

報道関係者 各位

令和6年8月28日

【照会先】

奈良労働局 労働基準部 監督課  
監督課長 今西 昭男  
監察監督官 羽山 暁弘  
(直通電話) 0742-32-0204

## 長時間労働が疑われる事業場に対する 令和5年度の監督指導結果を公表します

奈良労働局では、このたび、令和5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321事業場のうち、153事業場(47.7%)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、57事業場(違法な時間外労働があったもののうち37.3%)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5年4月～令和6年3月)

(1) 監督指導の実施事業場：	321 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〕	
違法な時間外労働があったもの：	153 事業場 (47.7%)
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：	57 事業場 (37.3%)
うち、月100時間を超えるもの：	31 事業場 (20.3%)
うち、月150時間を超えるもの：	9 事業場 (5.9%)
うち、月200時間を超えるもの：	1 事業場 (0.7%)
賃金不払残業があったもの：	21 事業場 (6.5%)
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	80 事業場 (24.9%)
(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕	
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：	118 事業場 (36.8%)
労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	61 事業場 (19%)

## 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5年4月から令和6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5年4月から令和6年3月までに、321事業場に対し監督指導を実施し、270事業場(84.1%)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153事業場、賃金不払残業があったものが21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80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)	321 (100%)	270 (84.1%)	153 (47.7%)	21 (6.5%)	80 (24.9%)	
主な業種	商業	76 (23.7%)	60 (78.9%)	29	3	24
	製造業	66 (20.6%)	60 (90.9%)	37	5	15
	保健衛生業	44 (13.7%)	41 (93.2%)	23	3	10
	接客娯楽業	44 (13.7%)	38 (86.4%)	20	4	13
	建設業	11 (3.4%)	11 (100%)	7	1	3
	運輸交通業	21 (6.5%)	18 (85.7%)	12	3	3
	その他の事業 (注6)	24 (7.5%)	18 (75%)	12	1	3

(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
321	71 (22.1%)	128 (39.9%)	67 (20.9%)	33 (10.3%)	17 (5.3%)	5 (1.6%)

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
321	24 (7.5%)	67 (20.9%)	54 (16.8%)	64 (19.9%)	55 (17.1%)	57 (17.8%)

## 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、118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
118	21	10	52	66	7	7

- (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、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、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、61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			管理者の責務(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)		
61	44	1	16	2	2	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153事業場において、時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、57事業場で1か月80時間を、うち31事業場で1か月100時間を、うち9事業場で1か月150時間を、うち1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	労働時間違反事業場数	労働時間超過の状況				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
321	153	96	57	31	9	1

(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、23事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、143事業場でタイムカードを基礎に確認し、84事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、11事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、62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	
23	143	84	11	62

(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。

# 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（倉庫業）

### 立入調査で把握した事実

倉庫業の事業場（労働者約20人）に立入調査を実施した。

倉庫内の作業管理を行う労働者6人について、取引先のセール等で取扱貨物量が増加したことによる業務繁忙と人手不足のため、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127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

#### 取引先の理解も得て、時間外労働削減の取組を積極的に実施

- ・ 労務管理責任者が日々の労働時間管理を徹底
- ・ 業務量が取引先の貨物量によって大きく左右されるため、取引先の理解を得て、一部業務の同社別事業場への移管、当日出荷依頼の締め時間の前倒しを実現したことから、取り扱う貨物量、特に当日中に出荷完了させなければならない貨物が減少
- ・ 倉庫内で荷物を移動させる作業を効率化するシステムを導入

**取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減（最長でも月45時間）**

## 事例 2（製造業）

### 立入調査で把握した事実

機械器具製造を行う事業場（労働者約20人）において、営業職の労働者が精神障害を発症。長時間労働が原因であるとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。精神障害を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、繁忙期に上司の不在が重なり業務が集中したため、36協定で定めた上限時間（月42時間）を超える、**最長で1か月当たり111時間**の違法な時間外労働が認められた。

また、当該労働者には固定残業代（20時間分）が支給されていたものの、それを超過する時間外労働に対して、割増賃金が支払われていなかった。

そのほか、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていたにもかかわらず、当該労働者に対し、時間外・休日労働に関する情報を通知していなかった。

### 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

#### 時間外に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 時間外労働について2割5分以上の割増賃金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）

#### 労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の8第1項違反）

### 長時間労働是正の取組

#### 実態を把握し、過重労働の再発防止のための取組を実施

社内調査の結果、管理者が部下の時間外労働の状況を把握していない実態があったため、時間外労働は所属長の確認を経て実施するとともに、当該確認の結果をもとに所属長が特定の者に負荷が偏らないよう業務量の調整を行う体制とした。

**取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月30時間程度に減少**

## 事例 3（その他の事業）

### 立入調査で把握した事実

工事の施工管理等を行う事業場（労働者約250人）に、立入調査を実施した。

36協定で定めた上限時間や労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える時間外労働は認められなかったが（最長で1か月当たり74時間）、勤怠管理システムの労働時間の記録と、労働者のパソコンのログオン・オフ時間との間に、長い者で1日当たり2時間以上の乖離が発生している状況が確認された。

### 労働基準監督署の指導

#### 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い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
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり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

### 是正の取組

#### 全社的に労働時間の適正な管理を徹底

- ・ 乖離の原因について合理的な説明ができない時間を、労働時間として計算し直し、割増賃金の遡及払いを実施
- ・ 全社員に対し、乖離は原則認めないこと、正しく終業時間を記録すること等、適切な労働時間管理について指導を実施
- ・ 管理者は部下の時間外・休日労働予定を事前調整の上、予定どおり実施されているか確認を行うこととし、予定外の実施等については部下本人に確認の上、人事部へ報告することを徹底
- ・ 企業トップから、法令遵守と勤怠システムの適正な利用を全社員に改めて周知



# 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を訪問しています。訪問企業の中で、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30人）

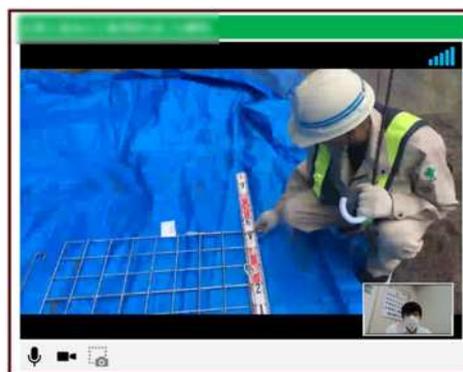
### 1 「情報共有システム」の導入

発注者・受注者間の情報共有システムを導入したことで、同システムを通じて受注者から発注者へインターネット上で各種工事書類の提出・差し替え等ができるようになり、訪問の日程調整や、往復の移動時間が解消した。

### 2 「遠隔臨場システム」の導入

遠隔臨場システムを導入したことで、監督職員による現場確認をオンラインで（受注者はスマートフォン等で現場の映像を配信し、監督職員はパソコン上でそれを確認する）行えるようになり、監督職員の往復の移動時間削減とともに、受注者も待機時間解消に繋がった。

また、同システムでは映像が残るため、監督職員が後日に再確認することもでき、見落としも解消された。



「遠隔臨場システム」使用画面  
(監督職員(右下画面)は遠隔地より現場の状況が確認できる)

### 3 ドローン及び高性能パソコン・3Dデータ処理ソフト等の導入

ドローン及び高性能パソコン、点群解析ソフトや3Dデータ処理ソフト等を導入。その結果、例えば「測量+その後の書類作成作業」に約6日（光波測量に約3日、その後の書類作成業務に約3日）要していた現場について、約2日（ドローン測量に約0.5日、その後の書類作成業務に約1.5日）で終わることができるようになり、大幅に作業が効率化するとともにコストカットにも繋がった。



ドローン測量の様子

### 4 電子小黑板ソフトの導入

「電子小黑板」ソフトを導入。そのソフトを起動し対象箇所をスマートフォンで撮影し、黒板に記載したい内容をスマートフォンに入力することで、撮影した写真とともに黒板状のフォームに文字が表示されるようになった。

このソフトの導入により、現場での写真撮影対応人数が削減されたほか、撮影データをクラウド上に保管することで、社内で容易にデータ共有ができるようになり、作業効率化に繋がった。



「電子小黑板ソフト」使用状況  
（作業員が現場で実際に黒板を持つことなく、同様の撮影ができる）

#### 取組の効果

上記取組のほか、現場業務従事者について、工事終了後に一定のまとまった年次有給休暇の取得（リフレッシュ目的での休暇取得）等を促進。

それらの結果、

・時間外労働時間数は、令和2年度20.49時間/月                      令和4年度13.1時間/月

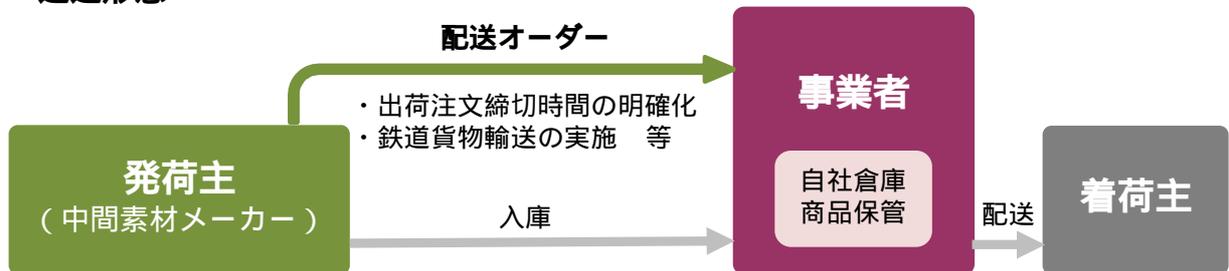
・年次有給休暇取得率は、令和2年度53.1%                      令和4年度57.6%

へと向上！

## 事例 2

トラック運送事業者（労働者数：約500人、主な荷：化学製品）

### 運送形態



### 1 デジタル化の推進

デジタルタコグラフから算出されるトラック運転者ごとの労働時間や拘束時間を、労務管理・運行管理を行う部署が毎月定期に確認し、各ドライバーに業務が偏り、長時間労働とならないよう配車調整等を行っている。

### 2 出荷注文締切時間の明確化

発荷主との間で、従前明確な取り決めがなかった出荷注文の締切時間を設定したことで、倉庫での荷役作業時間や荷待ち時間が短縮され、時間外労働が削減された。

取組前：当日夕刻まで

取組後：前日12:00(正午)まで（やむを得ない事情がある場合は当日14:00まで）

### 3 鉄道貨物輸送（モーダルシフト）の実施

自動車輸送の一部を鉄道貨物輸送にシフトしたことで、ドライバーや荷役作業員の労働時間の縮減につながった。

### 4 出荷量の平準化

上記の出荷注文締切時間の明確化により、事前の出荷量の把握が可能となったことで、出庫業務や梱包業務を前倒しで行えることとなり、一日の作業時間の平準化と配車の効率化にもつながった。

### 取組の効果

上記取組のほか、自動車荷役システムの導入、荷のパレット化を実施し、

- ・ ドライバーの拘束時間を削減
- ・ 出荷量の平準化や荷のパレット化による荷待ち時間を縮減  
取組前： 平均 2～3時間 荷役時間含む  
取組後： 平均 0.5時間 荷役時間含む
- ・ 事業場全体の年次有給休暇取得率は80%超



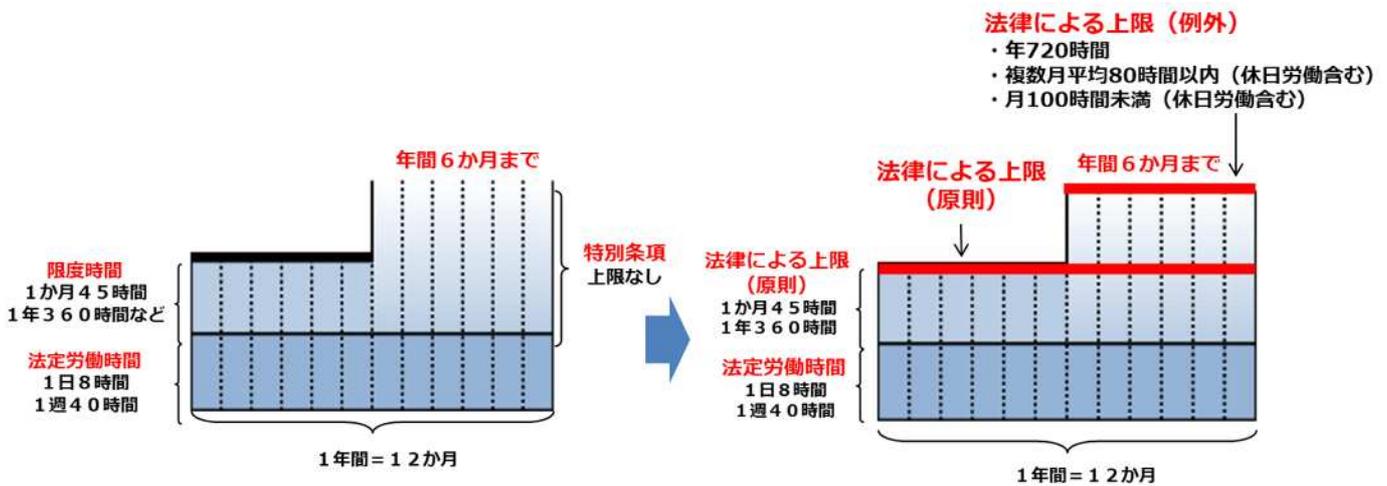
# 参考資料

## 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3月31日まで適用猶予あり。



### < 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。 </li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。</li> <li>●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。</li> </ul>
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。</li> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul> <p>※2 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	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。	●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

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）

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）

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

「医師による面接指導制度」は、長時間労働により疲労が蓄積し健康障害のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、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措置を講じるものである。



※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

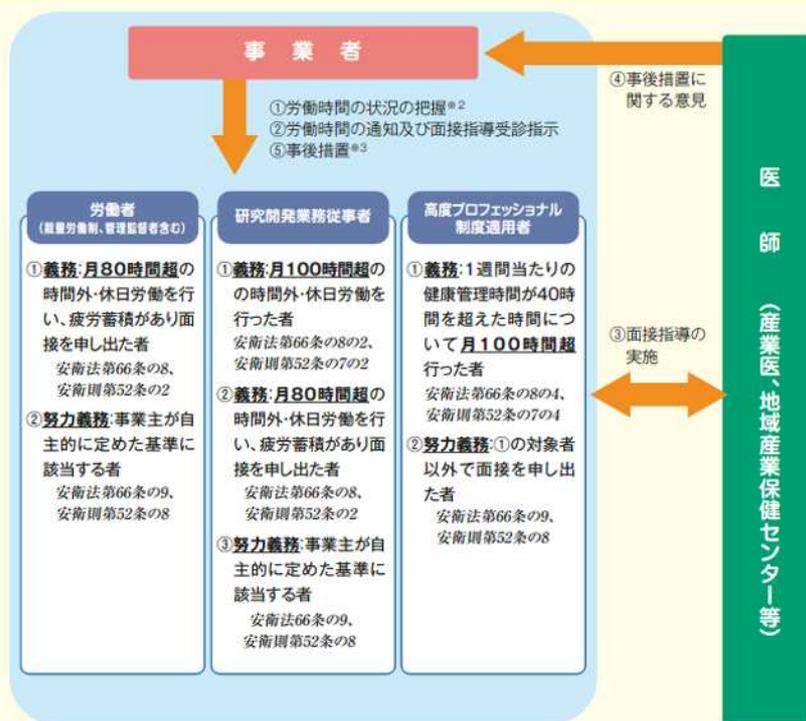
※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。

月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講じることが望ましい。

※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 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、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

## 働き方改革推進支援助成金のご案内

### 労働時間短縮・年休促進支援コース

令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。

このコースは、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。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

### 勤務間インターバル導入コース

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成31年4月から、制度の導入が努力義務化されています。

このコースは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

### 業種別課題対応コース

令和6年4月1日に時間外労働の上限規制が適用された、建設業や自動車運転の業務等を対象としたコースです。

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。

詳しくは各リーフレットをご覧ください。

#### < 建設業 >



#### < 運送業 >



#### < 病院等 >

