

報道関係者 各位

令和7年7月 30 日

【照会先】

労働基準局監督課 過重労働特別対策室
室長 加納 圭吾
中央労働基準監察監督官 藤代 岳志
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5589、5630)
(直通電話) 03(3502)5308

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和6年度の監督指導結果を公表します

厚生労働省では、このたび、令和6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、監督指導事例等と共に公表します。

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26,512事業場のうち、11,230事業場(42.4%)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、5,464事業場(違法な時間外労働があったもののうち48.7%)でした。

厚生労働省では、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。

【監督指導結果のポイント】(令和6年4月～令和7年3月)

- | | |
|---|--------------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | 26,512 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： | 11,230 事業場 (42.4%) |
| 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： | 5,464 事業場 (48.7%) |
| うち、月100時間を超えるもの： | 3,191 事業場 (28.4%) |
| うち、月150時間を超えるもの： | 653 事業場 (5.8%) |
| うち、月200時間を超えるもの： | 124 事業場 (1.1%) |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 2,118 事業場 (8.0%) |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 5,691 事業場 (21.5%) |
| (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： | 12,890 事業場 (48.6%) |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 4,016 事業場 (15.1%) |

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6年4月から令和7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)

令和6年4月から令和7年3月までに、26,512事業場に対し監督指導を実施し、21,495事業場(81.1%)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11,230事業場、賃金不払残業があったものが2,118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5,691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)		26,512 (100.0%)	21,495 (81.1%)	11,230 (42.4%)	2,118 (8.0%)	5,691 (21.5%)
主な業種	商業	5,886 (22.2%)	4,646	2,277	412	1,469
	製造業	4,446 (16.8%)	3,683	2,033	298	688
	保健衛生業	2,858 (10.8%)	2,415	1,183	259	574
	接客娯楽業	2,901 (10.9%)	2,519	1,461	341	925
	建設業	1,923 (7.3%)	1,567	749	186	391
	運輸交通業	2,458 (9.3%)	2,150	1,426	205	423
	その他の事業 (注6)	3,264 (12.3%)	2,378	1,140	218	600

(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
26,512	5,759 (21.7%)	11,064 (41.7%)	4,070 (15.4%)	2,487 (9.4%)	2,090 (7.9%)	1,042 (3.9%)

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
26,512	2,841 (10.7%)	6,951 (26.2%)	3,321 (12.5%)	3,141 (11.8%)	3,926 (14.8%)	6,332 (23.9%)

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、12,890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
12,890	2,522	1,918	5,642	7,117	590	547

- (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、4,016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)		
4,016	2,390	159	1,687	124	54	13

- (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11,230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、5,464事業場で1か月80時間を、うち3,191事業場で1か月100時間を、うち653事業場で1か月150時間を、うち124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		
				100時間超	150時間超	200時間超
26,512	11,230	5,766	5,464	3,191	653	124

(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、1,765事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、9,784事業場でタイムカードを基礎に確認し、5,882事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1,045事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、6,396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	
1,765	9,784	5,882	1,045	6,396

(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5年度	令和6年度
監督指導実施事業場	監督指導実施事業場	26,117	26,512
	うち、労働基準関係法令違反があったもの	21,201 (81.2%)	21,495 (81.1%)
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの	11,610 (44.5%)	11,230 (42.4%)
	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	5,675 <48.9%>	5,464 <48.7%>
	うち、1か月あたり100時間を超えるもの	3,417 <29.4%>	3,191 <28.4%>
	うち、1か月当たり150時間を超えるもの	737 <6.3%>	653 <5.8%>
	うち、1か月当たり200時間を超えるもの	35 <0.3%>	124 <1.1%>
	賃金不払残業があったもの	1,821 (7.0%)	2,118 (8.0%)
	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	5,848 (22.4%)	5,691 (21.5%)
	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	12,944 (49.6%)	12,890 (48.6%)
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	7,544 <58.3%>	7,117 <55.2%>
	労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	4,461 (17.1%)	4,016 (15.1%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、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（娯楽業）

立入調査で把握した事実

- ① スポーツ施設を運営する事業場（労働者約30人）に立入調査を実施した。
- ② 新規に施設の運営を開始したことによる業務繁忙と人手不足のため、正社員3人について、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259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

長時間労働是正の取組

◆ 人員を拡充するとともに、衛生委員会による定期的な確認を実施

- ・ 管理者が部下の労働時間の状況を日々点検し、労働時間管理を徹底
- ・ 正社員が施設の営業時間中は利用者対応、営業時間外にその他の業務を行って長時間労働となっていたことから、運営体制を見直し、パートタイム労働者を大幅に増員。パート労働者が利用者対応をするために、新たにマニュアルを作成するなど正社員の負担を軽減
- ・ 衛生委員会を新たに設け、事業場内の長時間労働の状況について定期的に確認

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月30時間未満に減少

事例 2（警備業）

立入調査で把握した事実

- ① 警備業の事業場（労働者約40人）において、警備職の労働者が、長時間労働が原因で精神障害を発症したとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。
- ② 当該労働者の勤務状況を確認したところ、同僚の退職や休職による人手不足のため、36協定で定めた上限時間（月90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（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131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

長時間労働是正の取組

◆ 体制の拡充と長期的な再発防止のための取組を実施

- ・ 経験豊富な社員を当該事業場に異動させたほか、定年退職した元社員を再雇用し、一人当たりの業務負担を軽減。さらに、組織の一部を統合し、事業所間での応援に要する手続や業務の重複を解消したことで、より柔軟な応援体制を構築
- ・ 採用担当者を増やし、学校等への求人訪問や企業説明会の実施を拡充することにより、企業全体で社員数を増員

→ **取組の結果、当該労働者の時間外・休日労働時間数は月45時間未満に減少**

事例 3（卸売業）

立入調査で把握した事実

- ① 卸売業の事業場（労働者約300人）に立入調査を実施した。
- ② 労働者 1 人について、36協定で定めた上限時間（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127時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、勤怠管理システム上の残業申請の時間と、入社・退社時に行うICカードの打刻記録との間に、長い者で 1 日当たり 3 時間程度の乖離が発生しているものの、その時間数や理由を確認していない状況が認められた。

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
- ・ 過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなど時間外・休日労働の実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払が必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導

是正の取組

◆ 社長がリーダーシップを発揮し、全社的に労働時間の適正な管理を徹底

- ・ 全社員が参加する創立記念式典の際に、社長から監督署の指導について共有
- ・ 時間外・休日労働の削減に向け、人事部署が全社員の労働時間を随時確認し、36協定の上限時間（月75時間）を超えるおそれがある場合は、管理者に時間外労働の中止を通告する運用を開始
- ・ 残業申請時間とICカードの打刻に乖離がある労働者に対し、実態調査を実施。事前に申請した残業予定を超えた場合、超過分の残業申請がしづらい状況があったため、実績を正しく申請し、管理者は実績で確認することを改めて徹底。また、実態調査の結果、特定された労働時間に基づき、割増賃金の遡及払いを実施

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

厚生労働省では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、都道府県労働局長が働き方改革の取組を進めている企業との意見交換を実施しています。実施企業の中で、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

事例 1

建設事業者（労働者数：約60人）

1 ASPシステムの活用

ASP（Application Service Providerの略称。情報通信技術を利用し、インターネット上で情報共有を行うことのできるシステム）を活用し、発注者・受注者間の資料共有を行うこととした。従来紙媒体の資料を使用していた発注者にもASPシステム利用を要望することにより、資料の作成・提出に要する時間を削減できたほか、発注者の決裁状況や指示内容を随時確認でき、工事の計画も立てやすくなった。

2 タスクシェア

現場監督者（工務部）の労働時間が比較的長いことから、本社（バックオフィス）の人員を含むタスクシェアを実施し、本社職員を現場監督の応援に派遣したほか、ドローンの操作資格を有する本社職員が、現場での測量業務や施工状況の確認・撮影業務を行った。

ドローンの利用は、作業員が危険な場所に立ち入るリスクも減少させた。



ドローン

ドローン操縦者↑

3 社内情報システムのクラウド化

過去の施工記録、データ等を全てクラウドに保管することにより、現場でもこれらの内容を確認することが可能となった。本社と現場の情報共有にも利用でき、タスクシェアに繋がった。

◆ 取組の効果

- ・ 平均所定時間外労働（工務部/月）平成30年度：28.5時間 → 令和5年度：10.1時間
- ・ 年次有給休暇の平均取得日数（全社/年）平成30年度：4.91日 → 令和5年度：11.90日
- ・ 完全週休二日制の実施

事例 2

トラック運送会社（労働者数：約150人、主な荷：繊維製品）
荷主会社（労働者数：約950人）

1 パレット輸送の拡大（運送会社と荷主会社の連携）

運送会社が、事前に準備したパレットを荷の積み込み場所に持ち込み、荷主会社において荷の選出（ピッキング）作業とパレット積みを協力することで、積み込み時間を短縮し、運転手の負担を軽減した。また、荷主会社の了解のもと、運送会社から着荷主に要請してパレットによる納品を拡大した。

荷主会社は、運転手が積み替え等の作業を行う荷捌き場（倉庫）を新設し、作業しやすいスペースを確保することで、混雑の緩和と運転手の疲労軽減に協力した。

2 出荷日の調整（荷主会社の取組）

これまで受注の翌日に発送していたが、取引先と調整し、受注の翌々日発送に変えたことにより、運送会社が余裕をもって集荷できるようになった。

3 高速道路の利用拡大（運送会社の取組）

これまで部分的な利用にとどまっていた高速道路を、可能な限り利用することとし、ドライバーの運転時間を削減するとともに、到着地で休息時間を十分取れるスケジュールとした。

4 拘束時間管理の徹底（運送会社の取組）

令和元年から、夜間運行ドライバーの月の拘束時間の目標時間を設定し、当該目標時間を3年間で20時間、段階的に短縮させた。この目標達成のため、日々の拘束時間の状況を分析し、それに応じた時差出勤や計画運行を取り入れて、継続的に時間短縮を進めた。

◆ 取組の効果

運送会社では、夜間運行ドライバーの1か月当たりの平均拘束時間が、令和6年度上期は約233時間となり、平成28年度上期と比較して約20%減少した。

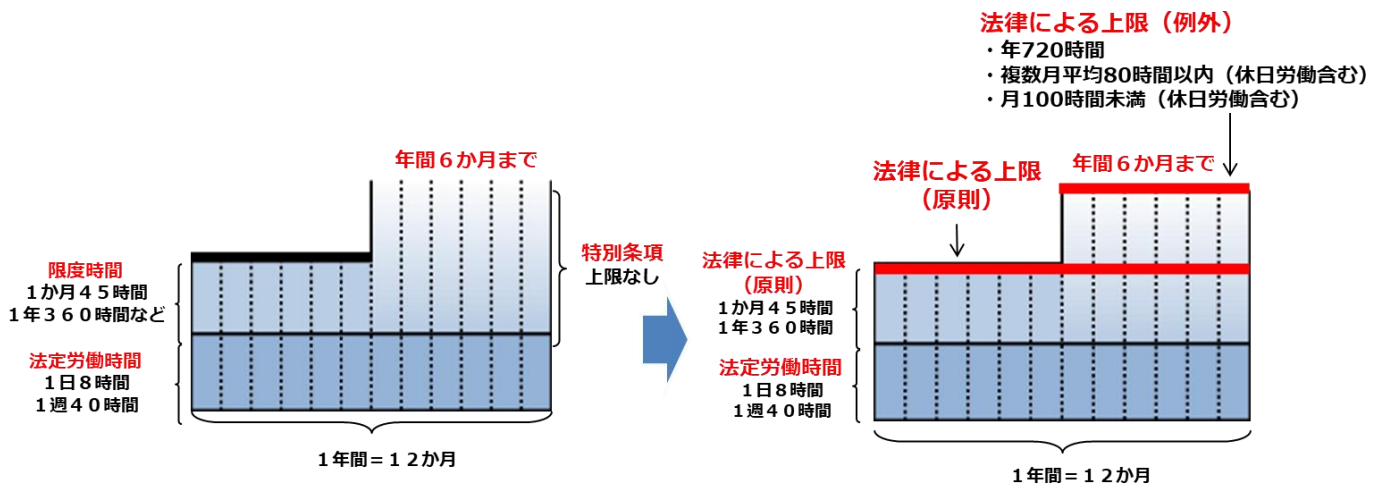
荷主会社においても、荷捌き場の新設による製品保管場所の増加、出荷日の調整により、注文が集中した場合でも、より平準化した生産体制をとることが可能となった。社内の働き方改革の取組も奏功して、令和5年の時間外労働は、取組前の平成30年と比較し、会社全体で20%削減となった。

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／一部、令和6年4月1日から適用開始。



< 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	●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、 ✓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	●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、 ✓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	●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、 ✓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。 ※ 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）。
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

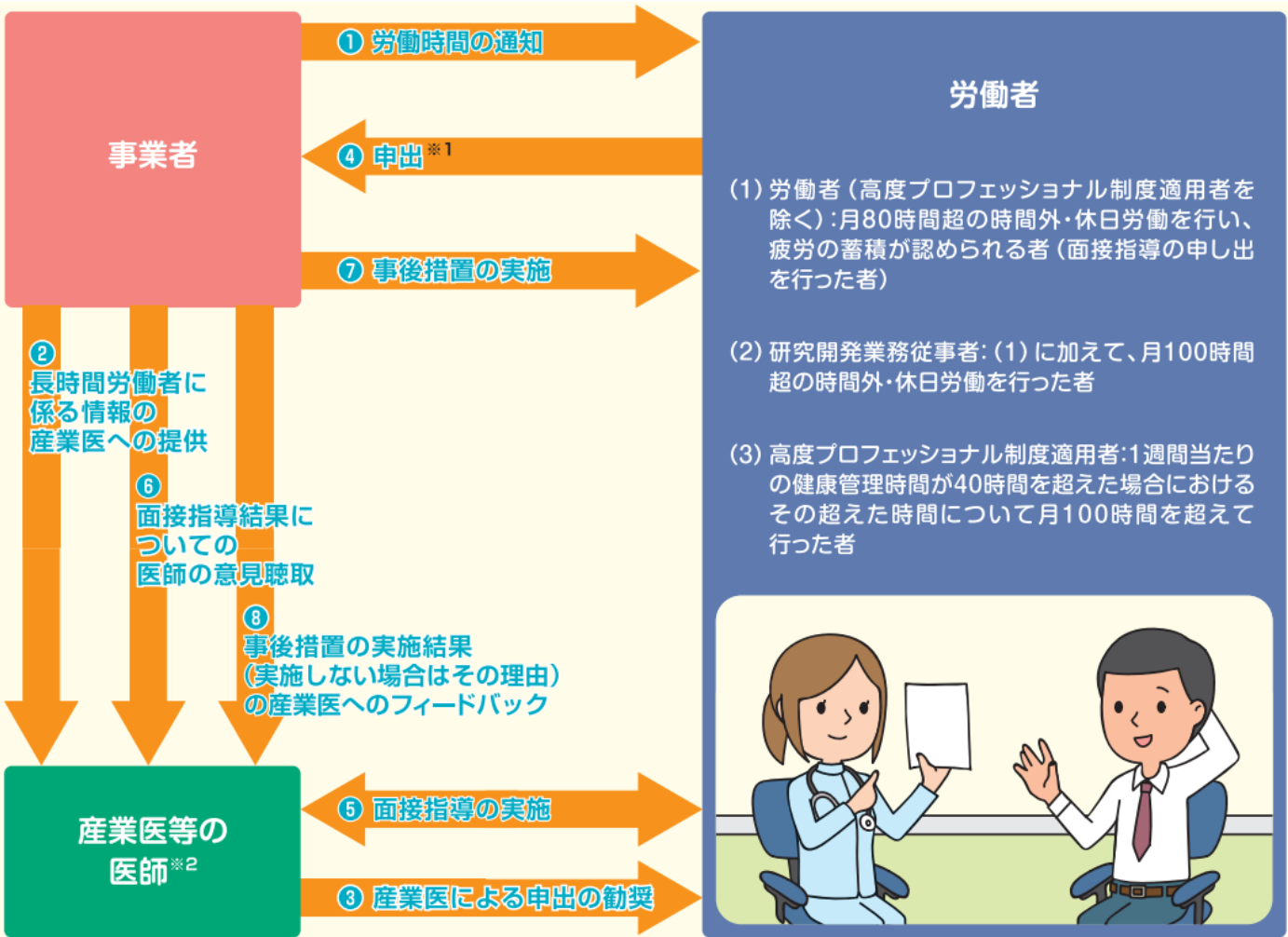
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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を求めるものです。
- 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、労働者数50人未満の事業場にも義務化されます（公布後3年以内に施行）。

ストレスチェックの実施

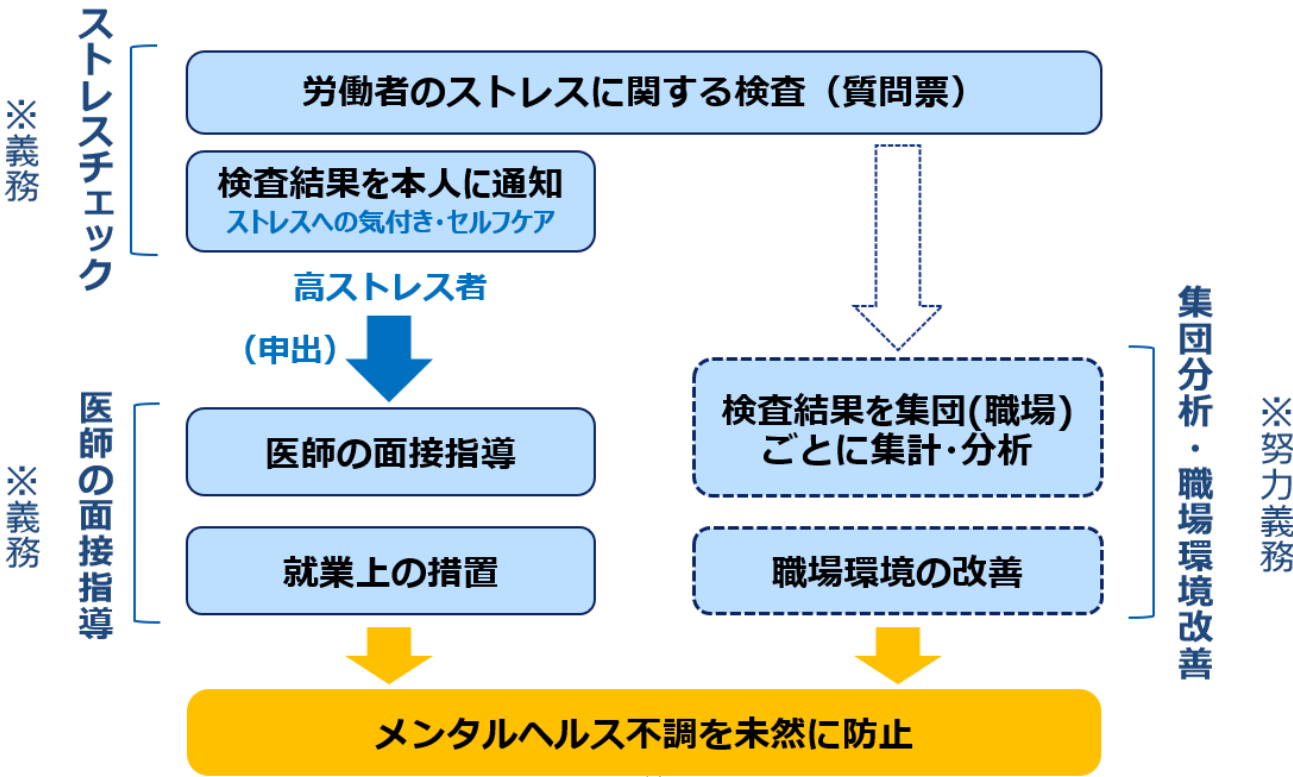
- ・ 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施する必要があります。

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。

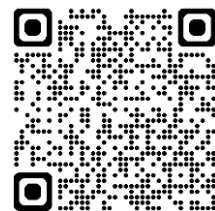
ストレスチェック制度の流れ



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

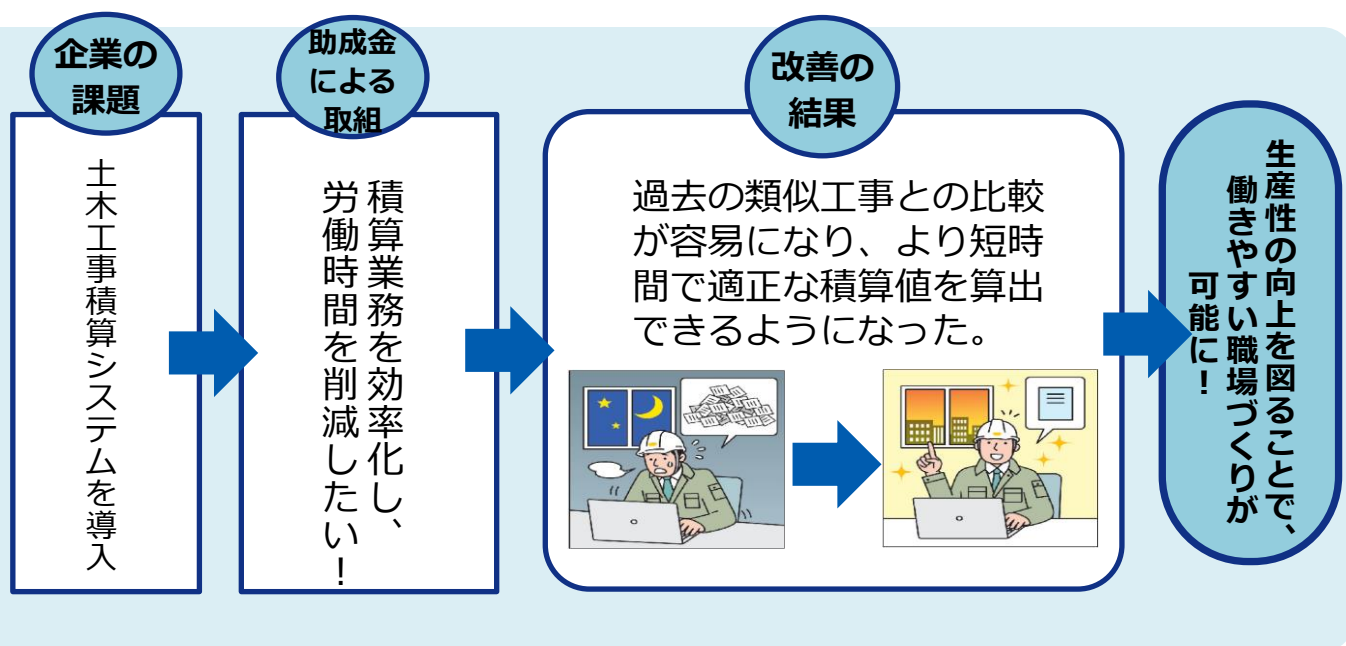
勤務間インターバル導入コース

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。

