

事例 1 (大企業/製造業)

- 1 労働者 4 名について、月80時間を超える時間外・休日労働（最長月91時間）を行わせ、うち 3 名について、2 か月を平均した時間外・休日労働時間数が80時間を超えていた。
- 2 時間外・休日労働時間数が月80時間を超えた労働者に対して実施した、医師の面接指導実施後の措置等の情報を産業医に提供していなかった。
- 3 産業医の業務内容、健康相談の方法等を労働者に周知していなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者 4 名について、月80時間を超える時間外・休日労働を行わせ、うち 3 名について、2 か月を平均して80時間を超える時間外・休日労働を行わせていた。

労働基準監督署の対応

- ① 2 か月を平均した時間外・休日労働時間数が80時間を超えていたことについて是正勧告（労働基準法第36条第 6 項違反）
- ② 時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 医師の面接指導実施後に行った事後措置の概要を産業医に提供していなかった。

労働基準監督署の対応

医師の面接指導実施後は、すでに講じた措置又は講じようとする措置の内容に関する情報を、遅滞なく産業医に提供するよう是正勧告（労働安全衛生規則第14条の 2 違反）

- 3 産業医の業務内容、健康相談の方法等を労働者に周知していなかった。

労働基準監督署の対応

産業医の業務内容、健康相談の申出の方法、産業医による心身の状態に関する情報の取扱い方法を掲示等の方法で労働者に周知するよう是正勧告（労働安全衛生法第101条第 2 項違反）



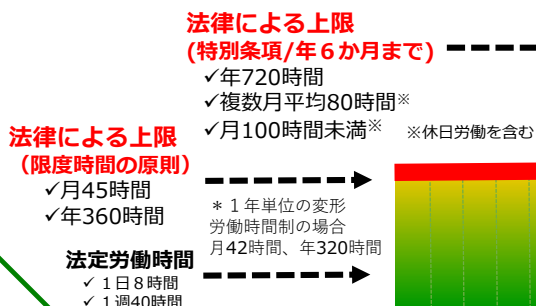
時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第 6 項第 2、3 号）

平成31年 4 月 1 日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも

・ 時間外労働・・・年720時間以内

・ 時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2～6 か月平均80時間以内
とする必要があります。



- ◆ 中小企業は、令和 2 年 4 月 1 日から適用となります。
- ◆ 以下の事業・業務は、令和 6 年 3 月 31 日まで上限規制の適用が猶予されます。
 - ・ 建設事業 ・ 自動車運転の業務
 - ・ 医師
 - ・ 鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均 80 時間以内、月 100 時間未満のみが猶予の対象となります。）
- ◆ 新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

事例2 (中小企業/旅館業)

- 1 特別条項の適用限度である年6回を超えて、36協定で定める月の限度時間(月45時間)を超えて労働させていた。
- 2 労働者3名について、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていた。
- 3 時間外・休日労働時間数が80時間を超える者に対して当該時間数の通知をしておらず、面接指導制度も整備していなかった。
- 4 週40時間を超える時間外労働に対して割増賃金を支払っていなかった。

立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 特別条項で定めた回数を超えて限度時間を超える時間外労働を行わせていた。

労働基準監督署の対応

- ①特別条項の適用限度回数を超えて36協定で定める月の限度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)
- ②特別条項の適正運用について指導

- 2 労働者3名について、時間外・休日労働時間(週40時間を超える労働時間)が月80時間を超えていたが、当該時間を労働者に通知せず、面接指導制度の整備もされていなかった。

労働基準監督署の対応

- ①時間外・休日労働時間を月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
- ②面接指導の対象(時間外・休日労働時間数月80時間超)となる労働者に対し、当該時間数を通知するよう是正勧告(労働安全衛生規則第52条の2第3項)
- ③面接指導を適切に実施するための制度を整備するよう指導

- 3 週40時間を超える時間外労働に対する割増賃金を支払っていなかった。

労働基準監督署の対応

割増賃金の一部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)



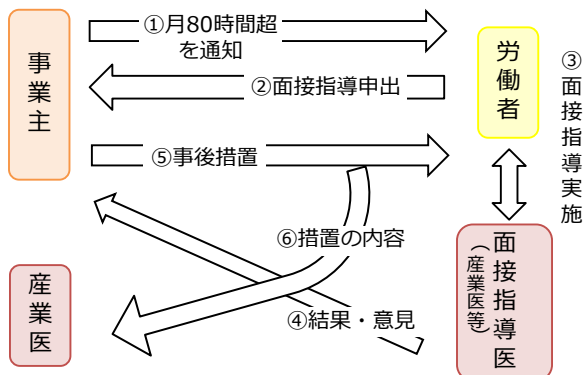
時間外労働・休日労働時間数が月80時間を超えた労働者について

(労働安全衛生法第66条の8、労働安全衛生規則第14条の2、第52条の2～第52条の7)

【参考資料】参照

時間外労働・休日労働時間数が月80時間を超えた労働者がいる場合、事業主は以下の措置を講じる必要があります。

- ① 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施する。
- ② 面接指導実施後、面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行う。
- ③ 医師の意見を勘案し、必要と認める場合は適切な事後措置を講じる。
- ④ 産業医に、当該労働者の情報(氏名・時間数)や事後措置の内容を提供する。



1 産業医の活動環境の整備

産業医の独立性・中立性の強化

- (1) 産業医について、専門的知識に基づいて誠実にその職務を行う責務を定める。

長時間労働者等の健康確保対策の強化

- (2) 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）
- (3) 事業者は、労働者が安心して産業医等による健康相談を受けられるようにするために必要な体制整備等を講ずるよう努めなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

産業医の業務内容等の周知

- (4) 事業者は、産業医の業務内容等を労働者に周知しなければならないこととする。（産業医等を選任している事業場）

2 労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供等

労働者の健康管理等に必要な情報の産業医への提供

- (1) 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。
（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）

労働者の健康情報の適正な取扱いの確保

- (2) 事業者は、本人同意その他正当な事由がある場合を除き労働者の健康確保に必要な範囲内で労働者の健康情報を取り扱わなければならない、また、健康情報を適正に管理するための措置を講じなければならないこととする。（全ての事業場）

※ じん肺法も同様の改正

- **産業医とは**：事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理等を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務がある。
- **衛生委員会とは**：労働者の衛生に係る事項を調査審議するための会議体。構成員は使用者、労働者、産業医等。常時使用する労働者が50人以上の事業場において設置義務がある。

※ 高年齢労働者の増加に伴う産業保健機能の強化についても、労働災害防止計画等に基づき、不断の見直し・取組を進めていく。

長時間労働者に対する面接指導等の流れについて

拡充

事業者が全ての労働者（管理監督者やみなし労働時間制の対象労働者も含む。ただし、高度プロフェッショナル制度適用労働者は除く。）の労働時間の状況を把握 《ガイドライン→法律》

拡充

事業者が産業医に時間外・休日労働時間80h/月超の労働者の情報を提供《省令→法律》

新規

事業者は時間外・休日労働時間80h/月超の労働者本人へ通知《省令》

※面接指導の対象となる残業時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

産業医が情報を元に労働者に面接指導の申出を勧奨することができる

《省令》

拡充

残業時間80h/月超の労働者が事業者へ面接指導の申出

《省令》

※面接指導の対象となる時間外・休日労働時間の基準を100h/月超から80h/月超に強化

事業者が産業医等による面接指導を実施

《法律》

事業者が産業医等から労働者の措置等に関する意見を聴く

《法律》

事業者が産業医等の意見を踏まえて必要な措置を講じる

《法律》

新規

事業者が産業医に措置内容を情報提供

《法律》

新規

産業医が勧告を行う場合は事業者から意見を求める

《省令》

産業医が労働者の健康を確保するために必要があると認める場合は事業者へ勧告

《法律》

新規

事業者が産業医の勧告内容を衛生委員会に報告

《法律》