

報道関係者 各位

令和6年9月30日

【照会先】

長崎労働局労働基準部監督課

監督課長 藤井 潤

監察監督官 佐々木 博史

(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5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277事業場のうち、118事業場(42.6%)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、44事業場(違法な時間外労働があったもののうち37.3%)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：	277 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〕	
違法な時間外労働があったもの：	118 事業場 (42.6%)
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：	44 事業場 (37.3%)
うち、月100時間を超えるもの：	25 事業場 (21.2%)
うち、月150時間を超えるもの：	6 事業場 (5.1%)
うち、月200時間を超えるもの：	0 事業場 (0%)
賃金不払残業があったもの：	25 事業場 (9%)
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	74 事業場 (26.7%)
(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〕	
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：	111 事業場 (40.1%)
労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	57 事業場 (20.6%)

## 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、277事業場に対し監督指導を実施し、214事業場(77.3%)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118事業場、賃金不払残業があったものが25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74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)	277 (100%)	214 (77.3%)	118 (42.6%)	25 (9%)	74 (26.7%)	
主な業種	商業	75 (27.1%)	58 (77.3%)	28	7	26
	製造業	34 (12.3%)	22 (64.7%)	17	3	2
	保健衛生業	38 (13.7%)	34 (89.5%)	20	3	9
	接客娯楽業	36 (13.0%)	33 (91.7%)	19	5	15
	建設業	21 (7.6%)	19 (90.5%)	8	3	3
	運輸交通業	14 (5.1%)	12 (85.7%)	8	0	5
	その他の事業 (注6)	25 (9%)	15 (60%)	8	3	4

(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)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
277	85 (30.7%)	100 (36.1%)	47 (17.0%)	25 (9.0%)	11 (4.0%)	9 (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
277	43 (15.5%)	68 (24.5%)	42 (15.2%)	21 (7.6%)	37 (13.4%)	66 (23.8%)

## 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、111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
111	25	14	54	57	3	1

- (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、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、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、57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)		
57	40	0	18	0	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118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、44事業場で1か月80時間を、うち25事業場で1か月100時間を、うち6事業場で1か月150時間を、うち0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	
277	118	74	44	25	6	0

(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、23事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、96事業場でタイムカードを基礎に確認し、37事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、14事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、97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	
23	96	37	14	97

(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

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（その他の事業）

### 立入調査で把握した事実

その他の事業を営む事業場（労働者約60人）に立入調査を実施した。

企画部門の労働者2人について、大規模な企画を進めるため、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156時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

### 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）
- ・ 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

#### 時間外労働削減の取組を積極的に実施

- ・ 労務管理責任者が日々の労働時間管理を徹底  
個人毎の時間外・休日労働時間数を管理職で共有し、36協定の上限を超えないように業務量の管理や適切な業務差配を行う
- ・ 企画部門に新たに1名職員を採用し、部門内の業務平準化を目的に業務分担を整理した
- ・ 毎週水曜日をノー残業デーとした  
守れなかった場合は該当職員と上長を訓告することとした

## 事例 2（その他の事業）

### 立入調査で把握した事実

その他の事業を営む事業場（労働者約140人）に立入調査を実施した。

管理者2名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超える、**最長で1か月当たり199時間**の違法な時間外労働が認められた。

また、当該労働者には固定残業代（80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。

そのほか、年次有給休暇を10日以上付与されている労働者が、年休を与えられた日から1以内に5日以上年休を取得していなかった。

### 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

#### 時間外に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 時間外労働について2割5分以上（1か月60時間を超えた時間について5割以上）の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条違反）

#### 年休を10日以上付与されている労働者に、年休を5日以上取得させなかったこと

- ・ 年休を10日以上付与されている労働者に、年休を5日以上取得させなかったことについて是正勧告（労働基準法第39条違反）

### 長時間労働是正の取組

#### 実態を把握し、過重労働の再発防止のための取組を実施

労働者を追加採用した。静脈認証システムにより把握した労働者の労働時間を総務部において月に3回確認し、過重労働となる可能性がある労働者について個別に休日の付与、年次有給休暇の取得を促進する。

**取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月79時間40分まで減少**

## 事例 3（製造業）

### 立入調査で把握した事実

製造業を営む事業場（労働者約80人）に、立入調査を実施した。

36協定で定めた上限時間や労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える時間外労働は認められなかったが（最長で1か月当たり50時間）、残業申請の記録と、労働者のパソコンのログオン・オフ時間との間に、長い者で1日当たり5時間以上の乖離が発生している状況が確認された。

### 労働基準監督署の指導

#### 労働時間を適正に把握すること

- ・ 労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導
- ・ 過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなど時間外・休日労働の実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり45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

### 是正の取組

#### 全社的に労働時間の適正な管理を徹底

- ・ 乖離の原因について合理的な説明ができない時間を、労働時間として計算し直し、割増賃金の遡及払いを実施
- ・ 全社員に対し、乖離は原則認めないこと、正しく終業時間を記録すること、乖離がある日は理由を記載すること等、適切な労働時間管理について指導を実施
- ・ 労働者を追加採用して育成を進め、時間外・休日労働時間数を月45時間以内とする

# 長崎県内事業場が実施した長時間労働削減のための自主的な取組好事例のご紹介

厚生労働省では、11月の過重労働解消キャンペーンに向けて、都道府県労働局が働き方改革の取組を進めている事業場を訪問しています。訪問事業場の中で、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。

## 建設業 株式会社西海建設 労働者数：約200人

### 1 工事施工に関するデータを一元管理する自社独自のシステム開発

土木・建築工事における主な業務の流れ



#### < 導入前 >

上の図で、工程が次の段階に移る際、別部署の担当者へ引き継がれるが( )、その際はExcel等の電子ファイルをメールで送信する等で行われていた。

この方法では、後の担当者が送信された電子ファイルの中から必要なデータを探し出すのに時間を要するほか、前の担当者からの電子ファイルの提供漏れや、後の担当者による転記誤りなどのヒューマンエラーも発生していた。

( )例えば「受注」から「準備・計画」工程に移る際、営業・積算部所属職員から工事部所属職員へ案件が引き継がれるなど。

#### < 導入後 >

一連の工事施工に関するデータを社内の各部署間で一元管理・運用する自社独自のシステムを開発。当該システム活用により、前の部署で作成したデータについては、その後の担当者が使用する際には自動的に引用されるようになり、導入前に発生していた、後の担当者によるデータの抽出・転記作業が削減となったほかヒューマンエラーの低減に繋がった。

#### 【取組による効果】

例えば工事部職員による【準備・計画】段階における「実行予算を作成する業務」では、従来は6日掛かっていたものが1.7日に短縮するなど、総じて各業務での所要時間は1/3程度に短縮となった！



## 2 建設ディレクター(現場代理人の補助者)による現場業務サポート

### <導入前>

建設工事(特に公共工事)では、現場代理人が多数の書類の作成や整理・収集などの補助的な業務に一定の時間を割かれており、現場での指揮監督業務も合わせると、現場代理人の負荷が高まっていた。

### <導入後>

従来の現場代理人の業務から、書類作成などの補助的な業務を分離し、バックオフィスで集中的にサポートする建設ディレクターのチームを編成( )。建設ディレクターが補助的な業務を集中して担うことで、現場代理人は現場管理業務に注力できるとともに、業務負荷の軽減に大きく効果を見せている。

( )安全管理に関する書類作成など、現場の要望も取り入れつつ、幅広い業務を習熟度に応じて担っている。  
現在ではドローンを活用しての測量や三次元設計データ作成など、より専門性の高い業務にも対応中。

#### 【取組による効果】

現場代理人への社内アンケートでは「分業により生産性が向上した」との回答は92%!

また、余裕が生まれた時間は「発注者との協議資料作成、現場巡視、若手技術者への教育などに有効活用できた」との回答あり!



建設ディレクターによる業務の様子

## 3 クラウドツールを活用した本社・現場間での円滑な情報共有

### <導入前>

建設ディレクターが各現場の安全管理等の書類を作成するに当たり、その書類が現場ごとに管理されていたため、建設ディレクターが都度、各現場まで赴く必要があり、その往復の移動時間を要していた。

過去に施工した工事関係資料は当時の工事施工担当者による各人保管としていたところ、現在従事している工事の施工に当たり、現場代理人が過去の類似工事事例を参考としたい場合には当時の各工事担当者に確認の上、各人が自己管理していた技術資料の中から探し出す流れとなっていたため、時間を要していた。

### <導入後>

本社と工事現場間、また各工事現場間などで情報を共有するためのクラウドツールを導入したことで、

それまで各現場で書面で管理していた図面や日誌等について、現場でタブレット等にて情報を入力すると、リアルタイムで本社にいる建設ディレクターが確認できるようになり、往復の移動時間が解消された。

各現場の技術資料などをクラウド上で保管・共有できるようになったため、過去の技術資料が容易に閲覧できるようになり、現場代理人の確認作業が容易になった。

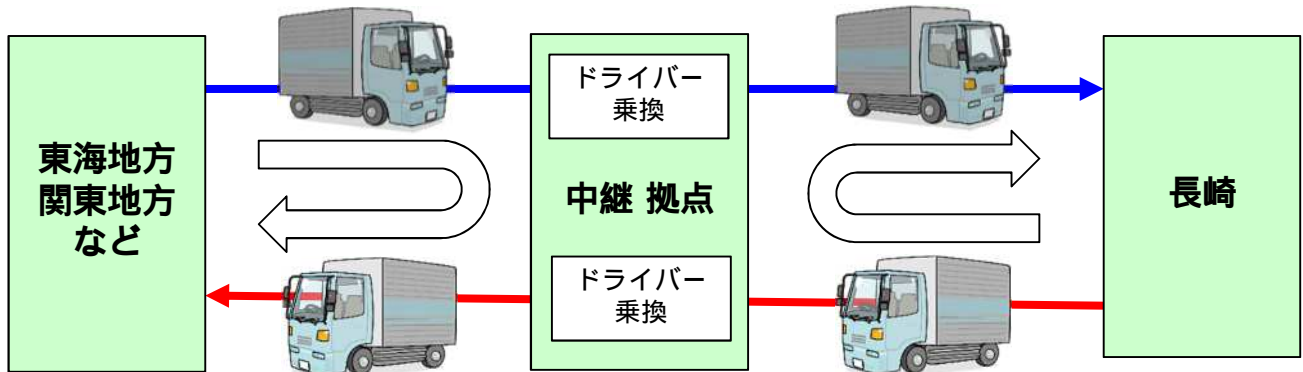
#### 【取組による効果】

「現場までの移動時間(約16.5時間)、過去の技術資料確認時間(約3時間)、写真管理時間(約12.5時間)」など、1現場あたり月約44.5時間の削減に繋がったとの試算あり!

# トラック運送業 フジトランスポート株式会社 長崎支店

労働者数：長崎支店（約60人（企業全体約3,000人）） 主な荷：雑貨等

## 運送形態（中継輸送）



## 1 グループ会社の拠点ネットワークを駆使した中継輸送

長距離輸送において、中継拠点でドライバーを交代させることにより、ドライバーの輸送範囲を縮小させることで、拘束時間を縮減。ドライバーがトラックの乗換を行っているが、ドライバーによっては他者の車両に乗ることを嫌う者もいるため、ドライバーの意識を変えるよう教育を実施。

【取組による効果】（広島で中継して関東まで輸送する場合）  
ドライバーが一人で運送するケースと比較して、約20時間 / 往復の拘束時間縮減

## 2 運転業務と荷役作業の分離

荷の積み下ろし作業（荷役作業）とドライバーの自動車運転の業務を分離し、ドライバーは運転業務に専念させることでドライバーの作業負担を軽減。荷主都合で分離できない場合は、荷役作業料金を課すよう契約内容を明確化。

## 3 ドライバーの荷待ち時間の削減

積み込み前日に荷主へ連絡し、正確な積み込み時間を調整して、ドライバーに無駄な荷待ち時間が発生しないよう事前調整を徹底。

【取組による効果】 荷待ち時間実績0件、乗務員月間平均拘束時間削減に繋がった。  
4月:232h44m 5月:226h37m 6月:213h42m 7月:239h35m

## 4 連続運転時間遵守の対策

夜間の運転では高速道路のパーキングエリアが混雑して休憩できないケースが多いため、約2時間30分の運転後に休憩を入れるようにドライバーへ指示。連続運転時間が2時間30分を超過すると車内の機器に表示されるように設定。

【取組による効果】  
連続運転2時間30分での休憩取得率:約81%

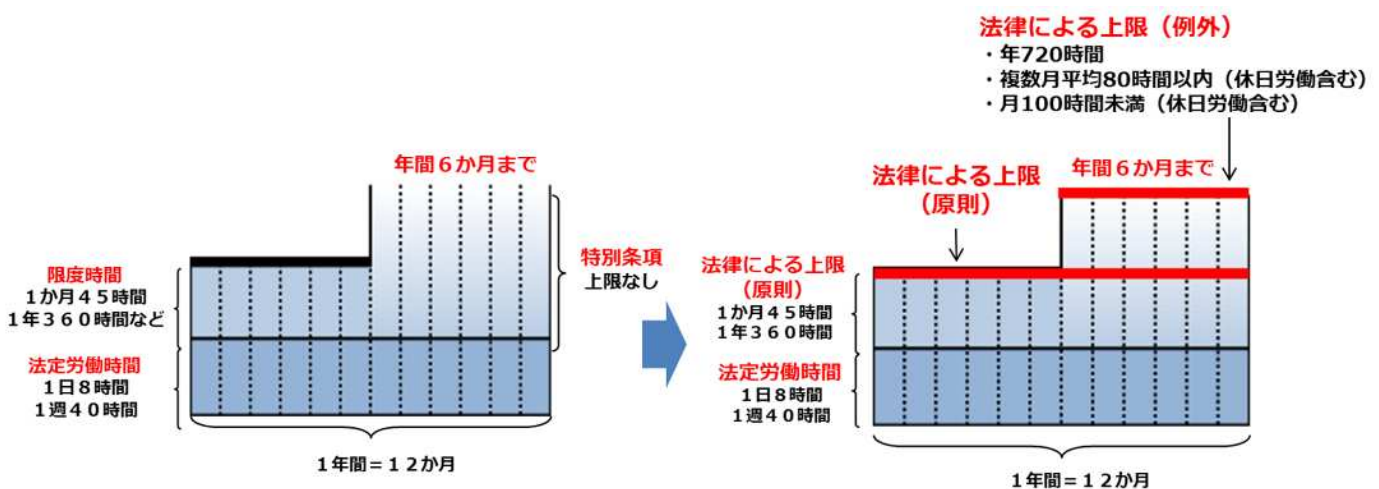
# 参考資料

## 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"> <li>●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。</li> <li>●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"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。 </li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。</li> <li>●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。</li> </ul>
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。</li> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul> <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"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> 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

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）

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）

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。

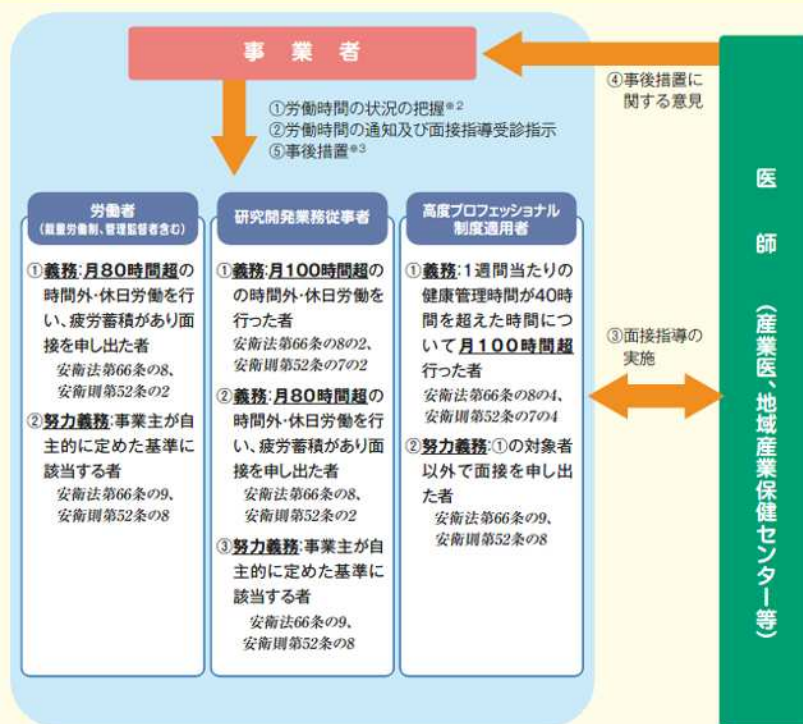
※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※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た者については、面接指導等の措置を講じることが望ましい。

※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。

## 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「休息时间」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 >

