

現行の時間外労働規制の概要等

①労働時間法制について

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【弾力的な取扱い】⇒次ページ参照
変形労働時間制、フレックスタイム制、
裁量労働制 等

（特例事業場）

- ・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

②弾力的な労働時間制度の概況

通常の労働時間制

一般的な働き方

→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間)

※適用労働者の割合 39.6%

変形労働時間制

交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合

→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。

※適用労働者の割合 44.5%

フレックスタイム制

協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合

→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由に行うことができる。 ※適用労働者の割合 7.8%

事業場外みなし制

事業場の外で労働する外回りの営業職等

→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。

※適用労働者の割合 6.4%

専門業務型裁量労働制

新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等

→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。

※適用労働者の割合 1.4%

企画業務型裁量労働制

事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合

→ 労使委員会で決議した時間を労働したものとみなす。

※適用労働者の割合 0.3%

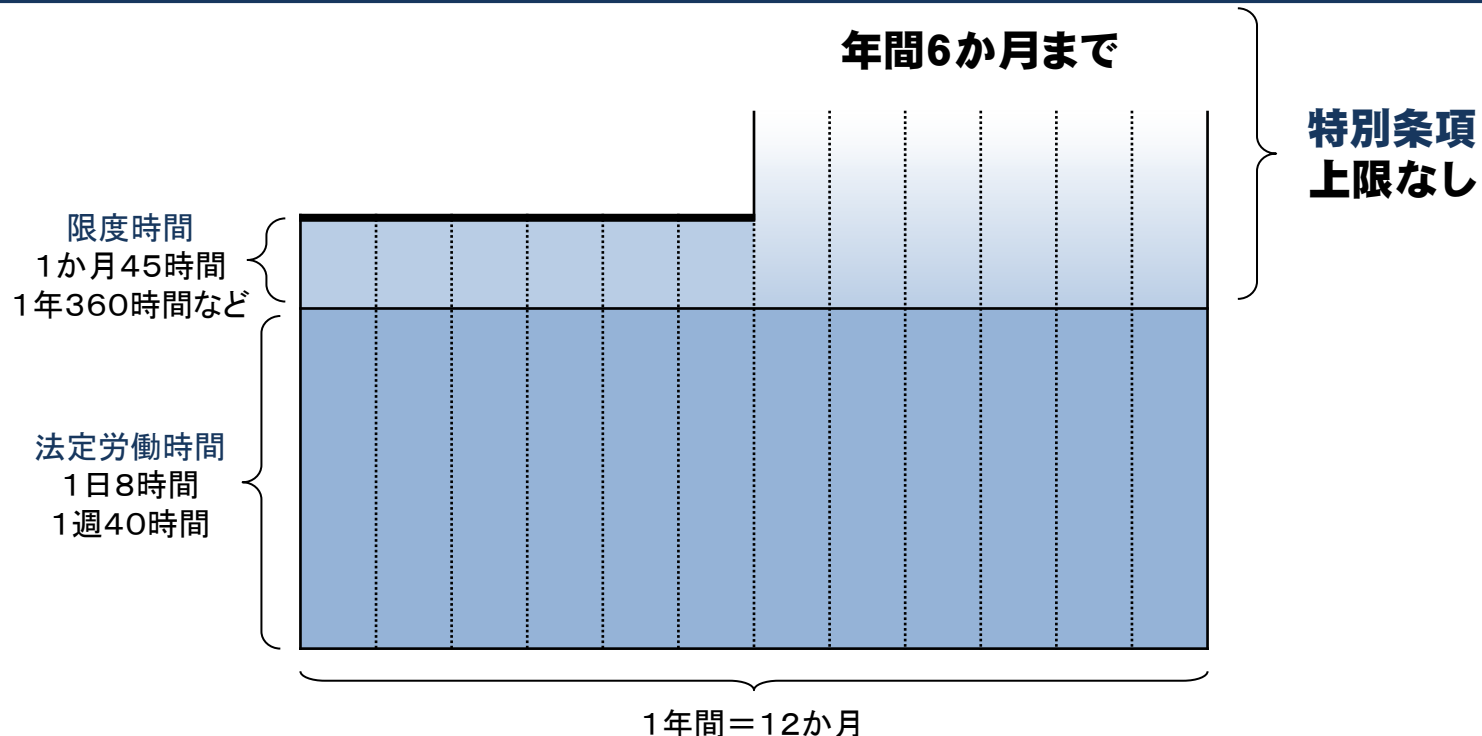
弾力的な労働時間制度

※適用労働者の割合

60.4%

③36協定について（制度概要）

- 労働基準法での原則的な労働時間の上限：**1日8時間・1週40時間**【法定労働時間】
- これを延長する場合は、**労使協定(36協定)の締結・届出**が必要
- 36協定での延長時間は、「時間外労働の限度基準」(大臣告示)に規定
 - 「1か月45時間」「1年360時間」等(※)【**限度時間**】
 - ※ 「1日」、「3か月以内の期間」、「1年間」について協定する必要
 - ※ ほかに、「1週間15時間」「3か月120時間」などの限度時間が規定されている
 - ※ ただし、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発などの業務は限度時間の適用除外とされている
 - **「特別条項」を結べば**、例外的に限度時間を超えることができる(年間6か月まで)
 - ※**特別条項について、その上限時間が規定されていない**



④36協定について（延長時間の限度）

一般労働者

期 間	限 度 時 間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

1年単位の変形労働時間制対象者

期 間	限 度 時 間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

⑤36協定について（限度基準告示全文）

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）

（業務区分の細分化）

第一条 労働基準法（以下「法」という。）第三十六条第一項の協定（労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。）をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）は、時間外労働協定において労働時間を延長する必要がある業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該必要のある業務の範囲を明確にしなければならない。

（一定期間の区分）

第二条 労使当事者は、時間外労働協定において一日を超える一定の期間（以下「一定期間」という。）についての延長することができる時間（以下「一定期間についての延長時間」という。）を定めるに当たっては、当該一定期間は一日を超え三箇月以内の期間及び一年間としなければならない。

（一定期間についての延長時間の限度）

第三条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。

- 2 労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。
- 3 労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

（次頁に続く）

(一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度)

第四条 労使当事者は、時間外労働協定において法第三十二条の四の規定による労働時間により労働する労働者(三箇月を超える期間を同条第一項第二号の対象期間として定める同項の協定において定める同項第一号の労働者の範囲に属する者に限る。)に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、前条の規定にかかわらず、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。

2 前条第一項ただし書、第二項及び第三項の規定は、法第三十二条の四第一項の協定が締結されている事業場の労使当事者について準用する。

(適用除外)

第五条 次に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、前二条の規定(第四号に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、厚生労働省労働基準局長が指定する範囲に限る。)は適用しない。

一 工作物の建設等の事業 (⇒下記通達の2)

二 自動車の運転の業務

三 新技術、新商品等の研究開発の業務

四 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの (⇒下記通達の1)

(次頁に続く)

1 限度基準第五条第四号の労働省労働基準局長が指定する事業又は業務

(1) 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業又は業務

イ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業(砂糖精製業を除く。)

ロ 造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務

ハ 日本郵便株式会社の行う郵便事業の年末・年始における業務

ニ 都道府県労働基準局長が労働省労働基準局長の承認を得て地域を限って指定する事業又は業務

(2) 公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務

イ 電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に係る業務

ロ ガス事業におけるガス製造設備の工事に係る業務

2 限度基準第五条の労働省労働基準局長が指定する範囲

限度基準別表第一及び第二の下欄に掲げる限度時間のうち一年間以外の期間に係るもの

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準第五条に基づく労働省労働基準局長の指定について(平成11年1月29日基発44号)

別表第一（第三条関係）

期 間	限 度 時 間
一週間	十五時間
二週間	二十七時間
四週間	四十三時間
一箇月	四十五時間
二箇月	八十一時間
三箇月	百二十時間
一年間	三百六十時間

備考 一定期間が次のいずれかに該当する場合は、限度時間は、当該一定期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

- 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十五時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間
- 二 一週間を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十七時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間
- 三 二週間を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十三時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が二十七時間を下回るときは、二十七時間）
- 四 一箇月を超え二箇月未満の日数を単位とする期間 八十一時間に当該日数を六十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が四十五時間を下回るときは、四十五時間）
- 五 二箇月を超え三箇月未満の日数を単位とする期間 百二十時間に当該日数を九十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が八十一時間を下回るときは、八十一時間）

（次頁に続く）

別表第二(第四条関係)

期 間	限 度 時 間
一週間	十四時間
二週間	二十五時間
四週間	四十時間
一箇月	四十二時間
二箇月	七十五時間
三箇月	百十時間
一年間	三百二十時間

備考 一定期間が次のいずれかに該当する場合は、限度時間は、当該一定期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

- 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十四時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間
- 二 一週間を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十五時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間
- 三 二週間を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が二十五時間を下回るときは、二十五時間）
- 四 一箇月を超え二箇月未満の日数を単位とする期間 七十五時間に当該日数を六十で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が四十二時間を下回るときは、四十二時間）
- 五 二箇月を超え三箇月未満の日数を単位とする期間 百十時間に当該日数を九十で除して得た数を乗じて得た時間
（その時間が七十五時間を下回るときは、七十五時間）

⑥36協定について（記載例等）

36協定で定めなければならない事項

（労働基準法施行規則（昭和32年厚生省令第23号）第16条）

- ① 時間外・休日労働をさせる必要のある、
 - (イ) 具体的な事由
 - (ロ) 業務
 - (ハ) 労働者数
- ② 延長時間（1日、2日～3か月、1年それぞれについて定める必要）、休日労働の日数
- ③ 有効期間

記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働 に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1－2－3（000－000－0000）				
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定労働時間	延長することができる時間			期 間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
						1か月（毎月1日）	1年（4月1日）	
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検 査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経 理	5人	同 上	3時間	15時間	150時間	同 上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同 上	3時間	20時間	200時間	同 上
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 〔満18歳以上の者〕	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期 間
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週日曜	1か月に1日、8:30～17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3 月 12 日
協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）
平成〇年 3 月 15 日

使用者 職名氏名

検査課主任 山 田 花 子
工場長 田 中 太 郎



⑦36協定について（特別条項）

- 「特別の事情」(※)の発生が予想される場合、「特別条項付き36協定」を結べば、限度時間を超えて時間外労働をさせることができる。
- 特別条項は「臨時的なもの」という考え方により、年間最大6か月まで。
- 特別条項については、その上限時間は規定されていない。

(※)「特別の事情」とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、例示として、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、大規模なクレームへの対応、機械のトラブルへの対応などをパンフレットにて示している。

特別条項付き36協定の記載例

- 一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。
- ただし(注1)、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議(注2)を経て、▲回を限度(注3)として、1か月◆◆時間まで(注4)、これを延長することができる。(これにより、一年◆◆◆時間まで延長することができる。)
- なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合の割増賃金率は■■%、1年360時間を超えた場合の割増賃金率は■■%とする。(注5)
 - (注1) 限度時間を超えて時間外労働を行う「特別の事情」を具体的に定め、記載する。
「特別の事情」とは、一時的または突発的、かつ、1年の半分を超えないこと
 - (注2) 一定期間における延長時間を更に延長する場合の手続を具体的に定め、記載する。
【具体例】 労使の協議、使用者からの通告、労使委員会の開催
 - (注3) 限度時間を超えることのできる回数を定め、記載する。(年間6か月を超えないように回数を設定する。)
 - (注4) 限度時間を超える一定の時間を定め、記載する。
その際、できる限り短くするよう努めること
 - (注5) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定め、記載する。
その際、法定割増賃金率(25%)を超える率とするよう努めること

⑧36協定について（限度時間が適用されない場合）

1. 労働基準法の労働時間等に関する規定が適用除外（労働基準法第41条）

- i. 管理監督者、機密事務
- ii. 農業・水産業
- iii. 監視業務、断続的な業務

2. 災害その他避けることのできない場合（労働基準法第33条）

- ・ 労働基準監督署長の許可により、36協定なしで時間外労働が可能

許可基準

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない
- (2) 急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認める
- (3) 事業の運営を不可能ならしめる様な突発的な機械の修理は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入は認めない
- (4) 電圧低下により保安等の必要がある場合は認める

3. 時間外労働の限度基準（大臣告示）において適用除外としているもの

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 労働基準局長が指定する事業・業務（年間の限度時間は適用される）
 - a. 季節による変動（砂糖製造業、年末年始の郵政事業など）
 - b. 公益上の必要（発電用原子炉の定期検査など）

4. その他（労働基準法第60条等）

- ・ 18歳未満については、原則、時間外労働や休日労働をさせられない。（第60条）
- ・ 妊産婦が請求した場合は、時間外労働や休日労働をさせられない。（第66条）

⑨自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

性格

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準告示)は、トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、全ての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間(始業から終業時刻までの時間(休憩時間を含む。))、休息期間(勤務と勤務の間の自由な時間)、運転時間等の基準を、平成元年に、大臣告示として制定。

制定の経緯

- ・ 長時間労働
- ・ 交通事故の増加
- ・ 路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約の採択(昭和54年)

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定(昭和54年)

中央労働基準審議会
における関係労使の議論

自動車運転者労働時間問題小委員会

トラック部会

ハイヤー・タクシー部会

バス部会

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、平成元年に「改善基準告示」を策定

※ 制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、内容の見直しが行われ現在に至っている(最終改正:平成12年)。

内容

※労働基準法に加え、以下のような上乗せ規制を実施(ただし、改善基準告示自体に罰則はついていない)

- 拘束時間【始業から終業時刻までの時間(休憩時間を含む。)]

原則 トラック……………1日 13時間 1ヶ月 293時間

バス……………1日 13時間 1週間 65時間

タクシー(日勤勤務)……1日 13時間 1ヶ月 299時間

- 休息期間【勤務と勤務の間の自由な時間]

原則 継続8時間以上 ※トラック、バスについては運転者の住居地での休息期間が、それ以外の場所での休息期間より長くなるように努めること。

- 運転時間

トラック: 1日9時間、1週間44時間 ／ バス: 1日9時間、1週間40時間

- 連続運転時間 トラック、バス:4時間以内

施行

労働基準監督署

国土交通省との連携

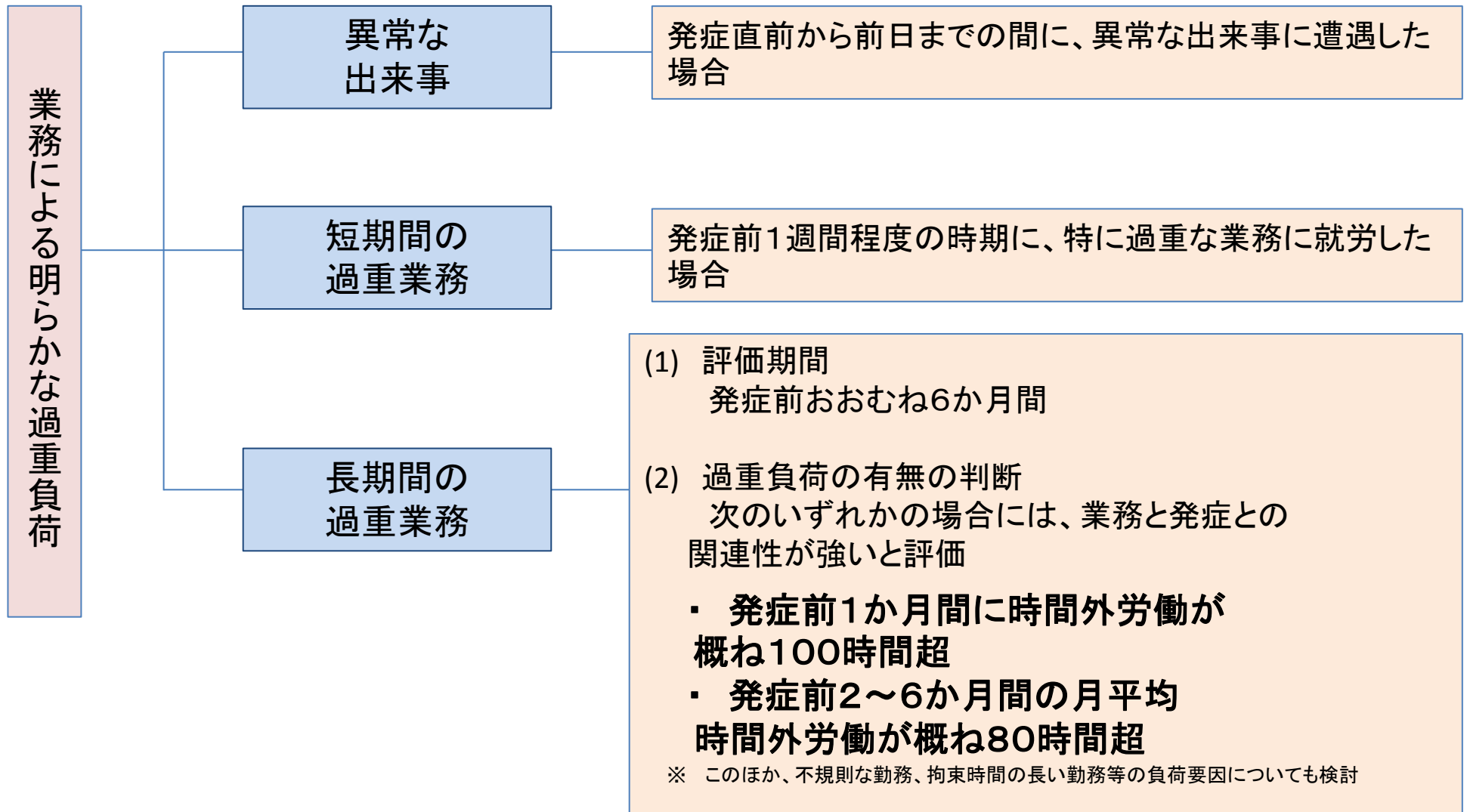
国土交通省における取組

関係労使の自主的改善努力と労働基準監督官の臨検監督等による指導。

- ① 労働基準監督署と地方運輸機関との合同による監督・監査。
- ② それぞれの機関が把握した改善基準告示違反事案の相互通報。

過労運転防止の観点から、改善基準告示の内容を国土交通省令に取り込み、事業許可取消処分等の行政処分基準として機能。(トラック:平成13年9月1日～、バス、タクシー:平成14年2月1日～)

⑩脳・心臓疾患の労災認定基準 (平成13年12月12日付け労働基準局長通達)



⑪労働時間等設定改善法の概要

- 「労働時間等の設定に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長)を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。
⇒ 時短(年間総実労働時間1800時間の数値目標)から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ
※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ／時限法から恒久法へ

労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数等の労働時間等に関する事項の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、定めるもの
(具体的取組を進める上で参考となる事項も規定)

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話し合いの機会を整備するために設置(努力義務)
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要
(社会全体の目標値)
 - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2020年までに5割減」
 - 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」 など

【仕事と生活の調和の実現のために重要な取組】

(1) 労使間の話し合いの機会の整備

- 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等

(2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の取得
- 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
- 取得率の目標設定の検討等

(3) 所定外労働の削減

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等

(4) 労働者各人の健康と生活への配慮

- 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
- 育児・介護を行っている労働者
- 単身赴任中の労働者
- 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

「過労死等ゼロ」緊急対策

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要) :P1
各事項の具体的内容:P2～P8

平成28年12月26日

「過労死等ゼロ」緊急対策について(概要)

1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。

(4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

1(1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「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基準」(平成13年4月6日付け基発第339号労働基準局長通達)が示されている。



新たな取組

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
- 内容として、
 - ① 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
 - ② 「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(H29年より実施)

1(2) 長時間労働に係る企業本社に対する指導

現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。



新たな取組

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する是正指導を新たに実施する。(H29年より実施)

→ 企業幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策(パワハラ防止対策を含む。)について指導し、その改善状況について全社的な立入調査により確認する。

1(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

現在の要件

違法な長時間労働（月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反）が1年間に3事業場認められた場合（平成27年5月18日より実施、実績1件）



新たな仕組み(拡大のポイント)

- 現行の要件を以下のとおり拡大。(H29年より実施)
 - ① 月100時間超を月80時間超に拡大
 - ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象
→ これらが2事業場に認められた場合に、前ページの企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
- 月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

1(4) 36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

- 最低賃金の履行確保を重点とする監督等の機会に、36協定未締結事業場に対する指導を徹底する。(H28年度第4四半期に実施)

現行

違法な長時間労働

(月**100H**超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

3 OUT

1年間に3事業場

是正指導段階での企業名公表制度の強化について (複数の事業場を有する大企業が対象)

新たな仕組み

① 違法な長時間労働

(月**80H**超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定

(被災者について月80H超、**労基法第32,35,37条違反又は労働時間に関する指導**)

③ 事案の態様が①、②と同程度に重大・悪質と認められるもの

1年間に
2事業場

2 OUT

監督署長による企業幹部の呼出指導

【指導内容】

- ・長時間労働削減
- ・健康管理
- ・メンタルヘルス(パワハラ防止対策)

全社的立入調査

本社及び支社等(※)に対し立入調査を実施し、改善状況を確認。

(※) 主要な支社店等。調査対象数は、企業規模及び事案の悪質性等を勘案して決定。

①又は②
(違反有り)
の実態

3 OUT

労働局長による指導・企業名公表

書類送検(送検時公表)

①+ : ①のうち、月**100H**超のもの

②+ : ②のうち、過労死・過労自殺(のみ)、かつ、**労基法32,35,37条違反あり**のもの

2 OUT

1年間に、②+が2事業場、又は、①+及び②+で2事業場

労基法第32条違反: 時間外・休日労働協定(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等
労基法第35条違反: 36協定に定める休日労働の回数を超えて休日労働を行わせている等
労基法第37条違反: 時間外・休日労働を行わせているにもかかわらず、法定の割増賃金を支払っていない等

2(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

現状

メンタルヘルス対策に問題がある企業に対しては、事業場単位で労働衛生面からの指導を行っている。



新たな取組

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含め個別指導を行う。特に過労自殺(未遂含む)を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う。(H29年度より実施)

そのほか、時間外・休日労働が月80h超等の事業場に対する監督指導等において、メンタルヘルス対策に係る法令の遵守状況を確認し、産業保健総合支援センター※による訪問指導の受入れを強力に勧める。

(※)各都道府県に設置されており、メンタルヘルス対策等の専門家を配置し、セミナー・研修の開催や、事業場への個別訪問による支援を実施している。

2(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

現状

パワハラ防止対策については、「パワハラ対策導入マニュアル」を作成し、周知を実施。



新たな取組

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。(H29年度より実施)

2(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

- 月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。(省令を改正し、H29年度より実施)
- 過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接(問診)等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。(H29年度より実施)

3 社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

長時間労働の抑制等に向けて、事業主団体に対し、以下の協力要請を行う。(速やかに実施)

- ① 36協定未締結など違法な残業の防止、労働時間の適正な把握等
- ② 企業・業界団体におけるメンタルヘルス対策、パワハラ防止対策等の取組による「心の健康づくり」の推進
- ③ 長時間労働の背景になっている取引慣行(短納期発注、発注内容の頻繁な変更等)の是正

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から長時間労働等の問題について、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設する等の取組を行う。(現行週6日→7日)(H29年度より実施)

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する。(H29年より実施)