70％以上とする（2028年まで）

年次有給休暇（年休）は、法律で定められた、労働者に与えられた権利です。労働基準法において①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤の条件を満たした労働者（パート・アルバイトも同様）は、取得することができます。労使で話し合って、年休の計画的な取得を推進しましょう。

2019年4月から、全ての企業において、法定の年休付与日数が年10日以上の全ての労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。

Q5

労働者の取組 ＋ 事業主の取組

勤務間インターバル制度とは？

A5

勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度で、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために有効なものです。
労使で話し合い、制度の導入に努めましょう。



2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

➡勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等をとりまとめたマニュアル、導入事例があります。

➡制度を導入する中小企業への助成金があります。

ⓘ関連する国の目標

勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
(1)制度を知らなかった企業割合を5％未満に、
(2)制度を導入している企業割合を15％以上とする（2028年まで）

勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、
事業主、従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1　従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2　従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット3　生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。
https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/download.html

働き方改革推進支援助成金
（勤務間インターバル導入コース）について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html

Q6

労働者の取組 ＋ 事業主の取組

心の健康を保つために取り組むべきことは？

A6

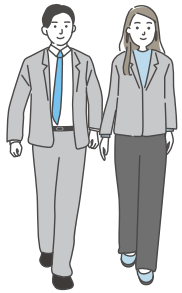
事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより、自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

［メンタルヘルスケアが重要］

働く方の7割近くが、仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じています。心の健康を保つためには労働者自身がストレスに気づき、これに対処することが必要です。

また、メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚が不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要です。

そのためには、事業主がメンタルヘルスケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供・相談窓口の設置を計画的に実施することが重要です。



［ストレスチェックの実施を］

毎年1回労働者を対象にストレスの程度について検査（ストレスチェック）を実施し、高ストレス者で必要な者に対して医師による面接指導を行うことが必要です（労働者数50人未満の事業場についても、令和7年の労働安全衛生法の改正により、ストレスチェックの実施が義務化されます（施行は令和10年4月1日））。

労働者はストレスチェック結果により、自身のストレス状況に気づき、セルフケアに努めましょう。また、事業主は集団分析をもとに職場改善に取り組みましょう。

！関連する国の目標

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（2027年まで）
- 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（2027年まで）

「厚生労働省HP」
小規模事業場向けのマニュアル等、ストレスチェックの実施に役立つ情報を掲載しています。

ストレスチェックの企業向けの相談窓口
「ストレスチェック制度サポートダイヤル」
0570-031050（平日10時～17時 土・日・祝日、12月29日～1月3日を除く）

Q7

労働者の取組 ＋ 事業主の取組

職場のハラスメントの防止に向けて取り組むべきことは？

A7

事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に取り組み、職場のハラスメントを防止する必要があります。

ハラスメントの被害を受けた労働者の方やハラスメントの被害に気づいた周囲の労働者の方は、相談窓口へ連絡しましょう。

職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

※事業主は、これらの措置を必ず講じる必要があります。

● 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

① ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
② ハラスメントの行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

● 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
④ 相談窓口対応者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

● 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
⑧ 再発防止に向けた取組を講ずること

● 併せて講ずべき措置

⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
⑩ 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

● 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置の実施

※令和8年10月1日より、カスタマーハラスメント対策が中小企業を含む全ての企業の義務となります。事業主が講ずべき具体的な内容は、指針においてお示ししておりますのでご参照ください。

ハラスメント対策について厚生労働省HPで詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

ハラスメント対策の総合情報サイト
「あかるい職場応援団」もご活用ください。
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

Q8

労働者の取組 ＋ 事業主の取組

新しい働き方を導入する場合はどのように対応すべき？

A8

テレワークなどの働き方の導入にあたっては、企業も労働者も安心して取り組むことができる環境を整備することが重要です。



［テレワーク］

テレワークは、業務効率化による時間外労働の削減や生産性の向上に資する等、労使ともにメリットがある働き方です。

一方で、「仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる」「顔を合わせる機会が減り、心身の不調に気づきにくい」等の理由による健康障害のおそれや、テレワーク時のハラスメントの発生について留意する必要があります。

労使双方で十分に話し合い、適切なテレワーク環境の整備に努めましょう。

［副業・兼業］

労働者が自身のスキルアップや収入面の安定の手段として副業・兼業を行うことは、企業にとっても優秀な人材の獲得・流出防止等のメリットがあります。

副業・兼業を進める上では、長時間労働によって労働者の健康が阻害されないように、長時間労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使コミュニケーションをとり、必要な措置を講じるようにしましょう。

［フリーランス］

フリーランスが安心して働くことのできる環境を整備するため、フリーランスとの取引の適正化とフリーランスの就業環境の整備を図ることを目的とする「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和６年11月に施行されました。

この法律では、取引条件の明示やハラスメント防止のための措置を講じること等をフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し義務付けています。詳しい情報は、厚生労働省ＨＰをご確認ください。

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン

副業・兼業については厚生労働省ＨＰへ

フリーランス・事業者間取引適正化等法については厚生労働省HPへ

【労働者用】自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト

【事業者用】テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト

Q9

労働者の取組 ＋ 事業主の取組

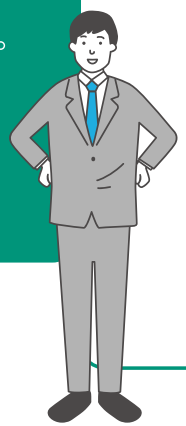
労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

A9

労働者は自身の不調に気がついたら、早めに周囲の人や、医師などの専門家に相談しましょう。

事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。

上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。



［相談しやすい環境の整備を］

現在、国や民間団体により相談窓口が多く設置されています。事業主は、事業場において相談体制を整備するほか、こうした窓口の周知を行いましょう。また、職場において労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

さらに、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようにすることが必要です。労働者も自身の不調に気がついたら、ためらわずに周囲の人や専門家に相談することを心がけましょう。

▼相談窓口は、P13・P14へ

! 関連する国の目標

自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50％未満とする（2027年まで）

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

● 本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、疲労蓄積度が判定できます。
● このチェックリストは、労働者の疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。
● あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、対策に役立ててください。

記入年月日　　年　　月　　日

1.最近1か月間の自覚症状　各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
2. 不安だ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
3. 落ち着かない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
4. ゆううつだ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
5. よく眠れない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
6. 体の調子が悪い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
7. 物事に集中できない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
8. することに間違いが多い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
10. やる気が出ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
11. へとへとだ（運動後を除く）※1	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
13. 以前とくらべて、疲れやすい	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
14. 食欲がないと感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）

※1：へとへと：非常に疲れて体に力がなくなったさま

【自覚症状の評価】各々の答えの（　）内の数字を全て加算してください。　合計　　点

Ⅰ	0～2点	Ⅱ	3～7点	Ⅲ	8～14点	Ⅳ	15点以上

2.最近1か月間の勤務の状況　各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の労働時間（時間外・休日労働時間を含む）	□ ない又は適当（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
2. 不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	——
3. 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	——
4. 深夜勤務に伴う負担※2	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	□ 適切である（0）	□ 不適切である（1）	——
6. 仕事についての身体的負担※3	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
7. 仕事についての精神的負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
9. 時間内に処理しきれない仕事	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
10. 自分のペースでできない仕事	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかかって仕方ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 勤務日の睡眠時間	□ 十分（0）	□ やや足りない（1）	□ 足りない（3）
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間※4	□ 十分（0）	□ やや足りない（1）	□ 足りない（3）

※2：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯（午後10時ー午前5時）の一部または全部を含む勤務を言います。
※3：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担　※4：これを勤務間インターバルといいます。

【勤務の状況の評価】各々の答えの（　）内の数字を全て加算してください。　合計　　点

A	0点	B	1～5点	C	6～11点	D	12点以上

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、
あなたの疲労蓄積度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

自覚症状	勤務の状況 A	B	C	D
Ⅰ	0	0	2	4
Ⅱ	0	1	3	5
Ⅲ	0	2	4	6
Ⅳ	1	3	5	7

※ 糖尿病、高血圧症等の疾患がある方の場合は判定が正しく行われない可能性があります。

判定 点数	疲労蓄積度
0～1	低いと考えられる
2～3	やや高いと考えられる
4～5	高いと考えられる
6～7	非常に高いと考えられる

あなたの疲労蓄積度の点数は　　点（0～7）

疲労蓄積予防のための対策

疲労蓄積度の**点数が2～7の人**は、**疲労が蓄積されている可能性**があり、
チェックリストの2に掲載されている“勤務の状況”の項目の改善が必要です。

・個人の裁量で改善可能な項目については、それらの項目の改善を行ってください。
・個人の裁量で改善不可能な項目については、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相談してください。

○ 仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられます。
睡眠や休養などを見直すことも大切です。
○ 時間外・休日労働時間が月45 時間を超えていれば、労働時間の短縮を検討してください。

◎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。
“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)

労働条件や労務管理に関する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・・・

●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、パワーハラスメントなどの相談はこちら。
https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントを含む労働問題に関するあらゆる分野について相談を受け付けています。
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

●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/

働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は・・・

●働き方・休み方改善コンサルタント

労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けた
アドバイスを無料で行っています。
お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。
https://www.mhlw.go.jp/content/001674098.pdf

●働き方・休み方改善ポータルサイト

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、
自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。
https://work-holiday.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・・・

●産業保健総合支援センター

全国で、事業者、産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者など)に向けた、健康管理や
メンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行っています。
また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。
https://www.johas.go.jp/facilities/sanpo-center/

●こころの耳(ポータルサイト)

職場におけるメンタルヘルス対策に関する最新情報や取組事例、働く方のセルフケアに役立つ
ツール等、様々なコンテンツを提供しています。
https://kokoro.mhlw.go.jp/

●こころの耳電話相談、メール相談、SNS相談

働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等について無料で相談に応じています。
電話相談　**0120-565-455** 月～金 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～金 17:00～22:00／土・日 10:00～16:00(祝日及び年末年始を除く)

●まもろうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を抱えていたら、相談してください。
電話やSNSの相談窓口を紹介しています。
https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/

◎過労死等防止のための取組

●厚生労働省 過労死等防止対策

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html

●過労死等防止調査研究センター(RECORDs)

過労による労働災害の解明と防止を目標に研究成果を公開しています。
https://records.johas.go.jp/



◎過労死等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

https://karoshi-boushi.net/

●全国過労死を考える家族の会

https://karoshi-kazoku.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)

https://karoshi.jp/

別添３

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果の概要

（令和７年４月から令和８年３月までに実施）

【令和７年度における長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果の要点】

① 監督指導の実施事業場　**427　事業場**

② 主な違反内容［①のうち、法違反があり、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　203　事業場（47.5%）

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　123　事業場（60.6%）

うち、月 100 時間を超えるもの　71　事業場（35.0%）

うち、月 150 時間を超えるもの　9　事業場（4.4%）

うち、月 200 時間を超えるもの　1　事業場（0.5%）

イ　賃金不払があったもの　37　事業場（8.7%）

ウ　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの　92　事業場（21.5%）

③ 主な健康障害に係る指導の状況

［①のうち、健康障害のための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　224　事業場（52.5%）

イ　労働時間の把握が不適切なため指導したもの　53　事業場（12.4%）

【京都労働局の監督指導において違法な長時間労働を認めた事例】飲食業

＜立ち入り調査で把握した事実＞

① 飲食店を運営する事業場（労働者数約 10 名）に立入調査を実施した。

② 人員不足により、労働者１人について、 月 106 時間を超える違法な時間外労働が認められた。

なお、時間外・休日労働に関する協定（いわゆる 36 協定）の締結及び労働基準監督署への届出はなかった。

＜労働基準監督署の指導＞

◆長時間にわたる違法な時間外労働を行わせたこと

・ 36 協定の届出なく、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）

・時間外労働を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するとともに、労働時間を適正に管理するよう指導

・時間外及び深夜労働に対し、２割５分以上の割増率で計算した割増賃金、１か月 60 時間を超える時間外労働に対し、５割以上の割増率で計算した割増賃金をそれぞれ支払っていないこと。

＜長時間労働是正の取組＞

◆　勤務シフトの見直し

・長時間労働が発生しないよう勤務シフトを再編成。

◆　管理者へ長時間労働に関する社内教育を実施

◆　労働時間管理の強化

・タイムカードによる客観的把握を徹底

→　取組の結果、監督指導実施から２か月後には、勤務シフトの見直しなどにより、時間外労働が大幅に削減し、法律違反が解消。

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7年4月から令和8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7年4月から令和8年3月までに、427事業場に対し監督指導を実施し、360事業場（84.3%）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203事業場、賃金不払残業があったものが37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92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）		427（100%）	360（84.3%）	203（47.5%）	37（8.7%）	92（21.5%）
主な業種	商業	106（24.8%）	80	39	7	19
	製造業	65（15.2%）	56	37	4	13
	保健衛生業	50（11.7%）	44	22	9	8
	接客娯楽業	63（14.8%）	57	36	7	26
	建設業	28（6.6%）	26	12	0	7
	運輸交通業	48（11.2%）	43	31	2	6
	その他の事業（注6）	35（8.2%）	28	12	3	9

（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・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を超える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〔法定の割増賃金を支払っていないもの。〕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
427	105（24.6%）	183（42.9%）	65（15.2%）	25（5.9%）	31（7.3%）	18（4.2%）

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
427	53（12.4%）	113（26.5%）	69（16.2%）	54（12.6%）	50（11.7%）	88（20.6%）

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、224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
224	62	44	69	153	14	17

（注１）　指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、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、53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）		
53	31	2	22	0	0	0

（注１）　指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、それぞれに計上している。

（注２）　各項目のかっこ内は、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203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、123事業場で1か月80時間を、うち71事業場で1か月100時間を、うち9事業場で1か月150時間を、うち1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	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
427	203	80	123	71	9	1

(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、32事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、157事業場でタイムカードを基礎に確認し、92事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、9事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、76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	
32	157	92	9	76

（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。