

報道関係者 各位

【照会先】

長野労働局労働基準部監督課
課長 森 孝行
主任監察監督官 西尾 裕一朗
(電話) 026-223-0553

長時間労働が疑われる事業場に対する令和4年度の監督指導結果を公表します

～ 監督指導を行った事業場のうち、①法令違反は 84.6% (4年連続増加)
②違法な時間外労働は 46.9% ～

厚生労働省長野労働局(局長 久富康生)では、このたび、管内の労働基準監督署において、令和4年度に長時間労働が疑われる事業場に対して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。(詳細は、別添1)

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683事業場のうち、320事業場(46.9%)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、155事業場(違法な時間外労働があったもののうち48.4%)でした。(指導の事例は別添2のとおり。)

長野労働局では、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。

また、管内の労働基準監督署では「労働時間相談・支援コーナー」を設けて、労務管理や労働時間に関するきめ細やかな助言・指導を行っています。(別添3のとおり。)

なお、悪質な事案については引き続き厳正に対処してまいります。

【令和4年4月から令和5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： **683 事業場**

このうち、578 事業場 (全体の 84.6%) で労働基準関係法令の違反あり。

(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： **320 事業場 (46.9%)**

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： 155 事業場 (48.4%)
うち、月100時間を超えるもの： 94 事業場 (29.4%)
うち、月150時間を超えるもの： 25 事業場 (7.8%)
うち、月200時間を超えるもの： 4 事業場 (1.3%)

② 賃金不払残業があったもの： **65 事業場 (9.5%)**

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **161 事業場 (23.6%)**

(3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(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： **322 事業場 (47.1%)**

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **119 事業場 (17.4%)**

【参考】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和4年度	令和3年度
監督指導 実施事業 場	全数	683	793
	うち、労働基準法などの法令違反あり	578 (84.6%)	627 (79.1%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	320 (46.9%)	293 (36.9%)
	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	155 <48.4%>	124 <42.3%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	94 <29.4%>	84 <28.7%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	25 <7.8%>	11 <3.8%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	4 <1.3%>	6 <2.0%>
	2 賃金不払残業があったもの	65 (9.5%)	108 (13.6%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	161 (23.6%)	125 (15.8%)
主な健康 障害防止 に関する 指導の状 況	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	322 (23.6%)	333 (42.0%)
	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	218 <67.7%>	180 <54.1%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	119 (17.4%)	126 (15.9%)

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4年4月から令和5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4年4月から令和5年3月までに、683事業場に対し監督指導を実施し、578事業場(84.6%)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320事業場、賃金不払残業があったものが65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161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)	683 (100%)	578 (84.6%)	320 (46.9%)	65 (9.5%)	161 (23.6%)	
主な業種	商業	147 (21.5%)	111	59	15	32
	製造業	168 (24.6%)	145	82	11	40
	保健衛生業	55 (8.1%)	46	24	3	16
	接客娯楽業	103 (15.1%)	95	56	15	28
	建設業	62 (9.1%)	56	28	10	12
	運輸交通業	62 (9.1%)	55	37	7	12
	その他の事業 (注6)	40 (5.9%)	32	17	3	11

(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) かつこ内は、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)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
683	296 (43.3%)	225 (32.9%)	68 (10.0%)	49 (7.2%)	31 (4.5%)	14 (2.0%)

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
683	194 (28.4%)	166 (24.3%)	62 (9.1%)	68 (10.0%)	76 (11.1%)	117 (17.1%)

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、322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
322	45	46	104	218	21	12

(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、119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)		
119	83	9	41	8	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320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、155事業場で1か月80時間を、うち94事業場で1か月100時間を、うち25事業場で1か月150時間を、うち4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
683	320	165	155	94	25	4

(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、51事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、311事業場でタイムカードを基礎に確認し、123事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、10事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、210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	
51	311	123	10	210

(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。

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省長野労働局管内各労働基準監督署では、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、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（製造業）

立入調査で把握した事実

- ① 36協定が未届のため、立入調査を実施した。
- ② 36協定未締結・未届にもかかわらず、労働者1名について、直近6か月間で常態として月80時間を超えており、このうち1か月は100時間超えの違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 長時間労働の原因は、該当労働者への業務集中であった。
- ④ 健康診断実施後の医師の意見聴取が未実施であった。
- ⑤ 年次有給休暇を全く取得させていなかった。

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協定を締結・届け出ず、時間外労働をさせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 年次有給休暇を5日以上取得させていなかったことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）
- ・ 36協定を締結・届け出て、限度時間以内の時間外・休日労働時間数とすること、業務配分・受注調整により、特定の労働者に業務が偏ることの無いよう指導。

◆ 健康診断実施後の事後措置を実施していないこと

- ・ 定期健康診断を実施したのちに、医師等から意見聴取を実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の4違反）
- ・ 長時間労働となっている労働者への健康配慮を指導。

事例 2（接客娯楽業）

立入調査で把握した事実

- ① ホテル業を行う事業場において、労働者が死亡し、長時間労働を原因とする精神疾患の労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 疾患を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、36協定で定めた上限時間（月45時間・特別条項月75時間）を超え、**最長で1か月当たり78時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 特別条項を適用する際の、決められた手続きをとっていなかった。
- ④ 割増賃金を支払う際に、算定基礎に入れるべき手当を算入せずに、計算・支払っていた。
- ⑤ 健康診断実施後、有所見者であったにもかかわらず、医師の意見聴取を実施していなかった。

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）
- ・ 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

◆ 法定時間外労働に対する、適正な割増賃金を支払っていないこと

- ・ 割増賃金を、法に定められた項目以外の手当を算入して計算・支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

◆ 健康診断実施後の事後措置を実施していないこと

- ・ 定期健康診断を実施したのちに、医師等から意見聴取を実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の4違反）
- ・ 長時間労働となっている労働者への健康配慮を指導。

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

厚生労働省長野労働局では、11月に過重労働解消キャンペーンの一環として、長野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。訪問企業の中で、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。

事例

Web、汎用機械のシステム設計・開発・販売・運用等を行う情報処理サービス業
(労働者数 約90人)の事業場

働き方の見直しに向けた取組

◆ 労働者への健康配慮

- 「健康経営」を会社の目標に設定し、定期健康診断の実施項目を拡大。血液検査、便潜血検査、心電図検査を全員対象としている。人間ドック費用も全額会社負担。
- ストレスチェックの項目の拡充、インフルエンザ予防接種の会社での集団実施・費用も会社負担。
- 以上 すべてを産業医と連携している。

◆ 時間外労働削減等

- 時間外労働管理の徹底（ログの記録と入退館の記録の齟齬のチェック）。
- クラウドシステムの採用により、
 - ・出張申請、旅費申請を、社外のPCやスマートフォンからでも申請可能となった。
 - ・インターネット環境下であれば、どこにいても業務を行うことができるようになった。



◆ 年次有給休暇取得推進

- 年間最低取得日数を「6日間」と設定。
- 時間単位取得制度導入

取組の結果

- 総労働時間（労働者全員の年間総労働時間の合計）が、27.4%減少（令和3年度・対平成30年度比）。
- 年次有給休暇の取得率、51.7%（令和3年度）。
- 健康診断実施率100%。

「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置しています。

専門の労働基準監督署の職員が、以下のようなご相談について、
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ㊦ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊦ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊦ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊦ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは
やまやまなんだけど…

うちの会社の
労働時間制度は
このままで
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せください。

スマートフォン
タブレットでも



- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、県内の各労働基準監督署に設置しています。
- ◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）

※ 労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。



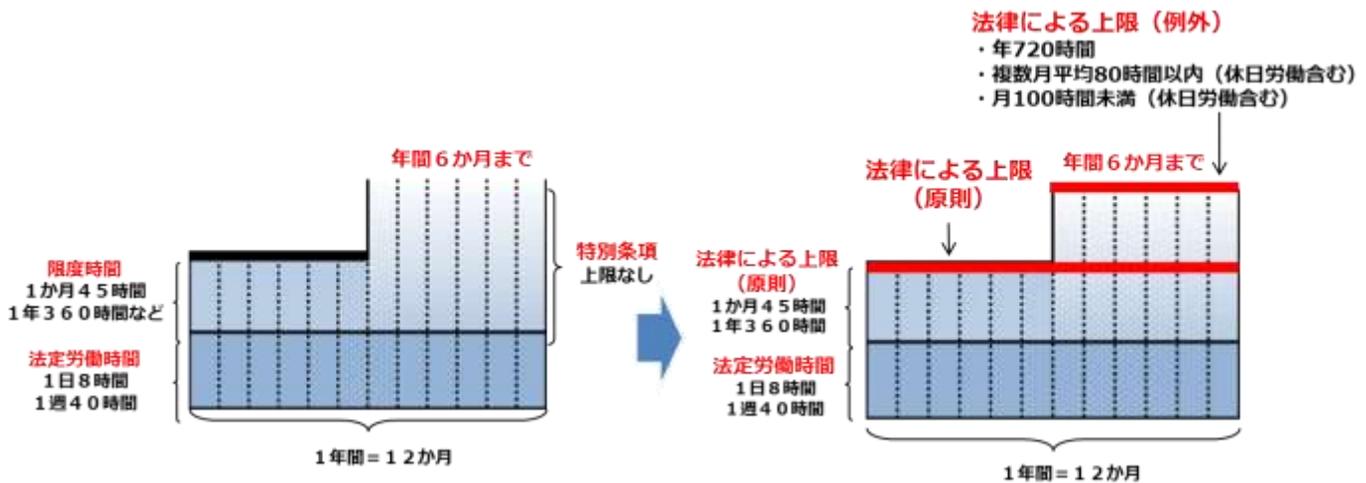
参考資料

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。



< 猶予業種・業務 >

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別水準（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。	●上限規制がすべて適用されます。

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））

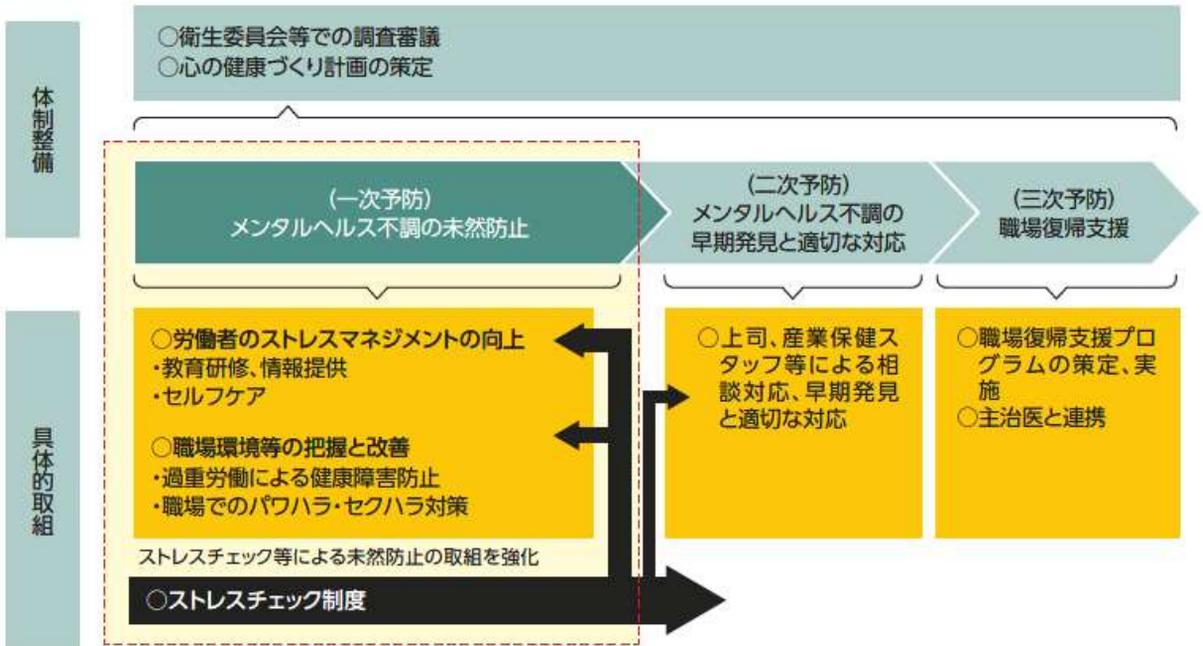
労働時間等設定改善委員会等の活用

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））

■ ストレスチェック

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**である。労働者が50人以上いる事業場では、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することを義務づけられている。

ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタル不調となることを未然に防止する一次予防を主な目的としている。

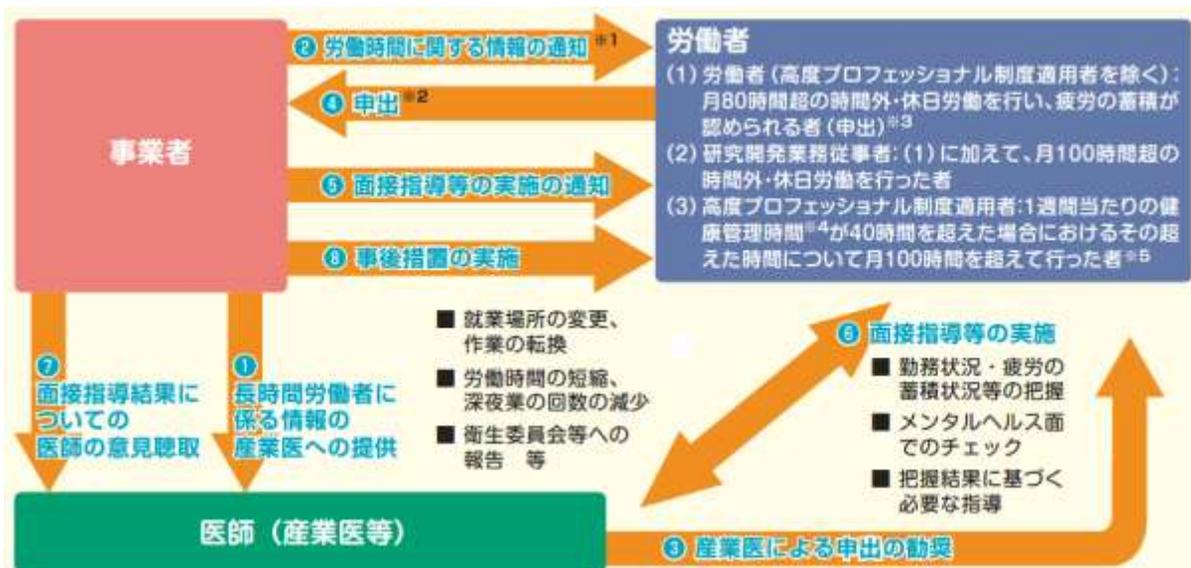


質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が や う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
⋮				
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
⋮				

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。



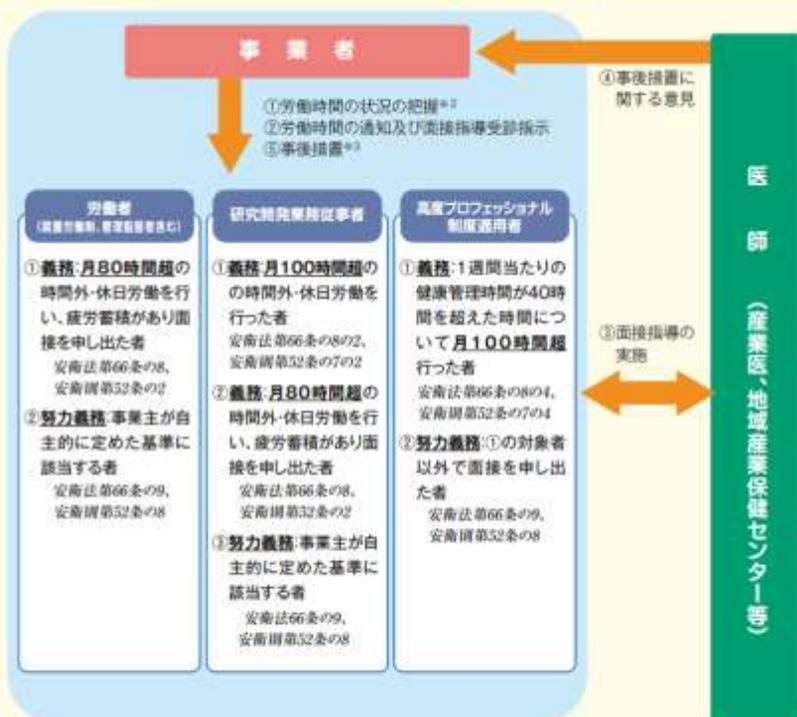
※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

※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

※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られた者については、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(労使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ッショナル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 高度プロフェッショナル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。