

報道関係者 各位

令和5年9月15日

【照会先】

大分労働局労働基準部監督課

課長 松島 昌彦

過重労働特別監督監理官 糸永 教行

(監督課直通電話) 097-536-3212

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

大分労働局では、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354事業場のうち、184事業場(52%)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、41事業場(違法な時間外労働があったもののうち22.3%)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4年4月～令和5年3月)

(1) 監督指導の実施事業場：	354 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]	
① 違法な時間外労働があったもの：	184 事業場 (52%)
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：	41 事業場 (22.3%)
うち、月100時間を超えるもの：	28 事業場 (15.2%)
うち、月150時間を超えるもの：	9 事業場 (4.9%)
うち、月200時間を超えるもの：	3 事業場 (1.6%)
② 賃金不払残業があったもの：	45 事業場 (12.7%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	151 事業場 (42.7%)
(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]	
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：	100 事業場 (28.2%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	91 事業場 (25.7%)

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、354事業場に対し監督指導を実施し、320事業場（90.4%）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184事業場、賃金不払残業があったものが45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151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)	354 (100%)	320 (90.4%)	184 (52.0%)	45 (12.7%)	151 (42.7%)	
主な業種	商業	106 (29.9%)	93	55	12	50
	製造業	57 (16.1%)	48	28	6	20
	保健衛生業	48 (13.6%)	46	26	1	18
	接客娯楽業	57 (16.1%)	55	26	11	29
	建設業	22 (6.2%)	21	10	2	11
	運輸交通業	9 (2.5%)	8	6	1	3
	その他の事業 (注6)	21 (5.9%)	19	12	5	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
354	194 (54.8%)	98 (27.7%)	20 (5.6%)	22 (6.2%)	17 (4.8%)	3 (0.8%)

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
354	158 (44.6%)	87 (24.6%)	19 (5.4%)	16 (4.5%)	30 (8.5%)	44 (12.4%)

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、100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
100	19	16	47	53	10	5

- (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、91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）		
91	69	3	24	4	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184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、41事業場で1か月80時間を、うち28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3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
354	184	143	41	28	9	3

- (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、50事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、130事業場でタイムカードを基礎に確認し、45事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、13事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、116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	
50	130	45	13	116

- (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】 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3年度	令和4年度
監督指導 実施事業場	監督実施事業場	457	354
	うち、労働基準法などの法令違反あり	365 (79.9%)	320 (90.4%)
主な 違反内容	違法な時間外労働があったもの	170 (37.2%)	184 (52.0%)
	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	40 <23.5%>	41 <22.3%>
	うち、1か月あたり100時間を超えるもの	25 <14.7%>	28 <15.2%>
	うち、1か月あたり150時間を超えるもの	2 <1.2%>	9 <4.9%>
	うち、1か月あたり200時間を超えるもの	2 <1.2%>	3 <1.6%>
	賃金不払残業があったもの	43 (9.4%)	45 (12.7%)
	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	87 (19.0%)	151 (42.7%)
主な健康障 害防止に関 する指導の 状況	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	122 (26.7%)	100 (28.2%)
	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	56 <45.9%>	53 <53.0%>
	労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	97 (21.2%)	91 (25.7%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

大分労働局では、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（警備業）

立入調査で把握した事実

- ① 事業場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。
- ② 警備を行う労働者について、慢性的な人手不足状況から、特定の労働者の負担が大きくなり、36協定で定めた上限時間（月42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か月当たり約250時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 一部の労働者に対する労働時間を把握していない状況が認められた。
- ④ 定期健康診断を実施していない状況が認められた。

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
- ◆ **労働者の労働時間の状況を把握していなかったこと**
 - ・ タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の8の3違反）
- ◆ **定期健康診断を実施していなかったこと**
 - ・ 常時使用する労働者に対し1年以内ごとに1回、定期的に、健康診断を実施するよう是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

事例 2（旅館業）

立入調査で把握した事実

- ① 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に対し、立入調査を実施した。
- ② 接客担当の労働者について、人手不足や全国旅行支援による宿泊客急増等があり、その対応に追われ、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）を超える、**最長で1か月当たり約150時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ④ 深夜労働（22時～翌5時）を行った労働者に対し、深夜労働に対する割増賃金を支払っていない状況が認められた。
- ⑤ 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていない状況が認められた。

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
- ◆ **深夜労働に対する割増賃金を支払っていないこと**
 - ・ 深夜労働について2割5分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）
- ◆ **年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかったこと**
 - ・ 年5日以上有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）

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

大分労働局では、11月に過重労働解消キャンペーンの一環として、大分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。

超合金の超精密研削加工等を行う製造業（労働者数約50人）の事業場

働き方の見直しに向けた取組

☑ 製品検査・測定の自動化

製品の多くが半導体向けの精密部品であることから、マイクロメートル1 μ mの誤差があってはならない。また、製品の測定検査は工具顕微鏡を使い手作業で行っていたことから、時間を要していた。
☞ 高精度の自動画像寸法測定器を導入し、自動化し、従業員の負担を軽減した。



☑ 作業手順書の作成・共有

研削加工は精密さが求められることから、自動化ができず、また、作業者ごとで工程にバラつきがあるため、完成までに時間を要することがあった。
☞ 現場作業者が手順書を作成することで、加工条件や情報の共有ができるようになり、より効率的な作業ができるようになった。



☑ 年次有給休暇取得向上への取組

年次有給休暇取得率向上のため、時季指定等により、従業員が確実に取得できるように努めている。また、従業員が休暇を取得しやすくなるように管理者が作業工程を調整し、管理者から従業員へ休暇取得の声掛けを行うなど、職場環境風土醸成に努めている。

☑ その他離職防止への取組

育児・介護等を行わなければならない従業員の離職を防止するため、各種休暇制度が取得できる職場環境づくりを積極的に行った。そのため、テレワーク、時差出勤、短時間勤務等の各種制度を導入した。

取組の結果

☑ 1年間の時間外労働時間の削減

令和2年度 **5,009.5時間** ⇒ 令和3年度 **2,171.5時間**
(去年同期比で 2,838時間 残業時間削減)

☑ 検査業務の残業が多い月で40.5時間あったが、現在ほぼゼロに

☑ 年次有給休暇取得率 **83.8%**達成！（政府目標：70%、大分県の平均値53.4%）

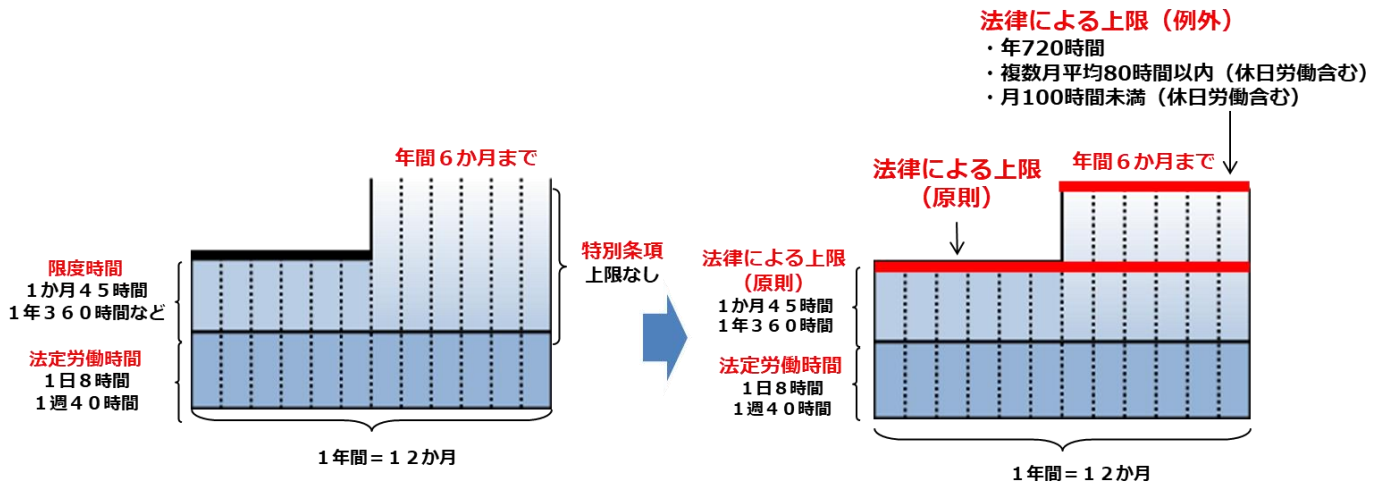
参考資料

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。

■ 年5日の年次有給休暇の確実な取得

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっていた。このため、労働基準法が改正され、平成31年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、**年次有給休暇の日数のうち年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付けられた。**

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者を対象とする。

- ・法定の年次有給休暇付与日数が10以上の労働者に限られる。
- ・対象者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれる。

年5日の時季指定義務

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日について、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らない。

時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。

- ・年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要となる。



年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければならない。

- ・時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならない。
- ・年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができる。

就業規則への規定

休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければならない。

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

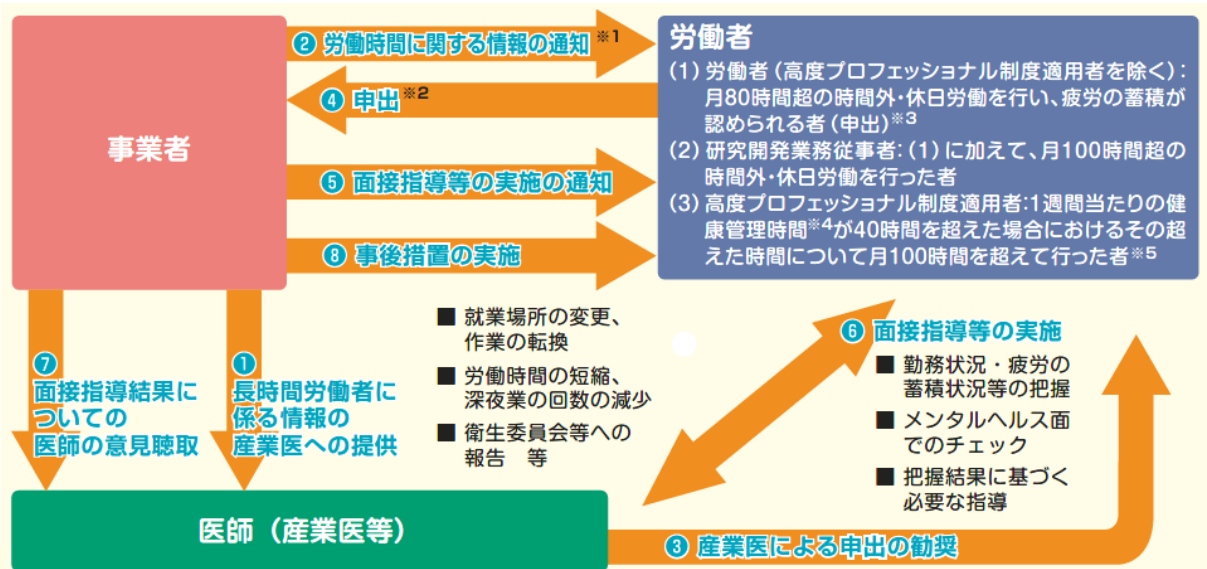
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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））

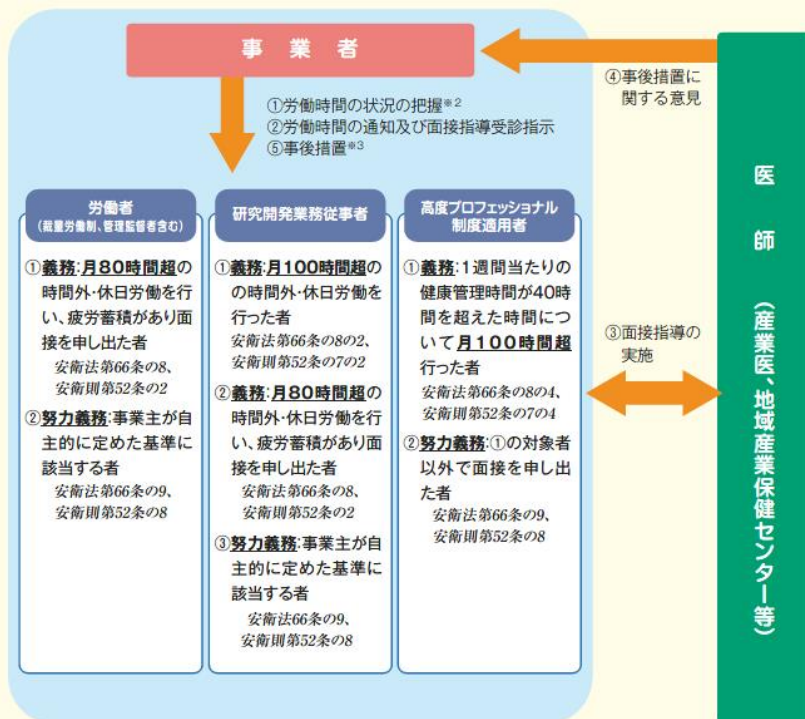
長時間労働者への医師による面接指導制度

「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(労務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。