

報道関係者 各位

令和5年9月13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 本田 邦浩

(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4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4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528事業場のうち、186事業場（35.2%）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、42事業場（違法な時間外労働があったもののうち22.6%）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4年4月～令和5年3月)

(1) 監督指導の実施事業場：	528 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：	186 事業場 (35.2%)
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：	42 事業場 (22.6%)
うち、月100時間を超えるもの：	24 事業場 (12.9%)
うち、月150時間を超えるもの：	3 事業場 (1.6%)
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：	72 事業場 (13.6%)
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	121 事業場 (22.9%)
(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：	150 事業場 (28.4%)
労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	102 事業場 (19.3%)

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、528事業場に対し監督指導を実施し、405事業場(76.7%)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186事業場、賃金不払残業があったものが72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121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)	528 (100%)	405 (76.7%)	186 (35.2%)	72 (13.6%)	121 (22.9%)	
主な業種	商業	146 (27.7%)	111	48	16	40
	製造業	54 (10.2%)	46	27	6	9
	保健衛生業	114 (21.6%)	86	33	25	22
	接客娯楽業	36 (6.8%)	32	14	3	14
	建設業	70 (13.3%)	53	27	11	14
	運輸交通業	18 (3.4%)	15	11	2	2
	その他の事業 (注6)	40 (7.6%)	28	13	7	7

(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
528	226 (42.8%)	183 (34.7%)	56 (10.6%)	24 (4.5%)	31 (5.9%)	8 (1.5%)

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
528	152 (28.8%)	129 (24.4%)	34 (6.4%)	42 (8.0%)	45 (8.5%)	126 (23.9%)

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、150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
150	16	14	98	52	2	2

- (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、102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)		
102	69	2	28	6	0	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) 各項目のカッコ内は、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186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、42事業場で1か月80時間を、うち24事業場で1か月100時間を、うち3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	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
528	186	144	42	24	3	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、46事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、194事業場でタイムカードを基礎に確認し、68事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、20事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、180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	
46	194	68	20	180

(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】 令和3年度の監督指導結果との比較

令和3年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和3年度	令和4年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	437	528
	うち、労働基準法などの法令違反あり	279 (63.8%)	405 (76.7%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	104 (23.8%)	186 (35.2%)
	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	21 <20.2%>	42 <22.6%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	15 <14.4%>	24 <12.9%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	3 <2.9%>	3 <1.6%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	0 <0%>	0 <0%>
	2 賃金不払残業があったもの	18 (4.1%)	72 (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	82 (18.8%)	121 (22.9%)
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	115 (26.3%)	150 (28.4%)
	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	42 <36.5%>	52 <34.7%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	89 (20.4%)	102 <19.3%>

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、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（通信業）

立入調査で把握した事実

通信業の事業場（労働者約100人）で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施した。

倉庫内で商品の仕分けを行う労働者3人について、業務量に比して人員体制が不十分であったことから、36協定で定めた上限時間（特別条項：月90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176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

事例 2（教育・研究業）

立入調査で把握した事実

ソフトウェアの開発を行う事業場（労働者約60人）において、システムエンジニアの業務に従事する労働者が精神障害に罹患したとして、パワハラや長時間労働を原因とする労災請求がなされたため、立入調査を実施した。

精神疾患を発症した労働者について、発症前の勤務状況を確認したところ、仕事の遅れや製品の不具合への対応などの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95時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える、**最長で1か月当たり163時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

また、常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェック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、特別条項の適用回数が6回を超え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

ストレスチェックを実施していないこと

- ・ 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1年以内ごとに1回のストレスチェック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10違反）

事例 3（建設業）

立入調査で把握した事実

建設業を営む事業場（労働者約70人）で勤務する労働者からの、長時間労働の実態があるという情報に基づき、立入調査を実施した。

現場作業を行う労働者4人について、工期順守のため、36協定で定めた上限時間（月42時間）を超え、最長で月に106時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

就業規則の内容を変更しているのに、就業規則の変更届を労働基準監督署あて届出ていなかった。

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

就業規則変更届を所轄労働基準監督署長あて届出ていないこと

- ・ 就業規則の変更を行っているのにその旨の変更届を労働基準監督署へ提出していないことについて是正勧告（労働基準法第89条違反）

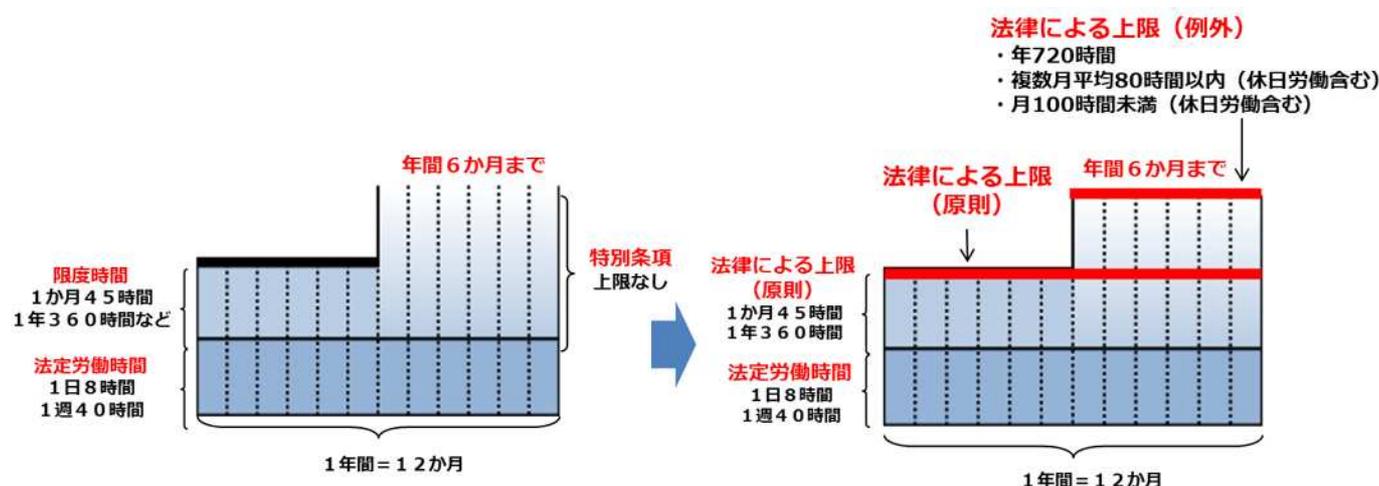
参考資料

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、 ✓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、 ✓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、 ✓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）。 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、 ✓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

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））

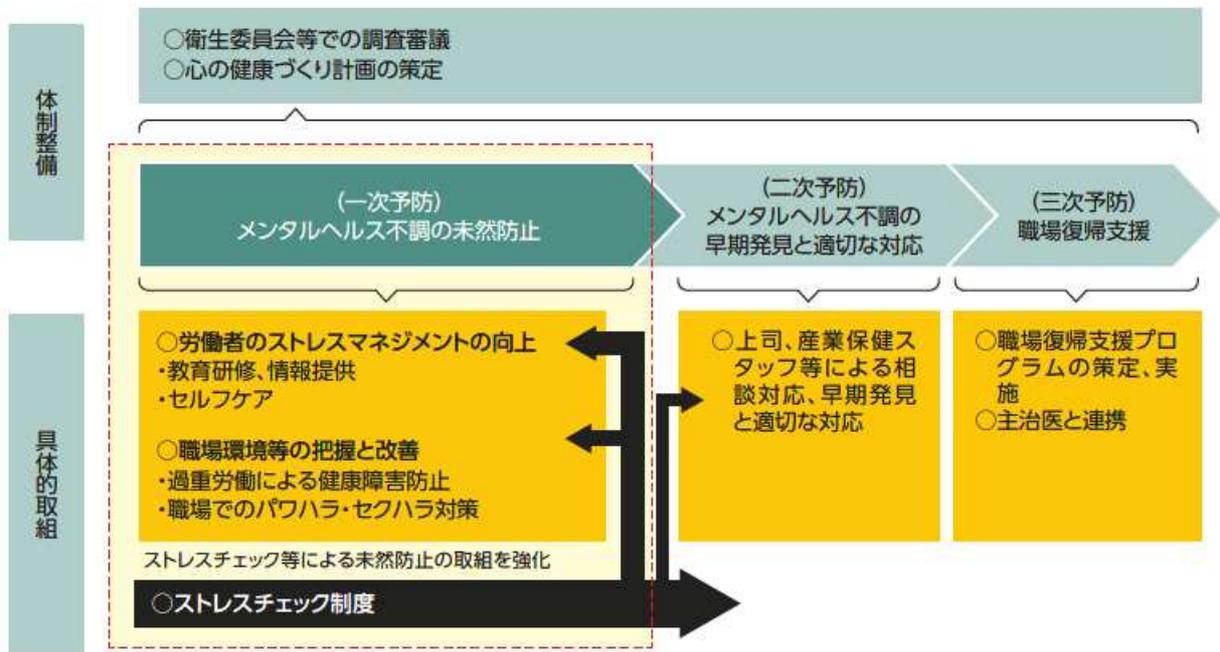
労働時間等設定改善委員会等の活用

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））

■ 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。

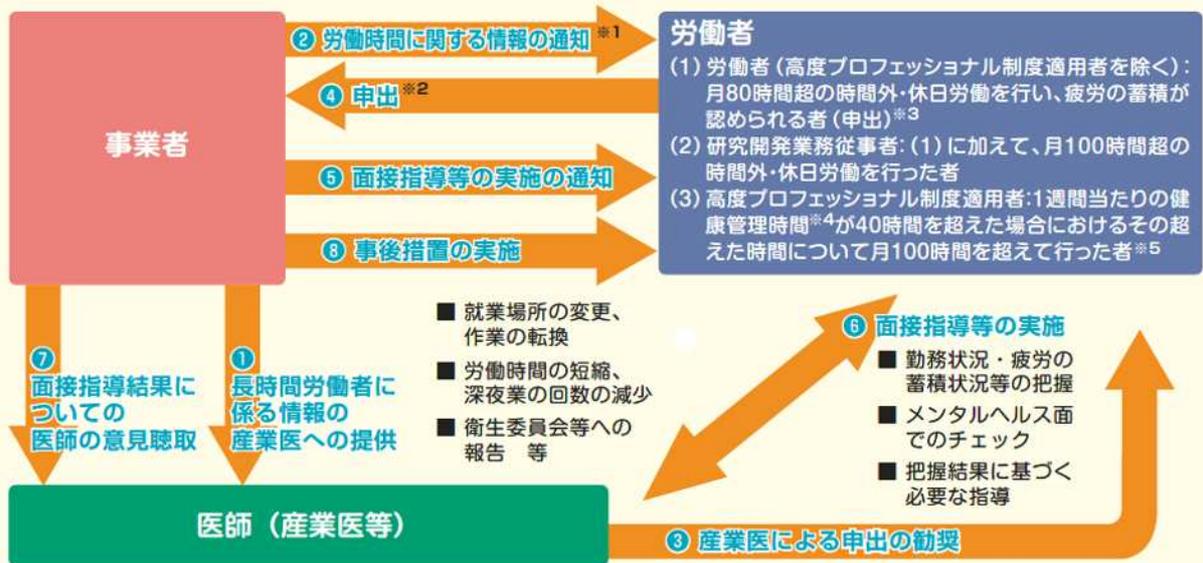


質問票のイメージ

	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。



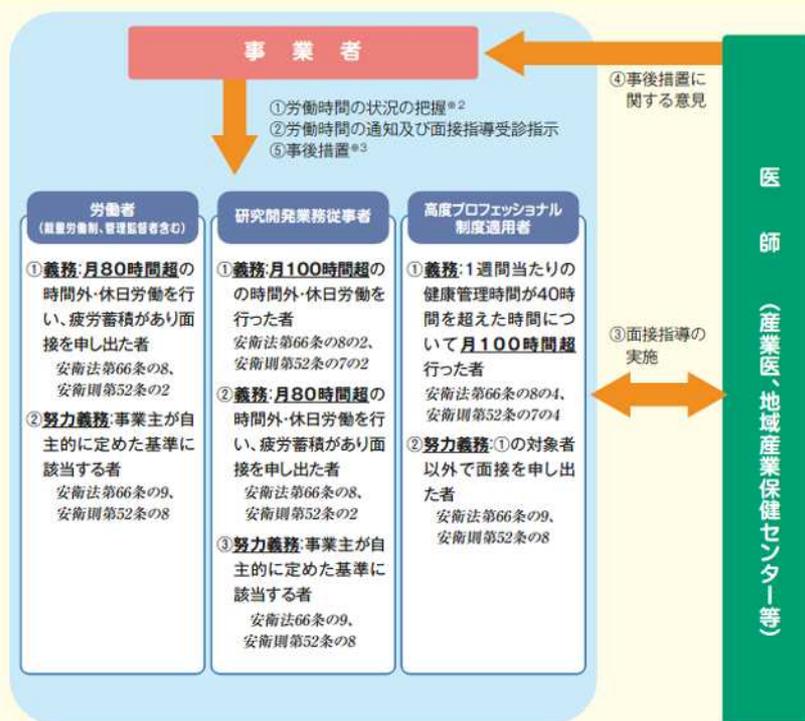
※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

※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。

建設業に携わる中小企業事業主の皆さまへ

令和6年4月1日から
時間外労働の上限時間を守りましょう



建設業では、令和6年4月1日から36協定で定める時間外労働の時間数に上限が適用され、以下「原則」の時間数を超える時間外労働はできなくなります。なお、臨時的な特別の事情がある場合は、年6か月まで、以下「特別条項」の時間数まで時間外労働の時間を延長できます。

期間	原則	特別条項 (36協定で定める必要あり)
1か月	45時間	100時間未満かつ 2～6か月平均80時間以内 時間外労働 + 休日労働の合計
1年	360時間	720時間

 例外として、災害時の復旧・復興の事業に関しては、上記の100時間未満かつ2～6か月平均80時間以内は適用されません。

時間外労働を削減する中小事業主様への支援
～働き方改革推進支援助成金～

「働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）」は、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備等に取り組む中小企業事業主様（建設事業、運送業、病院等）に対して、その実施に要した費用の一部（上限250万円）を助成するものです。長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減等に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

働き方改革推進支援助成金

検索



ご不明な点は、長崎労働局若しくは最寄りの労働基準監督署までご相談ください。

長崎労働局 / 労働基準監督署

令和5
年4月
から

月60時間超の時間外労働の割増賃金率が引き上がりました

令和5年4月1日から、1か月60時間超の時間外労働の割増賃金率が、中小企業も50%となりました（大企業は平成31年4月から引き上げ）。

企業規模	1か月の時間外労働 (1日8時間、週40時間を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

平成31
年4月
から

年5日の年次有給休暇の取得が義務化されました

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日間、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理者を含む）に限ります。

労働者が自ら申し出て取得した日数や労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については、5日から控除できます。

（例）労働者が自ら5日取得した場合	使用者の時季指定は不要
労働者が自ら3日取得した場合	使用者は2日を時季指定
計画的付与で2日取得した場合	使用者は3日を時季指定



「下請たたき」は禁止されています！

元請事業者が下請け関係にある事業者に以下のような不当な要求（いわゆる「下請けたたき」）を行うことは「建設業法」で禁止されています。労働基準監督署では、下請けたたきに関する相談に対応し、国土交通省への取次ぎも行っています。元請事業者の皆様におかれましては、協力会社の労働環境改善への配慮をお願いいたします。

- ✓ 一方的に通常よりもかなり短い工期で契約を締結する
- ✓ 下請代金を法定期限内に支払わない
- ✓ あらかじめ定めた下請代金を一方的に減額する 等