ひと、くらし、みらいのために
山梨労働局

Press Release

令和3年9月３日
【照会先】
山梨労働局労働基準部監督課
監督課長　　宮本　靖大
主任監察監督官　伊勢井　裕之

（代表電話）055-225-2853

報道関係者　各位

長時間労働が疑われる事業場に対する令和２年度の監督指導結果を公表します

山梨労働局（局長　生方勝）では、このたび、令和２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 176 事業場のうち、56 事業場（31.8%）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、21 事業場（違法な時間外労働があったもののうち 37.5%）でした。

山梨労働局では、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２年４月から令和３年３月までの監督指導結果のポイント】

⑴ 監督指導の実施事業場：　176 事業場

⑵ 主な違反内容［⑴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：　56 事業場（31.8%）

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：　21 事業場（37.5%）
うち、月 100 時間を超えるもの：　17 事業場（30.4%）
うち、月 150 時間を超えるもの：　0 事業場（　0%）

② 賃金不払残業があったもの：　22 事業場（12.5%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　23 事業場（13.1%）

⑶ 主な健康障害防止に関する指導の状況［⑴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：　85 事業場（48.3%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　13 事業場（7.4%）

別添1

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2年4月から令和3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2年4月から令和3年3月までに、176事業場に対し監督指導を実施し、125事業場（71.0%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが56事業場、賃金不払残業があったものが22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23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）		176（100%）	125（71%）	56（31.8%）	22（12.5%）	23（13.1%）
主な業種	商業	56（31.8%）	39	11	12	8
	製造業	32（18.2%）	25	12	1	5
	運輸交通業	18（10.2%）	15	8	2	4
	接客娯楽業	16（9.1%）	10	6	0	1
	建設業	6（3.4%）	4	2	2	0
	その他の事業（注6）	22（12.5%）	13	7	2	0

（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〕等の件数を計上している。

（注４） 労働基準法第37条〔割増賃金〕違反のうち、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
176	62（35.2%）	58（33%）	18（10.2%）	20（11.4%）	16（9.1%）	2（1.1%）

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
176	16（9.1%）	29（16.5%）	9（5.1%）	17（9.7%）	29（16.5%）	76（43.2%）

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、85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
85	9	7	54	31	0	2

（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、13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」（労働時間適正把握ガイドライン（参考資料2参照））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）		
13	7	0	6	0	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） 各項目のかっこ内は、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56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、21事業場で1か月80時間を、うち17事業場で1か月100時間を超えていた。

表6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限る)

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超
176	56	35	21	17	0

(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、11事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、67事業場でタイムカードを基礎に確認し、46事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、36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)				自己申告制(注2,3)
使用者が自ら現認(注2)	タイムカードを基礎(注2)	ICカード、IDカードを基礎(注2)	PCの使用時間の記録を基礎(注2)	
11	67	46	13	36

(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２年度	令和元年度
監督指導実施事業場	監督実施事業場	176	359
	うち、労働基準法などの法令違反あり	125 *(71%)*	291 *(81.1%)*
主な違反内容	１　違法な時間外労働があったもの	56 *(31.8%)*	184 *(51.3%)*
	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１か月当たり 80 時間を超えるもの	21 *〈37.5%〉*	52 *〈28.3%〉*
	１か月当たり 100 時間を超えるもの	17 *〈30.4%〉*	33 *〈17.9%〉*
	１か月当たり 150 時間を超えるもの	0 *〈0%〉*	3 *〈1.6%〉*
	１か月当たり 200 時間を超えるもの	0 *〈0%〉*	0 *〈0%〉*
	２　賃金不払残業があったもの	22 *(12.5%)*	35 *(9.7%)*
	３　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	23 *(13.1%)*	85 *(23.7%)*
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	85 *(48.3%)*	144 *(40.1%)*
	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	31 *〈36.5%〉*	65 *〈45.1%〉*
	２　労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	13 *(7.4%)*	57 *(15.9%)*

別添２

監　督　指　導　事　例

事例１
（製造業）

１　各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月80時間を超えていると考えられる大企業の事業場（労働者数50人以上）に対し、監督指導を実施した。

２　労働者１人について、１か月100時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月103時間）が認められたため、指導を実施した。

３　健康診断、ストレスチェックについては実施されていたが、報告書が監督署に未提出であったため、指導を実施した。

監督指導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1人について、１か月80時間を超える時間外・休日労働が認められ、36協定で定めた上限時間（特別条項：月99時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月103時間）が認められた。

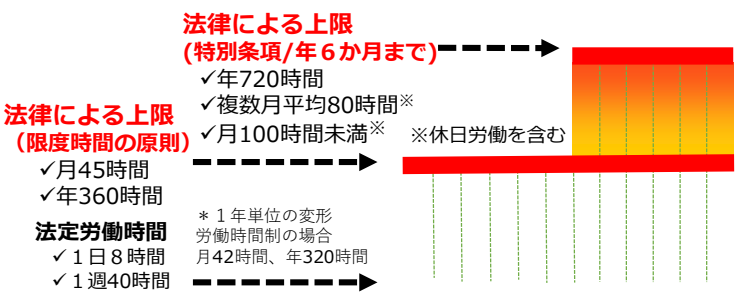
労働基準監督署の対応
①36協定で定める上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条第１項、第２項違反）
②１か月100時間以上の時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第６項第２号違反）
③時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

２　定期健康診断、ストレスチェック及び有機溶剤業務従事者等に対する特殊健康診断については実施されていたが、監督署に結果報告書を提出していなかった。

労働基準監督署の対応
常時50人以上の労働者を使用しており、定期健康診断及びストレスチェックを行ったのに結果報告書及び検査結果等報告書を、また有機溶剤業務従事者等に対する特殊健康診断を実施しているのに特殊健康診断結果報告書を監督署に提出していなかったため是正勧告した（労働安全衛生法第100条第１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っ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。



◆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。

監　督　指　導　事　例

事例２
(小売業)

1　各種情報から時間外・休日労働が１か月当たり80時間を超えていると考えられる中小企業の事業場に対し、監督指導を実施した。

2　36協定が有効期限切れであるにもかかわらず、月最大128時間の違法な時間外労働が認められたため、指導を実施した。

3　長時間労働者に対する医師の面接指導等の体制が整えられていなかったことから、指導を実施した。

監督指導において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

1　36協定を以前締結し、監督署に届け出ていたが、有効期限切れになっていた。その状態で、労働者１名について１か月100時間以上の時間外労働を行わせており、その時間数は月最大で128時間であった。この者については、複数月平均の時間外労働も80時間を超えていた。事業場では、36協定について、一度提出すれば永年に効力を有するものと誤解していた。

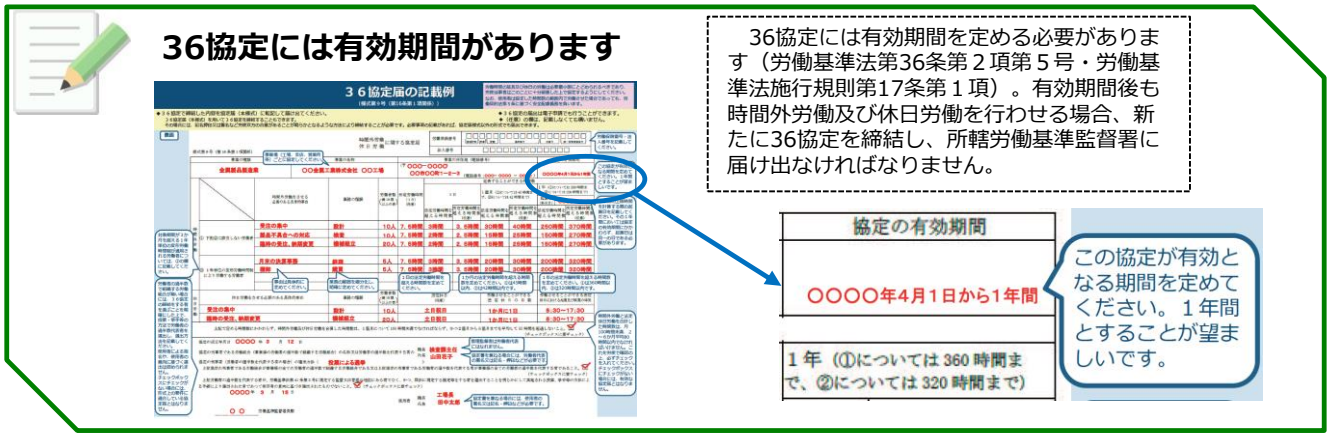
労働基準監督署の対応

①36協定が未締結となっているにもかかわらず、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40条第1項違反）※労働者数が10人未満の小売業であったもの
②１か月で100時間以上、複数月平均で80時間を超える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36条第６項第２号、第３号違反）
③時間外・休日労働を月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　長時間労働者に対する医師の面接指導等の体制が整えられていなかったことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

時間外・休日労働が１か月当たり80時間超であり、かつ、対象労働者が希望したときは医師の面接指導を実施しなければならないが、事業場において該当者が発生した場合の準備をしていなかったため、体制を整えるよう指導した。⇒参考資料1参照



監　督　指　導　事　例

事例3
(運輸交通業)

1　各種情報から時間外・休日労働が１か月当たり80時間を超えていると考えられる中小事業に対し、監督指導を実施した。

2　36協定なく月最大73時間の時間外労働を行わせていたことを確認したため、指導を実施した。

3　労働時間を全く把握していない労働者がいたため、指導を実施した。

4　年５日の年次有給休暇を与えなければならない労働者に対する年次有給休暇付与日数が足りなかった。また年次有給休暇管理簿を作成していなかった。

監督指導において把握した事実 と 労働基準監督署の対応

1　36協定が未締結であるにもかかわらず、月最大73時間の時間外労働を行わせていた。

労働基準監督署の対応

①36協定が未締結であるのに月最大73時間の時間外労働を行わせていたことについて是正勧告（労働基準法第32項第１項、第２項）
②時間外・休日労働を月45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　アルバイトに対し、所定労働時間分の固定給を支払っていることから労働時間を全く把握していなかった。

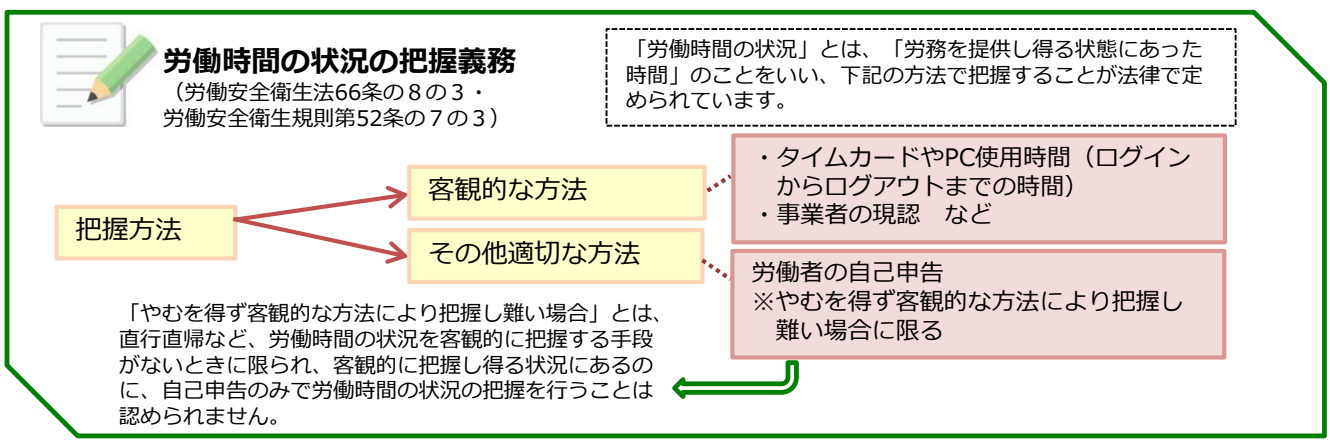
労働基準監督署の対応

①長時間労働者を対象とする面接指導を実施するため、「労働時間の状況」を把握しなければならないのになされていなかったため是正勧告（労働安全衛生法第66条の８の３・労働安全衛生規則第52条の７の３）
②労働日ごとの始業・終業時刻を確認・記録するよう指導⇒参考資料２

3　年５日の年次有給休暇を与えなければならない労働者に対する年次有給休暇付与日数が足りなかった。また年次有給休暇管理簿を作成していなかった。

労働基準監督署の対応

①年５日以上の年次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⇒参考資料３
②年次有給休暇管理簿未作成につき是正勧告（労働基準法施行規則第24条の７）



参考資料１

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に面接指導の申出　«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に勧告　«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»

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

（平成 29 年 1 月 20 日策定）

１　趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

２　適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第４１条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

３　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。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、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いかんによらず、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こと。

ア　使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ　使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ　参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

４　労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(1)　始業・終業時刻の確認及び記録

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。

(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。

(3)　自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア　自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ　実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ　自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ　自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ　自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当

然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第108条及び同法施行規則第54条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第120条に基づき、30万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、３年間保存しなければならないこと。

(6) 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。

(7) 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。

参考資料3

事業主の皆さま、もうお済みですか？

年次有給休暇の時季指定について就業規則に記載しましょう。

～ 法改正により、年５日以上の年休を取得させることが義務となります ～

- 2019年４月から、事業主は、**全ての労働者※に年５日以上の年次有給休暇を取得させなければなりません**。

  ※ 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に限ります。対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

- そのため、事業主が労働者の希望を聞いた上で、**いつ年次有給休暇を取得させるかをあらかじめ決めておくこと（時季指定）が大切**です。

時季指定の際の留意点

時季指定をする場合には、**就業規則に以下２点の記載が必要です**。

- ✓ **時季指定の対象となる労働者の範囲**
- ✓ **時季指定の方法等**

規定例

第〇条

１～４（略）　※ 厚生労働省HPで公開している**モデル就業規則**をご参照ください。

５　第１項又は第２項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第３項の規定にかかわらず、付与日から１年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち５日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。

ただし、労働者が第３項又は第４項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を５日から控除するものとする。

「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」の概要はこちらからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html

「**モデル就業規則**」はこちらからご覧いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

就業規則を作成・変更したら**労働基準監督署への届け出**をお忘れなく！

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署