

厚生労働省
東京労働局発表
令和8年10月30日

担当 東京労働局労働基準部
監督課長 篠田 雅史
主任監察監督官 國府田 純一
電話 03 (3512) 1612

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和7年度の監督指導結果を公表します

東京労働局（局長 増田嗣郎）では、このたび、令和7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等、長時間労働が疑われる事業場を対象としています。

対象となった4,061事業場のうち、1,548事業場（38.1%）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、644事業場（違法な時間外労働があったもののうち41.6%）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7年4月から令和8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： 4,061 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： 1,548 事業場（38.1%）
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： 644 事業場<41.6%>
うち、月100時間を超えるもの： 360 事業場<23.3%>
うち、月150時間を超えるもの： 101 事業場<6.5%>
うち、月200時間を超えるもの： 24 事業場<1.6%>
 - ② 賃金不払残業があったもの： 255 事業場（6.3%）
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 913 事業場（22.5%）
- (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： 2,001 事業場（49.3%）
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 717 事業場（17.7%）

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7年4月から令和8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7年4月から令和8年3月までに、4,061事業場に対し監督指導を実施し、3,064事業場(75.4%)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1,548事業場、賃金不払残業があったものが255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913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		
				違法な時間外労働 (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)		4,061 (100.0%)	3,064 (75.4%)	1,548 (38.1%)	255 (6.3%)	913 (22.5%)
主 な 業 種	商業	865 (21.3%)	691	316	51	235
	接客娯楽業	392 (9.7%)	340	199	49	133
	教育・研究業	307 (7.6%)	237	105	20	66
	保健衛生業	302 (7.4%)	231	124	21	72
	建設業	289 (7.1%)	201	103	17	52
	運輸交通業	188 (4.6%)	156	98	7	31
	その他の事業 (注6)	1,084 (26.7%)	765	361	54	207

(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〔**時間外労働の上限制限を超える時間外労働があったもの。**〕の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔**法定の割増賃金を支払っていないもの。**〕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か月当たり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
4,061	764 (18.8%)	1,492 (36.7%)	595 (14.7%)	438 (10.8%)	455 (11.2%)	317 (7.8%)

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
4,061	335 (8.2%)	916 (22.6%)	490 (12.1%)	428 (10.5%)	600 (14.8%)	1,292 (31.8%)

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、2,001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事項別事業場数

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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(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
2,001	201	150	1,136	842	43	31

(注1) 指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、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、717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事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1、2)					
	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			管理者の職務(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)		
717	343	32	374	22	2	0

(注1) 指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、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1,548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、644事業場で1か月80時間を、うち360事業場で1か月100時間を、うち101事業場で1か月150時間を、うち24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	違法な時間外労働	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
4,061	1,548	904	644	360	101	24

(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、224事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、1,095事業場でタイムカードを基礎に確認し、859事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、288事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、1,200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	
224	1,095	859	288	1,200

(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) 監督指導実施事業場において、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

		令和6年度	令和7年度
監督指導実施事業場	監督指導実施事業場	4,138	4,061
	うち、労働基準関係法令違反があったもの	3,093 (74.7%)	3,064 (75.4%)
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの	1,545 (37.3%)	1,548 (38.1%)
	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	732 〈47.4%〉	644 〈41.6%〉
	うち、1か月あたり100時間を超えるもの	442 〈28.6%〉	360 〈23.3%〉
	うち、1か月当たり150時間を超えるもの	104 〈6.7%〉	101 〈6.5%〉
	うち、1か月当たり200時間を超えるもの	23 〈1.5%〉	24 〈1.6%〉
	賃金不払残業があったもの	296 (7.2%)	255 (6.3%)
	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	887 (21.4%)	913 (22.5%)
	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	2,302 (55.6%)	2,001 (49.3%)
主な健康障害防止に関する指導の状況	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	918 〈39.9%〉	842 〈42.1%〉
	労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	767 (18.5%)	717 (17.7%)

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。その際、法令の趣旨や是正の必要性を丁寧に説明するとともに、事業主の希望に応じ、具体的な取組方法についてのアドバイスなどの支援を行っています。

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 各種情報から、恒常的な深夜労働、連続勤務が発生していることにより長時間労働となっていることが疑われたことから、ビルメンテナンス業を営む事業場（労働者約30名、企業全体約360名）に立入調査を実施した。
- ② 調査の結果、慢性的な人手不足や退職者が集中したことにより、3名の労働者について、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）を超えて働いている実態が確認され、**最長で1か月当たり138時間の違法な時間外・休日労働が認められた。**
- ③ 深夜労働（恒常的に月5～6回）、連続勤務（最大7日連続）の実態も確認された。

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

◆ 労働時間以外の負荷要因の軽減

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり45時間を超え、かつ、恒常的な深夜労働や連続勤務を行わせることは過労死等につながるおそれがあるとして、負荷の軽減について検討するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 発注業者への業務偏重是正依頼、派遣社員投入等積極的な是正措置を実施

- ・ 受託が集中する1、2月の業務を他の月に振り替えられないか、複数の発注業者と交渉を実施した。
- ・ どうしても人員が不足する時期は、技術職の派遣社員を積極的に投入した。
- ・ 特定の労働者に業務が偏っていないか徹底的に見直し、勤務体制を組み直した。
- ・ 深夜労働の回数や連続勤務日数も労働者ごとに管理する体制を整えた。

→取組の結果、時間外・休日労働時間数が月80時間を超える者はゼロとなった。

事例 2（飲食業）

立入調査で把握した事実

- ① 飲食店（労働者 7 名、企業全体約 290 名）において店長を務めていた労働者より、長時間労働により適応障害を患った、との労災請求がなされたため、立ち入り調査を実施した。
- ② 当該労働者は、慢性的な人手不足により、本来配下の労働者が行うべきキッチンやホールでの業務まで行っていたほか、休日出勤も恒常的に行っていた。
調査の結果、発症 6 か月前において**最長で1か月当たり92時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また当該労働者は、労基法上の労働時間のルールが適用されない管理監督者という扱いであったが、管理監督者と判断できるにふさわしい権限を有しておらず、一般労働者と同様の業務を行っていたため、管理監督者には該当しないものと判断した。

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

- ・当該労働者は管理監督者に該当せず、労基法上の労働時間のルールが通常どおり適用されるものと判断し、以下の指導を行った。
- ・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）
- ・労働時間が8時間を超えているにもかかわらず、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えていないことについて是正勧告（労働基準法第34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

◆ 他店舗からのヘルプ体制を整備するなど、企業全体が一丸となって是正措置を実施

- ・店長含めた店舗の全労働者のシフト（所定労働時間）について、法定労働時間の範囲内に収め、休憩時間の具体的な取得時間帯も事前に定めることとした。
- ・休憩時間中に電話の取次ぎや務作業を行わないことについて、全店舗に通知した。
- ・特定の店舗で人員が不足した場合のヘルプ体制を構築し、エリアマネージャー等上長が調整する仕組みを確立した。

→取組の結果、適応障害から復帰後の当該労働者の時間外・休日労働時間数は、最も長い月でも45時間以内となり、大幅に是正、改善された。

事例 3（コンサルティング業）

立入調査で把握した事実

- ① 各種情報から、月80時間を超える長時間労働が疑われたことから、システムコンサルティング業を営む事業場（労働者数13名、企業全体も同数）に立入調査を実施した。
- ② 調査の結果、海外企業である顧客との間に発生したシステムトラブルの対応を行っていた労働者1名について、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）を超えて働いている実態が確認され、**最長で1か月当たり107時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また上記の労働者については、同様の理由で、恒常的な深夜勤務（多い月で17回）や勤務間インターバルが極端に短い状況（最も短い場合で4時間程度）も確認された。

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

◆ 労働時間以外の負荷要因の軽減

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり45時間を超え、かつ、恒常的な深夜労働や連続勤務を行わせることは過労死等につながるおそれがあるとして、負荷の軽減について検討するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 長時間労働の抑制や負荷要因の軽減に向け新たなルールを設け、具体的措置を実施

- ・ 海外企業である顧客に対しては、必ず複数名で対応する、という体制を構築した。
- ・ 時間外・休日労働時間数が月30時間を超えた段階で、該当労働者の上長へその旨通知し、併せて該当労働者の業務量調整を命じる仕組みを確立した。
- ・ 負荷要因の軽減対策として、深夜労働は月2回までとする、勤務間インターバルは最低でも11時間以上必ず確保する、というルールを構築した。

→取組の結果、全労働者の時間外・休日労働時間数が月45時間以内となるなど、大幅に是正、改善がなされた。

事例 4（情報処理サービス業）

立入調査で把握した事実

- ① 各種情報から、1か月当たり80時間以上の時間外・休日労働が疑われたことから、システムの設計、開発、運用、保守を行う事業場（労働者約84名、企業全体も同数）に立入調査を実施した。
- ② 調査の結果、納期が重複している複数の案件を担当していた労働者1名について、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）を超えて働いている実態が確認され、**最長で1か月当たり115時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、労働時間管理は、勤怠管理システムを導入し、当該システム上で出退勤時間を打刻させるとともに、別途始業終業時間を自己申告させる方法を採用していた。しかしシステム上での打刻が徹底されておらず、システムに出退勤時間を手入力している労働者が多数確認され、これにより、労働者が自己申告した始業終業時間と客観的記録（打刻時間）が乖離していないかの実態調査が行われていない状況が確認された。

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

◆ 経営層が労働時間の削減を宣言、労働時間管理の適正化に向け労働者ヒアリング実施

- ・ 経営層と管理職が、時間外・休日労働時間数の削減に取り組むことを、経営会議において会社の方針として示した。
- ・ 労働者の上長及び労働者が担当する案件の営業担当が、毎週労働者に担当業務の進捗状況と納期の確認を行い、その結果を踏まえて、労働者の時間外・休日労働時間数が36協定の範囲内に収まるような応援体制の構築、業務の割り振り直しを随時行う体制を整えた。
- ・ 勤怠管理システムへの打刻が徹底できていない全ての労働者にヒアリングを実施して実際の出退勤時間の確認を行い、併せて打刻の徹底を指示した。

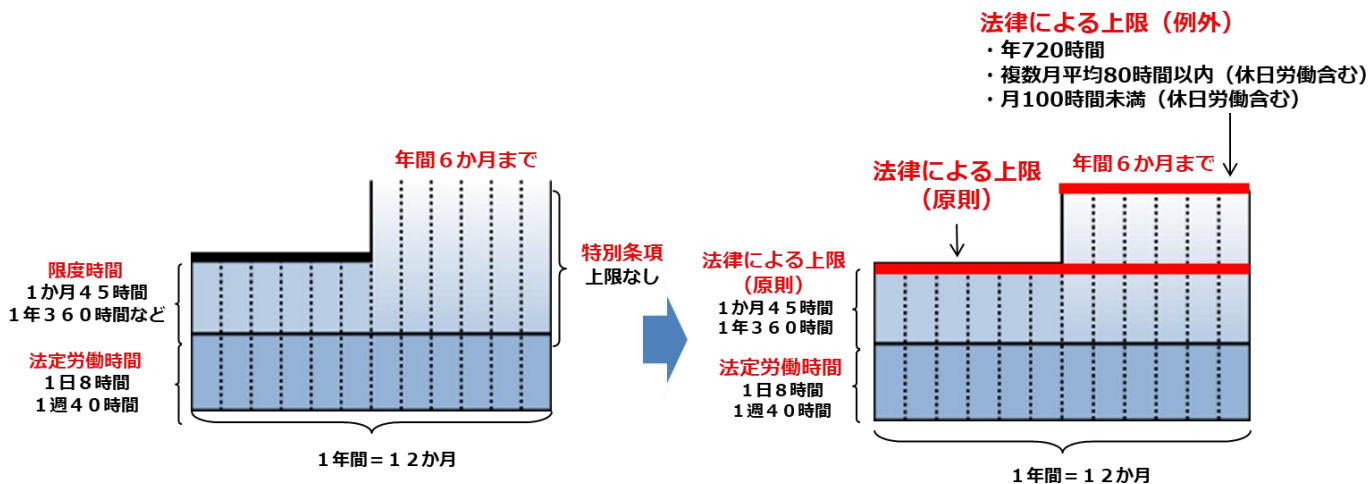
→取組の結果、全労働者の時間外・休日労働時間数が月45時間以内となるなど、大幅に是正、改善がなされた。また、勤怠管理システムへの打刻忘れが大幅に削減され、自己申告時間と客観的記録が乖離していないかの実態調査ができる体制となった。

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／建設の事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年4月1日から、特例つきの上限規制が適用。



< 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	令和6年4月1日以降
建設事業	<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、<ul style="list-style-type: none">✓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、<ul style="list-style-type: none">✓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、<ul style="list-style-type: none">✓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>※ 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	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

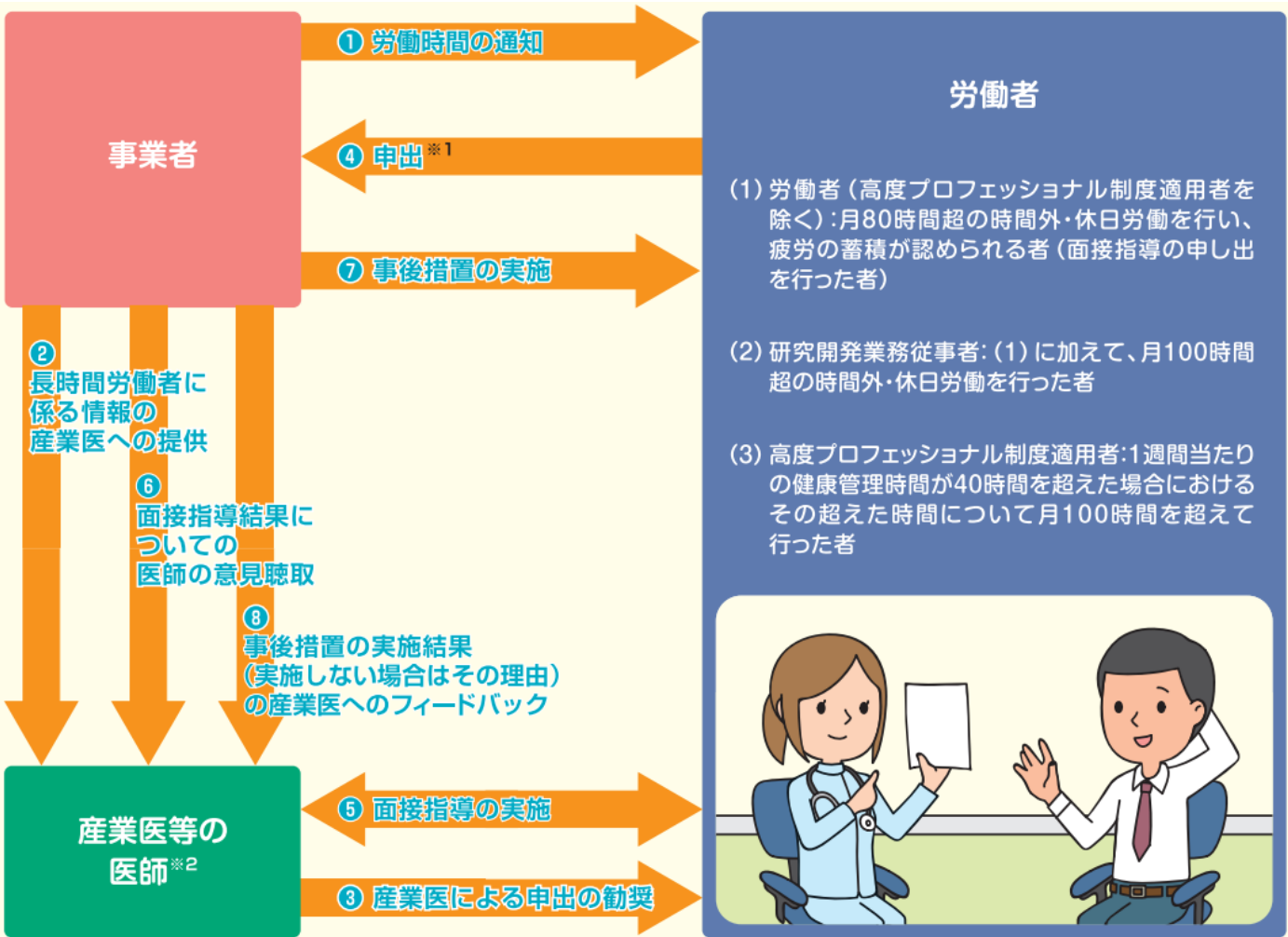
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、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事後措置を講じます。



※1 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、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月100時間を超えて行った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。

※2 労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら



■ ストレスチェック制度

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者に求めるものです。
- ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、令和10年4月1日から労働者数50人未満の事業場にも義務化されます。

ストレスチェックの実施

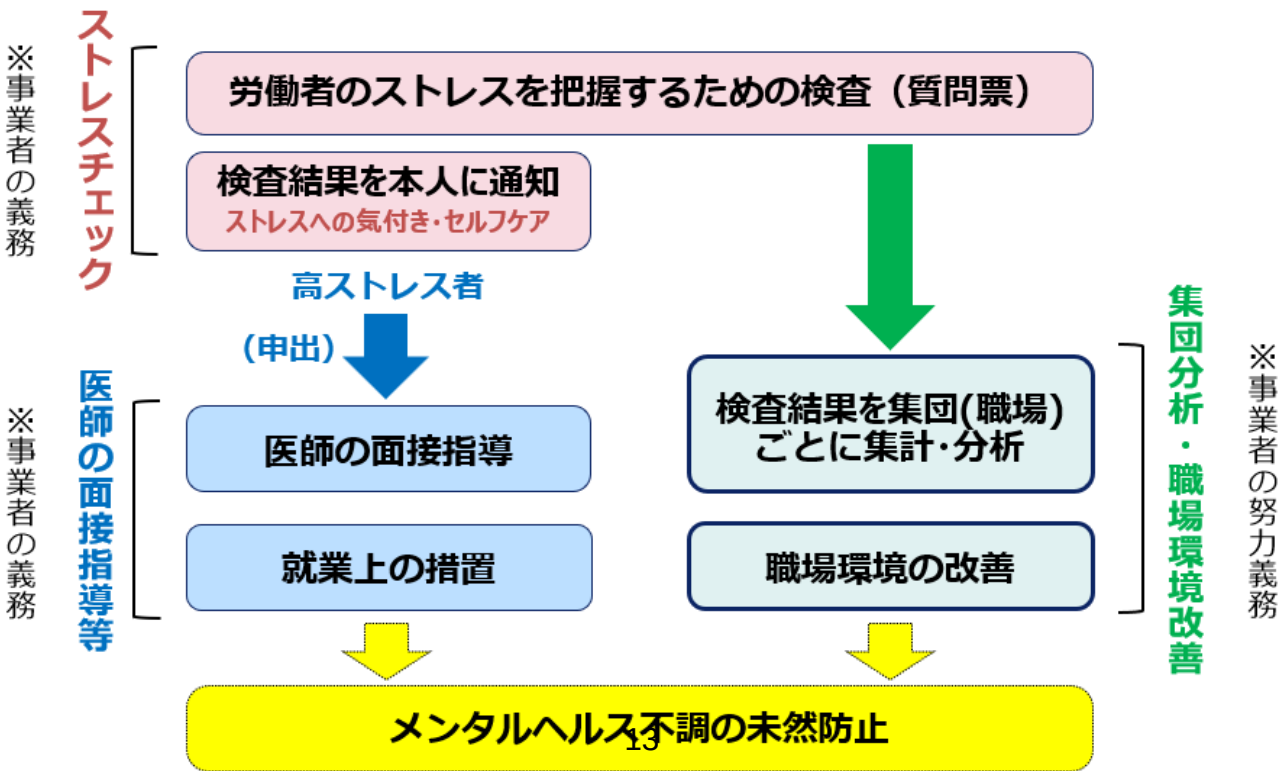
- ・ 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

- ・ 高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
- ・ 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

ストレスチェック制度の流れ



働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

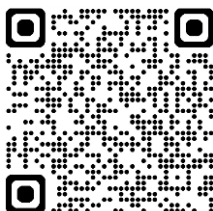
特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。



コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

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。



コース別HPはこちら

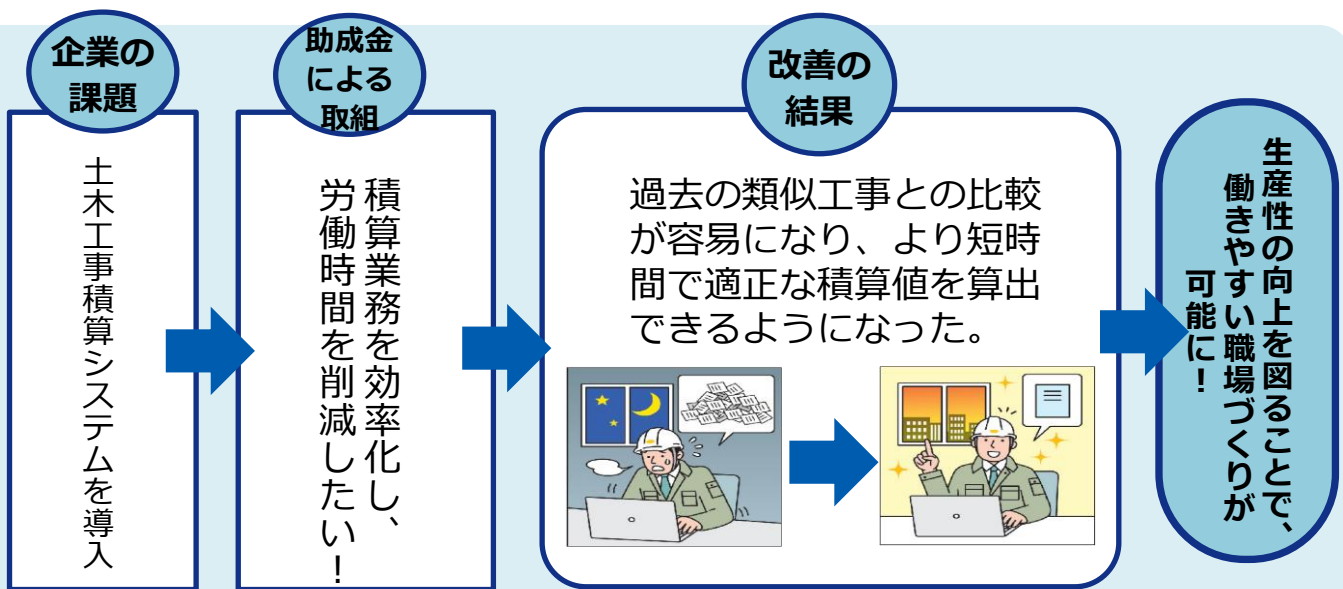
勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入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。



コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。





中小企業・小規模事業者の皆さまへ こんなお悩みありませんか？



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いか分からない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方が分からない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
 - ・多様な正社員制度
 - ・選択的週休3日制
 - ・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です



／ぜひ／

働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

「労働時間特別相談窓口」を開設しています

労働時間のことならなんでもご相談ください！

専門家が貴社の状況を踏まえて支援します

☒ 自社に合った労働時間制度を知りたい

☒ 36協定の作り方がわからない など



東京働き方改革推進支援センター

〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町3-2-12

社会保険労務士会館8階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-232-865 FAX 03-6675-4325

MAIL tokyo@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/tokyo/>

東京働き方改革推進支援センター

検索



東京働き方改革推進支援センター

FAX番号

専門家による無料相談 FAX申込書

03-6675-4325

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名			
業種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者名)
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署/役職	
電話番号		メールアドレス	
相談希望日時 ※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。	第1希望 月 日 時から 第2希望 月 日 時から ☐ 専門家と後日日程調整を希望する		
相談内容 (複数選択可)	<div>☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いか分からない</div> <div>☐ 長時間労働の是正 ☐ 同一労働同一賃金</div> <div>☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用)</div> <div>☐ 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制)</div> <div>☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善 ☐ 外国人、高齢者の雇用</div> <div>☐ 給与体系、就業規則の見直し ☐ 人材育成・教育訓練</div> <div>☐ 育児・介護休業規定の整備 ☐ ハラスメント対策</div> <div>☐ 女性の活躍推進 ☐ テレワーク勤務の導入</div> <div>☐ 年次有給休暇・特別休暇 ☐ 36協定</div> <div>☐ 柔軟な労働時間制度(変形労働時間制、フレックスタイム制など)</div> <div>☐ 補助金・助成金制度の活用</div> <div>☐ その他()</div>		
専門家相談を知ったきっかけ	<div>☐ 労働局からの紹介 ☐ 労働基準監督署からの紹介</div> <div>☐ ハローワークからの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介</div> <div>☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 労働局HP</div> <div>☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ 金融機関からの紹介</div> <div>☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ</div> <div>☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他()</div>		

お問い合わせ先

東京働き方改革推進支援センター
〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町3-2-12 社会保険労務士会館8階
TEL: 0120-232-865 MAI16.tokyo@workstylereform.net
※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。