

厚生労働省  
東京労働局発表  
令和6年10月29日

担当  
東京労働局労働基準部  
監督課長 神子沢 啓司  
主任監察監督官 木村 恭巳  
電話 03 (3512) 1612

## 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

東京労働局（局長 富田望）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3,438事業場のうち、1,385事業場（40.3%）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、699事業場（違法な時間外労働があったもののうち50.5%）でした。

東京労働局では、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。

### 【令和5年4月から令和6年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **3,438 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： **1,385 事業場 (40.3%)**  
 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： 699 事業場 (50.5%)  
 うち、月100時間を超えるもの： 426 事業場 (30.8%)  
 うち、月150時間を超えるもの： 97 事業場 (7.0%)  
 うち、月200時間を超えるもの： 8 事業場 (0.6%)
- ② 賃金不払残業があったもの： **224 事業場 (6.5%)**
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **712 事業場 (20.7%)**
- (3) 主な健康障害防止に関する指導の状況 [(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： **1,961 事業場 (57.0%)**
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **689 事業場 (20.0%)**

## 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、3,438事業場に対し監督指導を実施し、2,540事業場(73.9%)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1,385事業場、賃金不払残業があったものが224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712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)	3,438 (100%)	2,540 (73.9%)	1,385 (40.3%)	224 (6.5%)	712 (20.7%)	
主な業種	商業	788 (22.9%)	544 <69.0%>	268	44	170
	製造業	212 (6.2%)	177 <83.5%>	109	13	48
	保健衛生業	216 (6.3%)	174 <80.6%>	71	10	36
	接客娯楽業	368 (10.7%)	309 <84.0%>	181	35	114
	建設業	186 (5.4%)	135 <72.6%>	81	14	31
	運輸交通業	165 (4.8%)	132 <80.0%>	95	18	26
	その他の事業 (注6)	910 (26.5%)	649 <71.3%>	348	48	169

(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
3,438	703 (20.4%)	938 (27.3%)	541 (15.7%)	463 (13.5%)	472 (13.7%)	321 (9.3%)

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
3,438	256 (7.4%)	364 (10.6%)	319 (9.3%)	367 (10.7%)	548 (15.9%)	1,584 (46.1%)

## 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、1,961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
1,961	242	220	1,021	905	58	51

- (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、689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)			
689	283	34	412	30	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1,385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、699事業場で1か月80時間を、うち426事業場で1か月100時間を、うち97事業場で1か月150時間を、うち8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	時間外労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
3,438	1,385	686	699	426	97	8

(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、198事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、886事業場でタイムカードを基礎に確認し、838事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、273事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、1,175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	
198	886	838	273	1,175

(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5年度	令和4年度
監督指導 実施事業場	監督実施事業場	3,438	4,673
	関係法令違反があった事業場数	2,540 (73.9%)	3,691 (79.0%)
主な違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	1,385 (40.3%)	1,827 (39.1%)
	1か月当たり80時間を超えるもの	699 <50.5%>	648 <35.5%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	426 <30.8%>	435 <23.8%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	97 <7.0%>	128 <7.0%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	8 <0.6%>	42 <2.3%>
	2 賃金不払残業があったもの	224 (6.5%)	476 (10.2%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	712 (20.7%)	1360 (29.1%)
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	1,961 (57.0%)	2,197 (47.0%)
	月80時間以内への削減	905 <46.1%>	1035 <47.1%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	689 (20.0%)	1044 (22.3%)

# 監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

東京労働局では、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（ビルメンテナンス業）

### 立入調査で把握した事実

- ① ビルメンテナンスを行う事業場（労働者約20人、企業全体約1,400人）において、施工管理職の労働者が精神障害を発症。長時間労働が原因であるとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 精神障害を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、申請した残業時間と勤怠管理システムの打刻時間との間に乖離している時間があり、この乖離している時間も労働時間であることが認められた。その結果、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える、**最長で1か月当たり209時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ 長時間労働の原因は、追加工事が発生し、これに関連する打合せや発注等の業務が短期間に集中したことによるものであった。

### 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労働さ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

### 長時間労働是正の取組

#### ◆ 全社的に労働時間の適正な管理を徹底し、時間外労働削減の取組を積極的に実施

- ・ 適正に残業時間を申請させるため、手続等社内ルールを再度周知し、徹底を図った。
  - ・ 全社の役職者で組織する協議会を隔月で開催し、全社における労働時間の現状の把握を行い、必要な措置を講じた。
  - ・ 1週間ごとに各労働者の残業時間を確認し、負荷の高い労働者の業務平準化を図った。
  - ・ 作業が集中しやすい特定の業務については分業制とし、個人負担を軽減した。
- **取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減（月63時間程度）**

## 事例 2（商業）

### 立入調査で把握した事実

- ① 商業の事業場（労働者約120人、企業全体約300人）に立入調査を実施した。
- ② 新商品の企画業務が特定の者に集中したこと及び人手不足により、36協定で定めた上限時間（特別条項：月75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210時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、年次有給休暇を年5日以上取得させていなかった。
- ④ さらに、衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについ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

#### ◆ 年次有給休暇を年5日以上取得させていなかったこと

- ・ 年次有給休暇が10日以上付与される労働者について、年5日以上取得させていなかったことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）

#### ◆ 衛生委員会において、調査審議を行っていないかったこと

- ・ 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議していなかったことについて指導

### 長時間労働是正の取組

#### ◆ 衛生委員会を活用することで、時間外労働削減の取組を積極的に実施

社員を大切にすることは企業の価値を上げるとの認識を全社的に共有するとともに、衛生委員会にオブザーバーとして社労士に参加してもらい、長時間労働削減のための取組を推し進め、

- ・ ノー残業デーを設定
- ・ 海外の取引先との打合せが多いため、時差出勤を推奨し、無駄な待機時間を削減
- ・ 会議時間の上限を設定するとともに、午後8時以降の会議を禁止
- ・ 繁忙期等には配置転換を実施し、業務過多とならないよう人員を調整する体制づくりを実施した。

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減（月65時間程度）**

## 事例3（貨物運送業）

### 立入調査で把握した事実

- ① 貨物運送事業を営む事業場（労働者約30人、企業全体約3,600人）に立入調査を実施した。
- ② 人員不足により、36協定で定めた上限時間（月97時間）を超える、**最長で1か月当たり105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労働さ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

### 長時間労働是正の取組

#### ◆ 取引先の協力も得ながら、時間外労働削減の取組を実施

- ・ 荷主の協力を得て、配送件数や配送エリアの見直しのほか、受託件数の調整を行った。
- ・ ローターションによる時差出勤制を導入した。
- ・ 特定のドライバーに業務が偏らないようサポートする体制を構築した。
- ・ 毎月の残業時間の目標を定め、週・月ごとに予測される残業時間数を通知し、目標時間を超えないような業務の配分を行うこととした。
- ・ 採用活動を強化し、必要な人員の確保に取り組んだ。

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は削減（月80時間以下）**

## 事例 4（映画製作業）

### 立入調査で把握した事実

- ① 映画製作業の事業場（労働者約180人、企業全体約400人）に立入調査を実施した。
- ② 人員不足、突発的な業務の繁忙により、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）を超える、**最長で1か月当たり180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労働さ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

#### ◆ 労働時間の管理の適正化を図ることで、時間外労働を削減

- ・ 社内において36協定の内容や時間外・休日労働についての説明会を実施し、各労働者の意識の向上に取り組んだ。
- ・ 各労働者の労働時間の実態（年間、月、週ごと）の一覧を作成し、管理者がシステムで常時把握できる仕組みを構築した。
- ・ 週2回以上、一定の時間外労働がある労働者を対象に、労働者本人とその上長に対して通知し、時間外労働の削減や休日の確保に取り組んだ。
- ・ 一人の労働者が長時間労働にならないよう、昼夜の交代制、シフト制度の勤務形態を導入した。

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減（月80時間以下）**

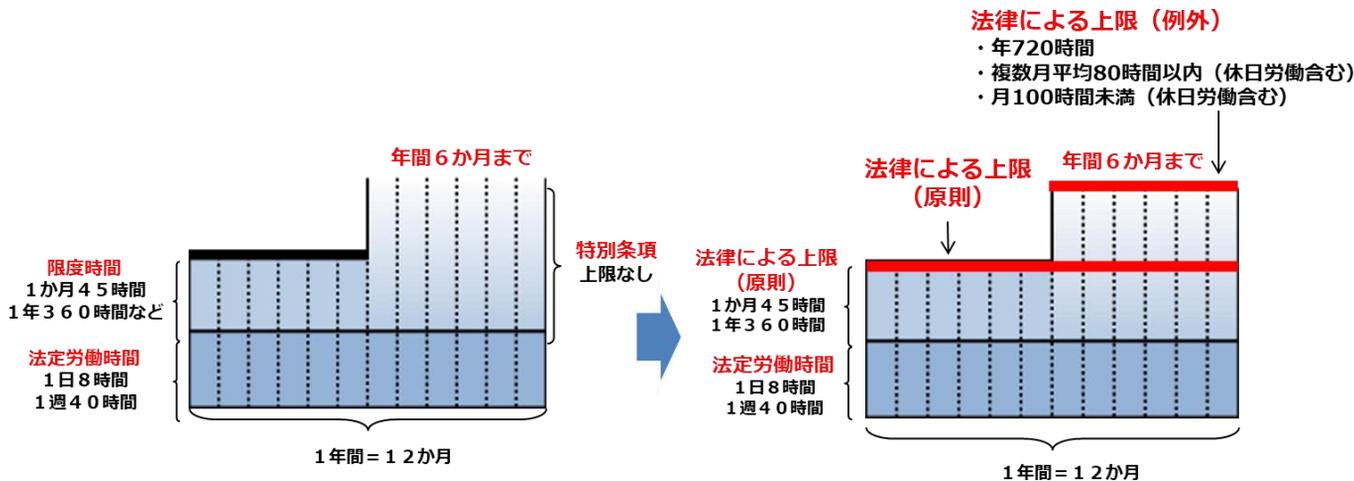
# 参考資料

## 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）。 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

- 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

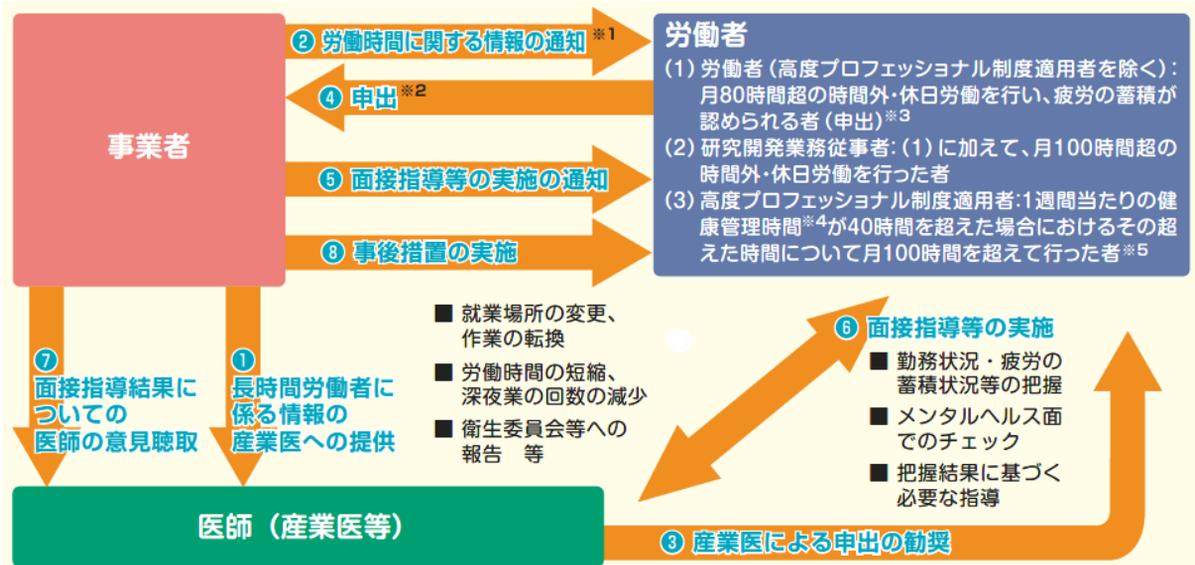
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

### 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））

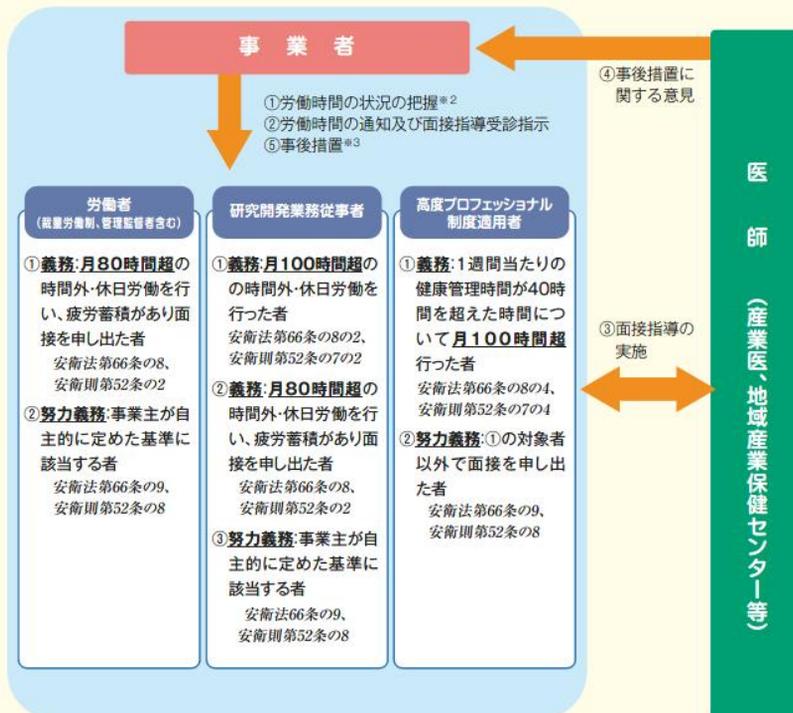
# 長時間労働者への医師による面接指導制度

「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 >

