

報道関係者 各位

令和7年10月2日

【照会先】

長崎労働局労働基準部監督課

監督課長 関口 洸哉

監察監督官 徳永 幸治

(直通電話) 095(801)0030

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

長崎労働局では、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345事業場のうち、267事業場(77.4%)で何らかの労働基準関係法令違反を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。違法な時間外労働が認められたのは、345事業場のうち129事業場(37.4%)で、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、60事業場(違法な時間外労働があったもののうち46.5%)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： **345 事業場**
うち、何らかの労働基準関係法令違反があったもの： **267 事業場 (77.4%)**
[345事業場のうち、是正勧告書を交付した事業場]

(2) 主な違反内容
① 違法な時間外労働があったもの： **129 事業場 (37.4%)**
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： **60 事業場 (46.5%)**
うち、月100時間を超えるもの： **32 事業場 (24.8%)**
うち、月150時間を超えるもの： **2 事業場 (1.6%)**
うち、月200時間を超えるもの： **1 事業場 (0.8%)**

② 賃金不払残業があったもの： **13 事業場 (3.8%)**

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **61 事業場 (17.7%)**

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況
[(1)の345事業場のうち、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： **143 事業場 (41.4%)**

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **68 事業場 (19.7%)**

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、345事業場に対し監督指導を実施し、267事業場(77.4%)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129事業場、賃金不払残業があったものが13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61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)	345 (100%)	267 (77.4%)	129 (37.4%)	13 (3.8%)	61 (17.7%)	
主な業種	商業	70 (20.3%)	54	32	4	12
	製造業	71 (20.6%)	57	30	0	13
	保健衛生業	51 (14.8%)	36	11	1	9
	接客娯楽業	38 (11.0%)	33	14	3	10
	建設業	24 (7%)	15	8	0	4
	運輸交通業	35 (10.1%)	29	19	3	3
	その他の事業 (注6)	19 (5.5%)	16	8	0	2

(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
345	63 (18.3%)	149 (43.2%)	63 (18.3%)	37 (10.7%)	22 (6.4%)	11 (3.2%)

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
345	34 (9.9%)	92 (26.7%)	49 (14.2%)	46 (13.3%)	48 (13.9%)	76 (22%)

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、143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
143	11	7	58	85	2	3

- (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、68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)		
68	44	3	27	1	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129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、60事業場で1か月80時間を、うち32事業場で1か月100時間を、うち2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	労働時間超過の状況				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
345	129	69	60	32	2	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、36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、69事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、8事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、110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	
36	111	69	8	110

(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県内事例

長崎労働局では、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等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（宿泊業）

立入調査で把握した事実

- ① ホテル等を運営する事業場（労働者数約290人）に立入調査を実施した。
- ② 宿泊予約の受付を担当する部署において、予約のキャンセル対応が集中したために、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87時間**の違法な時間外働が認められた。
- ③ 常時使用する労働者数が200人を超える事業場については、衛生管理者を2名以上選任しなければならないところ、1名しか選任していなかった。

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
- ◆ **衛生管理者を2人以上選任していないこと**
 - ・ 常時200人を超える労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者を2人以上選任していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第12条第1項違反）

是正の取組

- ◆ **業務内容を見直すとともに、業務の一部を外部委託化**
 - ・ 時間外労働が36協定の上限時間を超えていた労働者について、上司との個別相談を行い業務内容を見直し、他の労働者に業務を分散
 - ・ 宿泊予約担当部署全体の時間外労働を削減するため、集客予測の管理やデータ作成業務を外部の事業者へ委託
- **取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月47時間に減少**
- ◆ **衛生管理者を増員**
 - ・ 新たに労働者1人に第二種衛生管理者免許を取得させ、衛生管理者を2人に増員

事例 2（金属製品製造業）

立入調査で把握した事実

- ① 金属製品製造業の事業場（労働者数約80人）に立入調査を実施した。
- ② 新製品の製造のため、熟練労働者に業務負担が集中したことや、客先での作業対応により、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）を超えて、**最長で1か月142時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関して調査審議していなかった。

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

◆ 長時間労働による健康障害防止対策が不十分であること

- ・ 衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止対策の樹立に関して調査審議していなことについて是正勧告（労働安全衛生法第18条第1項違反）

是正の取組

◆ 応援体制の整備や業務フローの見直しを実施

- ・ 上記新製品の製造は一旦終了したが、次期受注に備えて、社内で応援者を育成
- ・ 客先での作業に当たり、出退勤時に事業場に立ち寄り、工具の準備やミーティングを行っていたことも時間外労働を発生させる原因であったことから、直行直帰が原則となるよう業務フローの見直しを実施

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月52時間に減少**

◆ 衛生委員会において、長時間労働による健康障害防止対策を調査審議

- ・ 衛生委員会において長時間労働による健康障害防止対策について調査審議
- ・ 1か月の時間外・休日労働が80時間を超えた労働者に対しては、時間外・休日労働時間数の実績と医師による面接指導の対象となる旨を書面で通知し、その書面の返信によって、面接指導を希望する旨を労働者から申し出てもらうようにした。

事例 3（飲食店）

立入調査で把握した事実

- ① 複数の飲食店を運営する事業場（労働者数約40人）に立入調査を実施した。
- ② 人手不足のため、労働者が店舗間を行き来して勤務しており、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80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）を超えて、**最長で1か月当たり145時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 1か月60時間を超える時間外労働に対して、割増賃金の率を2割5分としていた。

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

◆ 法定の率以上の割増賃金を支払っていないこと

- ・ 1か月60時間を超える時間外労働に対して、法定以上の率（5割以上の率）で計算した割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条第1項違反）

是正の取組

◆ 店舗の運営を見直し、労働者の休日・休憩を確保

- ・ 店舗の再編を行い、1店舗を閉鎖し、その他の店舗に人員を再配置
- ・ 従来休業日としていた月曜日に加えて、シフト作成時の状況に応じて水曜日を不定期の休業日とすることで、週休2日を確保
- ・ 一部の店舗について従来の昼夜通し営業を見直し、15時から17時の昼休憩を設定することにより、労働者の休憩時間を確保

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月45時間に減少**

◆ 割増賃金を再計算し、不足分を遡及して支払

- ・ 1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割として再計算し、不足分を遡及して支払った。

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

長崎労働局では、11月の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との意見交換を実施しています。実施企業の中で、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。

モーダルシフトによるドライバーの拘束時間削減 トラック運送事業（労働者数：約30人）

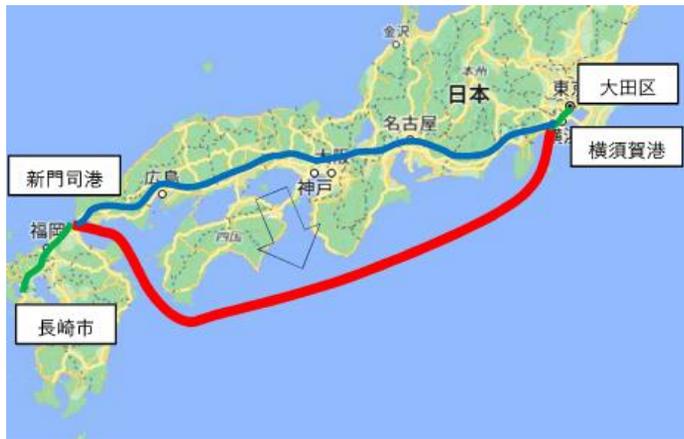
1 輸送経路の一部でフェリーを利用（モーダルシフト）

長崎と関東地方の間において、長崎からの往路は水産物、復路は印刷物を輸送。復路の輸送方法を陸上輸送からフェリー利用による海上輸送（横須賀港から門司港）に変更することで、ドライバーの拘束時間を削減。

また、フェリー内には、就寝用ベッド、レストラン、風呂等の宿泊施設が充実しており、トラック内での車中泊と比較してドライバーの身体的、精神的負担を軽減。

2 荷主の協力

関東の荷主企業が各出版メーカーと荷（印刷物）の集荷時間及び到着時間を調整。到着時間に関しては、1日遅らせる体制を整え、海上輸送への切り替えに繋がった。今後も荷主としてもモーダルシフトの比率を高める為に海上輸送を推進。また、モーダルシフトに当たり、運送事業者からの要望に応じて運賃の改定も実施。



◆ 取組の効果

上記取組により、ドライバーの拘束時間が1か月当たり約65時間削減された。

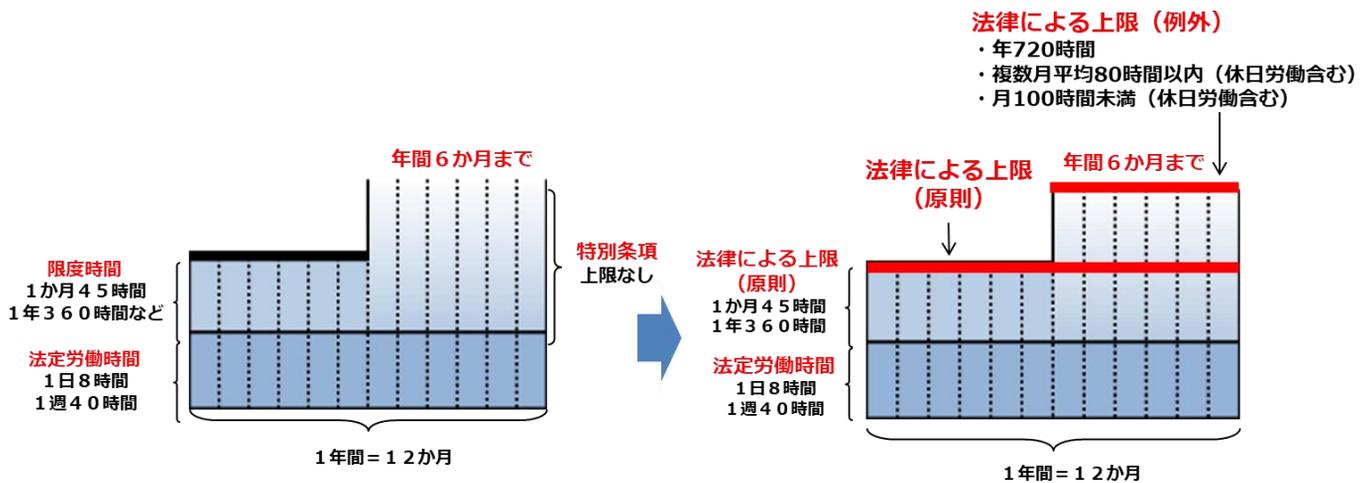
従来の陸上輸送	モーダルシフト後
①トラックの走行距離 長崎⇔豊洲 トラック走行距離 約2,400km	①トラックの走行距離 <往路> 長崎⇒豊洲 約1,200km <復路> ・豊洲⇒横須賀 約70km ・横須賀⇒門司 フェリー ・門司⇒長崎 約230km トラック走行距離 約1,500km
②運転手の拘束時間（1往復） 約33時間	②運転手の拘束時間（1往復） 約20時間 1か月（5往復）での削減時間 約65時間

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

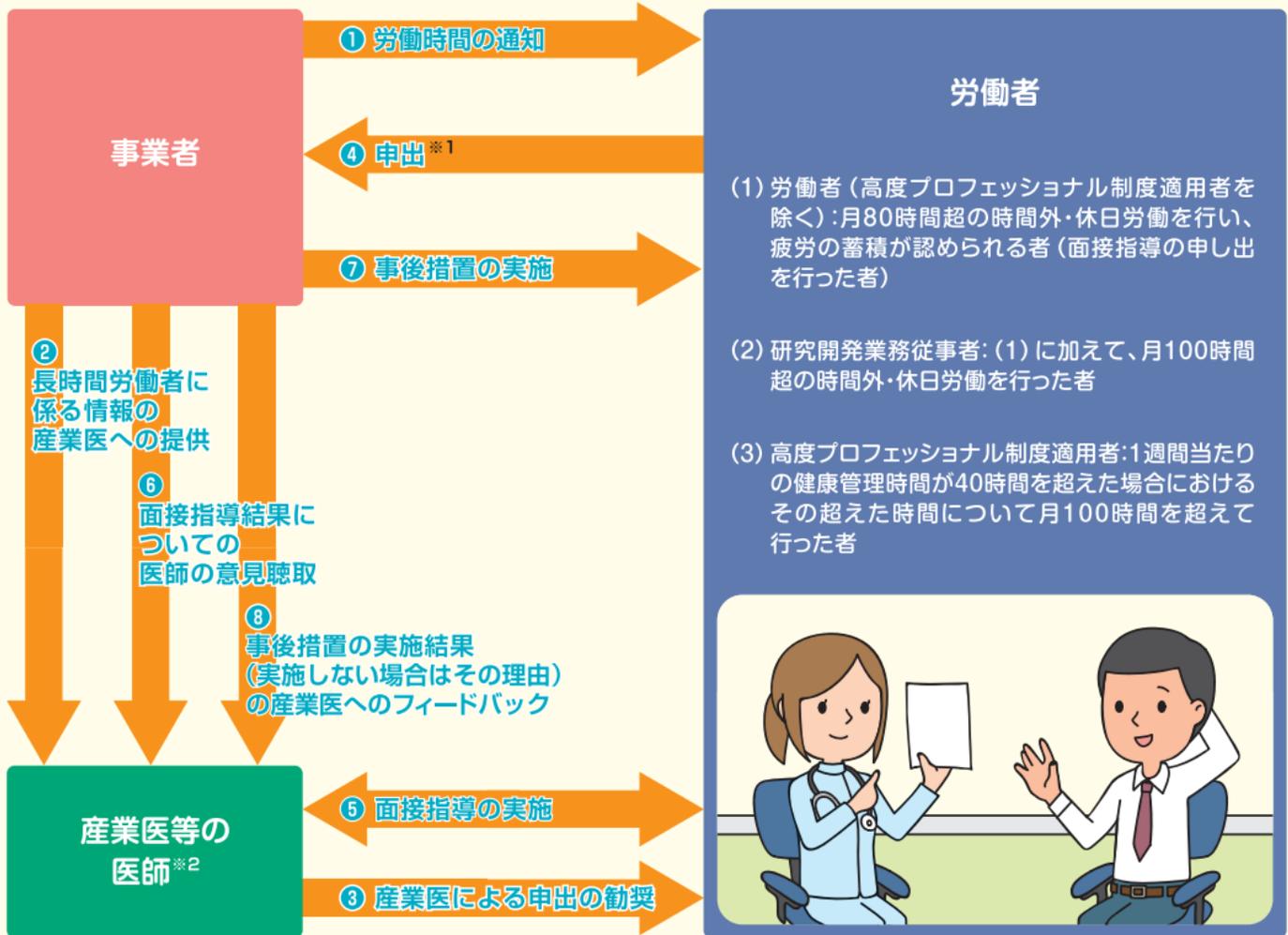
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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

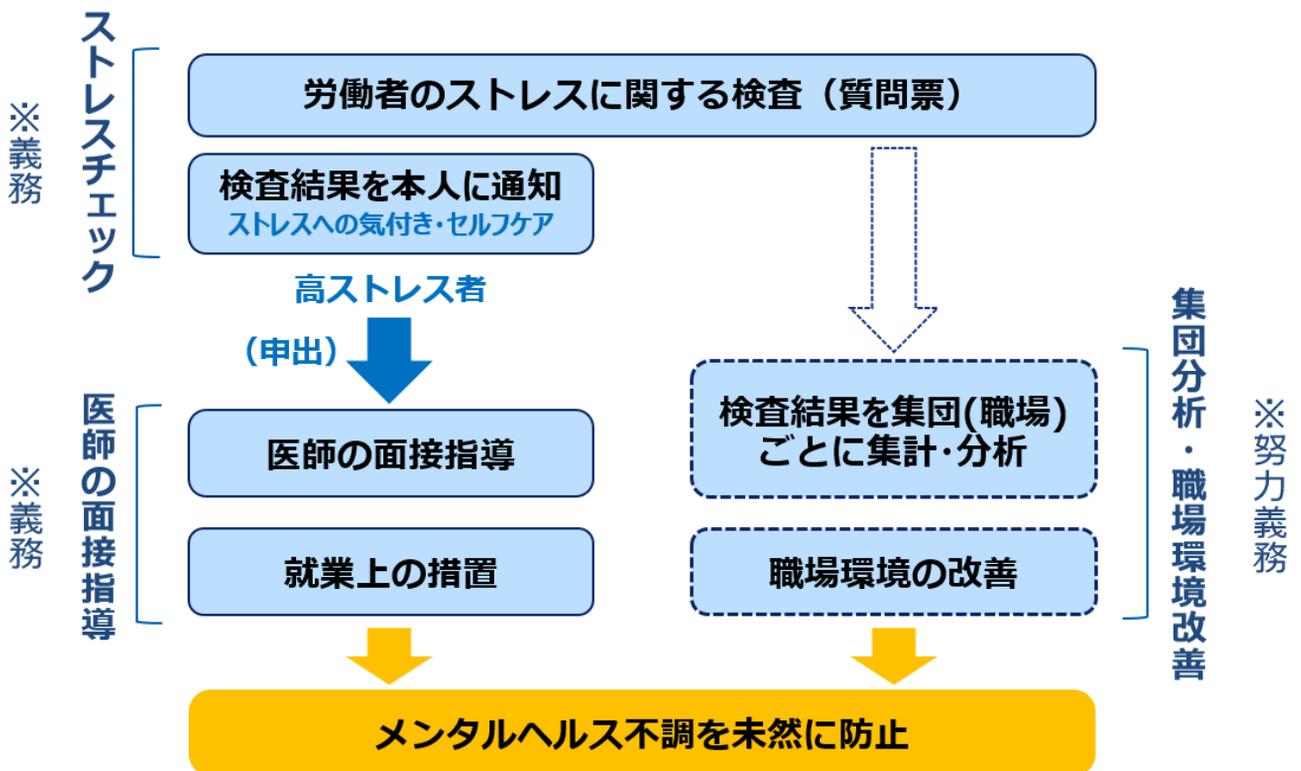
- ・ 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施する必要があります。

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

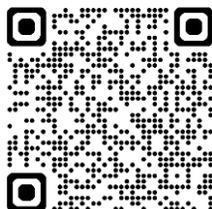
特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。



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

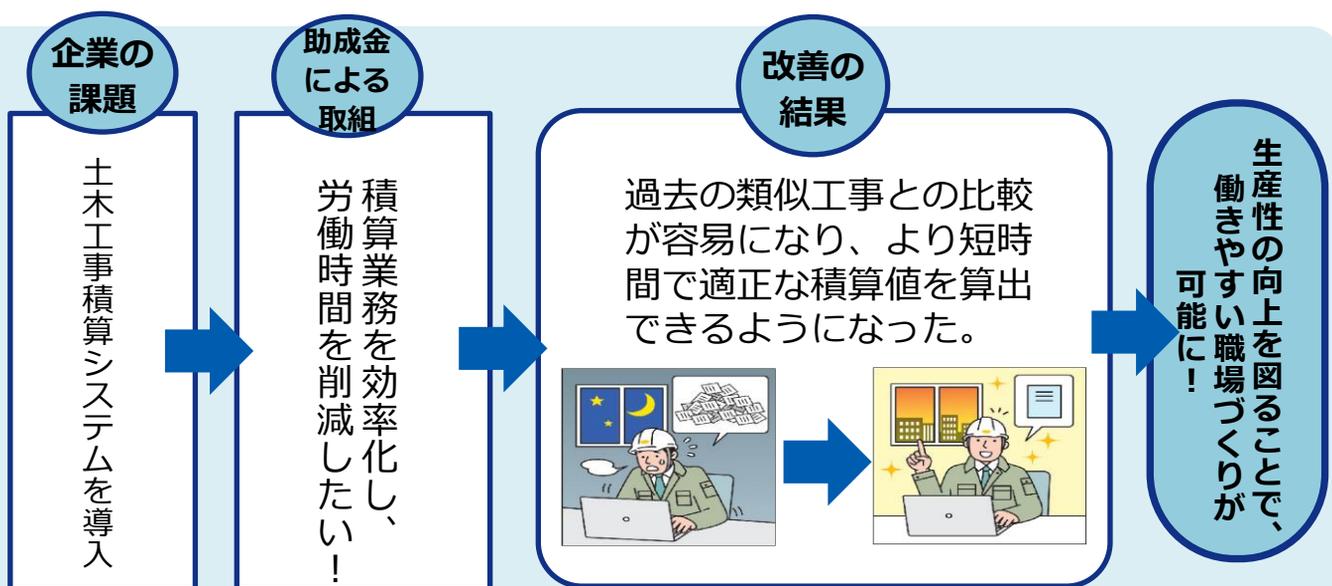
勤務間インターバル導入コース

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、
長崎労働局雇用環境・均等室（095-801-0050）に
お尋ねください。

