



武雄労働基準監督署 からのお知らせ



令和7年度労務管理セミナー説明資料

令和8年3月3日

監督指導実施状況

武雄労働基準監督署は令和7年に357の事業場に対して定期監督を実施し、うち281事業場で法違反が認められています（違反率は78.7%）。

労働時間に関係するものでは、

- ・労働時間（36協定の限度を超える時間外労働など）：46件
- ・割増賃金不払（時間外・休日・深夜）：31件
- ・年次有給休暇（年5日付与）：23件
- ・労働時間の状況把握（客観的な方法等）：12件

などとなっており、労基法第36条第6項第2号（時間外・休日労働が一月100時間以上）・同条同項3号（時間外・休日労働が2～6月を平均して一月80時間超え）に違反するケースも。

※ 下線の事項は働き方改革関連法の労働時間法制の見直しによるもの

労働時間法制の歴史

- 1916年工場法施行（規模などによる除外あり）：女性と15歳未満の児童の1日の就業時間は12時間、毎月2回休日
- 昭22（1947）.9.1労基法施行：1日8時間・週48時間労働制
(1980年代に日本の働き過ぎが国際問題になる)
- 昭63（1988）.4.1：原則週46時間（猶予事業週48時間）
- 平3（1991）.4.1：原則週44時間（猶予事業週46時間）
- 平6（1994）.4.1：原則週40時間（猶予事業週44時間）
- 平9（1997）.4.1**：原則週40時間（特例措置対象事業週46時間）
- 平11（1999）.4.1：特例対象事業週44時間
- 1833年イギリス工場法：9～18歳未満の労働時間を週69時間以内に制限
(1886年5月1日、アメリカのシカゴで1日8時間労働を求めて大規模なストライキが発生（メーデーの起源）)
- 1919年ILO第1号条約：工業企業における労働時間を1日8時間かつ1週48時間に制限
(1926年にアメリカのフォードが週の所定労働時間を40時間に)
- 3時間外・休日労働
- 昭22.9.1労基法施行：労使協定による時間外・休日労働可能（制限なし）
- 昭58.1.1指針（法的根拠なし）：1日を超える期間についての延長可能時間の目安（1か月50時間→平5.1～は1か月45時間、特別条項付き協定も可）
- 平11.4.1限度基準告示：目安時間が労基法に基づくものに（特別条項の制限なし）
- 平31.4.1（中小企業は令2.4.1）**働き方改革関連法（労基法改正）：時間外労働の上限を法律で規定（建設業、自動車運転者、医業に従事する医師は5年間適用猶予）
- 令6.4.1：全ての労働者に対して時間外労働の上限規制が適用

過労死等の防止のための対策に関する大綱（数値目標）

- 過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定しています。

目標	最新の数値
1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで） 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。（※）	8.0%（令和6年）
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	① 19.2% ② 6.0% （令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	65.3%（令和5年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）	63.4%（令和4年）
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）	32.3%（令和4年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。	82.2%（令和4年） 79.8%（令和4年）

※ 朱書きは佐賀労働局第14次労働災害防止計画の指標

(※) 週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合（令和5年）



過労死等防止のための対策に関する大綱はこちら

(出典) 総務省「労働力調査」をもとに作成
※常勤勤務医は、厚生労働行政推進調査事業費補助金「政策科学推進研究事業「医師の勤務環境把握に関する研究」の研究成果の一部改変したものと

佐賀労働局第14次労働災害防止計画はこちら

時間外・休日労働に関する留意事項 1

- 「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針（36指針）」に沿った36協定の締結

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

- 時間外労働や休日労働は必要最小限にとどめてください。
- 使用者は、36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに留意する必要があります。
- 限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができる時間を定めるに当たっては、**限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**
- 1か月未満の期間において労働する労働者について、1週、2週及び4週のそれぞれについての延長時間が目安時間（1週15時間、2週27時間、4週43時間）を超えないものとするよう努めてください。
- 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**

36協定の適正な締結のために



➡不必要に長い限度時間（特別条項による延長時間）で締結することは、長時間労働を可能にする環境につながります。

【ここにも注意】

「固定残業代」についても、長時間の時間外労働に対する割増賃金とすることは長時間労働につながる場合があります。

4

時間外・休日労働に関する留意事項 2

- 「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に沿った労働時間の把握

その1 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。

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ははこちら



その2 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- (ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- (イ) タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。



➡労働時間の適正な把握は、法定労働時間の遵守、適正な賃金の支払、過重労働による健康障害防止の前提となるものです。安易に自己申告制を採用することは好ましくありません。

5

時間外・休日労働に関する留意事項3

- 特別条項による延長時間で労働させる場合は、特別条項で定める手続き及び「健康及び福祉を確保するための措置」の確実な実施

36指針第8条において、「労使当事者は、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置は、

- ①医師による面接指導
- ②深夜業（22時～5時）の回数制限
- ③終業から始業までの休息期間（勤務間インターバル）の確保
- ④代償休日・特別休暇の付与
- ⑤勤務状況や健康状態に応じた健康診断
- ⑥年次有給休暇の取得促進
- ⑦心とからだの相談窓口の設置
- ⑧配置転換
- ⑨産業医等による助言・指導や保健指導

のうちから協定することが望ましいことに留意しなければならない。」と規定しています。

- ➡単に協定するだけでなく、特別条項による延長時間を適用する際は措置を積極的に講じるようにしてください。①、⑨の措置については、安衛法第66条の9に基づく「**面接指導に準じる措置**」と合わせることをお勧めします。

6

長時間労働者に対する面接指導等 1

■ 長時間労働者に対する面接指導等の流れ



■ 長時間労働者に対する面接指導を実施するため、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）の記録等客観的な方法その他の適切な方法により、管理監督者や裁量労働制の適用者を含めた全ての労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません（安衛法66条の8の3→安衛則52条の7の3）。

■ 面接指導の対象は**月80時間超 + 申出**（安衛法66条の8①→安衛則52条の2

- ①）※基礎疾患が増える世代や労働時間が長くなりがちな管理職等は、申出がなくても面接指導を実施することをルールとすることが望ましいものです。

- 労働者に月80時間を超える時間外・休日労働を行わせたら、①**事業者は産業医に長時間労働に係る情報を提供**、②**事業者は労働者に労働時間の情報を通知**、③労働者から面接指導の申出があったら遅滞なく産業医による面接指導を実施、④事業者は産業医から労働者の措置等に関する意見を聞き、その意見を踏まえて必要な措置を講じることにより、労働者の健康を確保しなければなりません。

7

長時間労働者に対する面接指導等 2

健康への配慮が必要な労働者に対する措置（安衛法66条の9（安衛則第52条の8）：努力義務）

事業場において定められた必要な措置の実施に該当する基準に該当した場合、**面接指導又は面接指導に準じる措置**を実施するよう努めなければなりません。



事業場において基準を設定するに当たっては…

※ 時間外・休日労働時間が月45時間を超えたら…

事業者

（安衛法66条の8等に基づく医師による面接指導を行う労働者以外）

●健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等（医師による面接指導又は面接指導に準じる措置）を実施することが望まれます。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

面接指導に準じる措置の例

例1) 労働者に対し保健師等による保健指導を行う

例2) 労働者の疲労蓄積度チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う

例3) 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける

過重労働による健康障害を防ぐために（リーフレット）



中央労働災害防止協会が2023年改訂版を公開しています。



事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

→事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分留意しましょう。常時50人未満の労働者を使用する事業場は関係労働者から意見聴取

- 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた全ての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めましょう。
- 時間外・休日労働時間が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を設定することが望まれます。

例1) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する。

例2) 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。

改正労働安全衛生法等

1 個人事業者等の労働安全衛生対策の推進（令和8年4月1日～）

混在作業場所における（特定）元方事業者が行う災害防止のための指導や連絡調整などの措置について、対象が自社や他社の労働者に加えて個人事業者などを含む作業従事者に拡大されます。また、建設機械や建築物を貸与者は、個人事業者等を含めて災害を防止するために必要な措置を講じなければなりません。

2 高年齢労働者の労働災害防止の推進（令和8年4月1日～）

事業者は、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理等、高年齢労働者の労働災害の防止を図るための措置を講ずるよう努めなければなりません。

エイジフレンドリーガイドライン➡高年齢者の労働災害防止のための指針

指針はこちら



3 治療と就業の両立支援（令和8年4月1日～）

改正労働施策総合推進法により、事業者は、職場における治療と就業の両立支援に取り組むよう努めなければなりません。「治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）」を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。

両立支援に関する各種資料はこちら



4 全ての事業場でのストレスチェック・高ストレス者への面接指導の実施の義務化（施行は令和10年4月～？）

常時50人未満の労働者を使用する事業場でも、現在努力義務に留まっているストレスチェック・高ストレス者への面接指導の実施が義務となりました。早めの準備・対応をお願いします。また、集団分析及び職場環境改善も併せて実施し、メンタルヘルスの問題が生じない職場環境を整備しましょう。

Safe Work Actionへの参加のお願い

武雄労働基準監督署は、杵藤地区が労働者にとって安心して働くことができる地域になることを目指し、令和7年10月1日から「Safe Work Action」という独自の取組をスタートさせました

①職場の安全確保、②労働者の健康確保、③労働条件の向上の3点について、事業者自らが定めた取組事項の公開（佐賀労働局のホームページに掲載）による「**取組事項の見える化**」とロゴマークの活用による「**取組意識の見える化**」という2つの見える化が特徴です。

見える化により、企業のイメージアップ、安全衛生活動への労働者の積極的な参加などが期待できますので、是非ご参加ください。

令和8年2月末時点で13の事業場にご参加いただいております。

年間の安全衛生計画の作成と併せて手続きを行っていただくことをお勧めします。

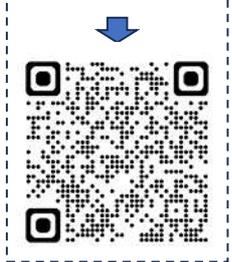
ロゴマーク（全部で8種類）



ロゴマークの活用例



取組宣言事業場はこちら



10

（最低）賃金引上げに向けた各種支援制度・取引適正化

○ 各種助成金・補助金・支援窓口の積極的な活用

昨年は佐賀県最低賃金の引上額は74円で過去最大の引上げ幅でした。賃金水準の見直し、雇用形態にかかわらず公平な賃金、適切な昇給制度等による納得性の高い賃金制度を整備することは、有為な人材の採用・定着、企業への成長につながるものです。業務改善助成金をはじめとする各種助成金、地方自治体等が行っている各種補助金や経営改善のための各種支援窓口の利用をご検討ください。

令和8年度の情報を、定期的にご確認ください。

○ 適正な取引環境の定着

下請法の改正法である中小受託取引適正化法（通称：取適法）が令和8年1月から施行され、「協議を適切に行わない代金額の決定の禁止」、「運送委託の対象取引への追加」等により、価格転嫁・取引適正化が図られるよう強化されています。

特設サイト



労働基準監督署では下請法（取適法）、独禁法（物流特殊指定）、建設業法違反が疑われる場合、公正取引員会・中小企業庁、国土交通省への取次ぎを行っております。匿名での相談・取次ぎが可能であり、相談・通報は秘匿扱いですので、安心してご利用ください。

また、適正なコスト負担を伴わない短納期発注などによる取引先への「しわ寄せ」が生じないようお願いします。



ご静聴ありがとうございました。

STOP!
しわ寄せ
「しわ寄せ」
防止特設サイト



11