

基監発 0303 第 2 号
平成 22 年 3 月 3 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長
(契 印 省 略)

「当面の長時間労働の抑制のための対策における
監督指導等の実施について」の一部改正について

平成 20 年 3 月 7 日付け基監発第 0307001 号「当面の長時間労働の抑制のための対策における監督指導等の実施について」(以下「基監発第 0307001 号」という。)については、労働基準法の一部を改正する法律(平成 20 年法律第 89 号)の施行等に伴い、下記のとおり一部を改正し、平成 22 年 4 月 1 日から適用することとしたので、了知の上、的確な実施に遺憾なきを期されたい。

記

基監発第 0307001 号の一部を次のように改正する。

別添の「長時間労働の抑制のための自主点検結果報告書」及び「長時間労働の抑制のための自主点検表」を次のように改める。

(参考)

5年保存
秘
☐・無期限
平成22年3月3日から 平成27年3月2日まで

基監発第 0307001 号
平成 20 年 3 月 7 日
改正 基監発 0303 第 2 号
平成 22 年 3 月 3 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長
(契 印 省 略)

当面の長時間労働の抑制のための対策における監督指導等の実施について

当面の長時間労働の抑制のための対策については、平成 20 年 3 月 7 日付け基発第 0307005 号「当面の長時間労働の抑制のための対策について」(以下「局長通達」という。)をもって指示されたところであるが、当該対策における監督指導等の実施に当たっては、下記に留意の上、遺憾なきを期されたい。

記

1 窓口指導の充実等

(1) 時間外労働協定届の受理時における長時間労働の抑制のための自主点検 (以下「自主点検」という。) の実施

ア 自主点検の対象となる事業場



イ 自主点検の実施

(ア) 上記アの事業場に係る時間外労働協定届を労働基準監督署（以下「署」という。）の窓口において受理した場合は、当該事業場に対し、別添「長時間労働の抑制のための自主点検表」（以下「自主点検表」という。）を交付し、自主点検表に添付した自主点検結果報告書を提出するよう指導すること。

また、上記アの事業場に係る時間外労働協定が郵送により届け出られ、これを受理した場合は、当該事業場に対し、その控えの送付に合わせて自主点検表を送付すること。

なお、自主点検表については、以上によらずに別途当該事業場に送付することとしても差し支えないこと。

(イ) 自主点検表については、各都道府県労働局において独自の様式にて作成した自主点検表を活用することとしても差し支えないこと。

なお、この場合においては、別添の自主点検表と同様の点検項目及び内容を含めること。

(2) 「時間外・休日労働相談コーナー」の設置について

「時間外・休日労働相談コーナー」（以下「コーナー」という。）には、来庁者に分かりやすいよう、コーナーであることを示す表示を行うこと。

2 監督指導の実施

(1) 監督指導の対象事業場について

[Redacted text block]

(2) 監督指導の重点対象及び監督指導の実施

ア [Redacted text block]

イ 上記(1)の [redacted] の事業場については、これが多数の場合は、再度自主点検表を送付すること、集団指導を実施すること等により問題のあるおそれのある事業場を絞り込んだ上で、規模、業種等を勘案し、計画的に監督指導等を実施すること。

なお、この場合、監督指導計画は②の重点対象に区分すること。

ウ [redacted]

(3) 監督指導時の着眼点及び措置要領

ア 着眼点

イ 措置要領

[Redacted text block]

ウ 署長判決

[Redacted text block]

エ 是正確認等について

法違反については、所要の是正確認を行うこと。
[Redacted text block]

3 その他

(1) 上記2の(2)のア以外の監督指導においても、上記2の(3)に準じ措置すること。

(2) [Redacted text block]
当該事業場が提出した時間外労働協定届や自主点検結果報告書等を整理しておくこと。

平成 年 月 日

〇〇株式会社
代表取締役 〇〇 〇〇 殿

〇〇労働基準監督署長

平素より労働基準行政の運営につきまして、御理解と御協力をいただき感謝申し上げます。

貴事業場から平成 年 月 日に届け出られた労働基準法第 36 条第 1 項の規定に基づく協定には、「時間外労働の限度に関する基準」に定められた限度時間を超える時間が延長時間として協定されております。

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られており、時間外・休日労働時間数が 1 か月当たり 100 時間を超える場合又は 2 か月から 6 か月を平均して 1 か月当たり 80 時間を超える場合には、過重労働による健康障害を発生させるおそれがあります。

また、仕事と生活の調和の実現に取り組むため、平成 19 年 12 月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、健康で豊かな生活のための時間が確保できるような社会を目指すとされたところであり、長時間労働の抑制への取組は一層重要となってきております。

つきましては、別添「長時間労働の抑制のための自主点検表」により、貴事業場の時間外労働の実態等を点検いただき、自主的な改善を図るとともに、その結果を「自主点検結果報告書」に記入の上、平成 年 月 日までに、FAX 等により御提出いただきますようお願いいたします。

なお、御不明な点は、下記担当までお問い合わせください。

(お問い合わせ先)

〇〇労働基準監督署 担当〇〇 (電話)
(FAX)

長時間労働の抑制のための自主点検結果報告書

(平成 年 月 日)

事業場の名称		代表者職氏名	
所在地	TEL ()	業 種	
		資本金等の額	
点検者職氏名		労働者数	人
		(企業全体)	人

* 自主点検の結果について、別添の「長時間労働の抑制のための自主点検表」の「点検の結果」欄の該当番号等を下表の「点検の結果」欄に、改善を要する場合の改善予定日を「改善の予定」欄に、それぞれ記入の上、FAX等により報告してください。

なお、別添の「長時間労働の抑制のための自主点検表」を提出していただく必要はありません。本個表を行政目的以外で使用することはありません。

点 検 項 目		点検の結果		改 善 の 予 定			
1	時間外労働時間の実績	(1) 最も長い者の時間数	時間	—	平成 年 月 日		
		1か月 100時間超え	人	(主な職種、業務)			
	(2)	1か月 80時間超え 100時間以内	人	(主な職種、業務)			
2	特別 時間外 条項 付 協 定	(1) 締結及び届出		(2、3の場合)	平成 年 月 日		
		(2)	ア 具体的な業務の内容・事由		—	平成 年 月 日	
			イ 回数(月数)	回 () 月	—	平成 年 月 日	
			ウ 労使協定で定めた手続		(2、3の場合)	平成 年 月 日	
(3) 労働者への周知		(4、5の場合)	平成 年 月 日				
3	健康診断			(2、3の場合)	平成 年 月 日		
4	衛生委員会等	(1) 設置等		(3、5の場合)	平成 年 月 日		
		(2) 開催		(2、3、4の場合)	平成 年 月 日		
		(3) 意見聴取		(2の場合)	平成 年 月 日		
5	医師による面接指導	(1) 実施		(2、3の場合)	平成 年 月 日		
		(2) 人数	人	—	—		
6	医師による面接指導等(5以外)	(1) 制度の有無	(2の場合の理由)	(3、4の場合)	平成 年 月 日		
		(2) 具体的内容	(1の場合①、②、③()時間) (3の場合の具体的内容)	—	—		
7	平成22年4月1日以降に締結・更新した特別条項付き時間外労働協定	(1) 割増賃金率の定め		(2、3の場合)	平成 年 月 日		
		(2) 限度時間を超えて働かせる一定の期間ごとに定める割増賃金率	a	1か月	時間超 %	—	平成 年 月 日
				時間超 %			
			b (a以外の期間)	時間超 %			
				時間超 %			
				1年	時間超 %		
時間超 %							
8	1か月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率	(1) 割増賃金率	%	—	平成 年 月 日		
	(2) 就業規則		(2、3の場合)	平成 年 月 日			

(別添)

長時間労働の抑制のための自主点検表

点検項目	点検の結果	改善の予定															
<p>1 時間外労働時間の実績</p> <p>(1)直近1年間において、1か月の時間外労働は、最も長い労働者で、何時間でしたか。</p> <p>(2)直近1年間において時間外労働時間数の合計時間数が最も多かった月において、1か月80時間を超える時間外労働を行った労働者は何人いましたか。また、これらの労働者の主な職種、業務は何ですか。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:40%;">時間外労働時間数</td> <td colspan="2" style="text-align: right;">時間</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td>時間外労働時間</td> <td>人数</td> <td>主な職種、業務</td> </tr> <tr> <td>1か月100時間超え</td> <td style="text-align: center;">人</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>1か月80時間を超え、100時間以内</td> <td style="text-align: center;">人</td> <td> </td> </tr> </table>	時間外労働時間数	時間					時間外労働時間	人数	主な職種、業務	1か月100時間超え	人		1か月80時間を超え、100時間以内	人		<p>時間外・休日労働に関する協定(以下「時間外労働協定」といいます。)の締結に当たっては、一定期間ごとの延長時間の限度等について、労働基準法(以下「法」といいます。)第36条第2項に基づく「時間外労働の限度に関する基準」(以下「限度基準」といいます。)に適合したものとなるようにしなければなりません(法第36条第3項)。</p> <p>限度基準別表第1及び第2の限度時間を超えて労働させることが可能ないわゆる「特別条項付き時間外労働協定」を締結する場合、その理由は一時的又は突発的に限るものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものである必要があります。</p> <p>●時間外労働時間が特別条項により限度時間を超えて労働させることが可能な時間を超えている場合は、改善が必要です。</p>
時間外労働時間数	時間																
時間外労働時間	人数	主な職種、業務															
1か月100時間超え	人																
1か月80時間を超え、100時間以内	人																
<p>2 特別条項付き時間外労働協定</p> <p>(1)上記1の時間外労働を行うに当たり、時間外労働協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていましたか。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:20%;">特別条項付き時間外労働協定を締結して届け出ていた</td> <td style="width:20%;">左記以外の時間外労働協定を締結して届け出ていた</td> <td style="width:20%;">時間外労働協定を締結していなかった又は締結していたが届け出ていなかった</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> </table> <p style="margin-left: 40px;">⇒ 1を選択した事業場は(2)、(3)へ ⇒ 2, 3を選択した事業場はこの点検項目は終了です。点検項目3へ</p>	特別条項付き時間外労働協定を締結して届け出ていた	左記以外の時間外労働協定を締結して届け出ていた	時間外労働協定を締結していなかった又は締結していたが届け出ていなかった	1	2	3	<p>●2(上記1(1)の時間外労働時間が1か月45時間を超えている場合)、3(時間外労働を行った場合)については、改善が必要です。</p>									
特別条項付き時間外労働協定を締結して届け出ていた	左記以外の時間外労働協定を締結して届け出ていた	時間外労働協定を締結していなかった又は締結していたが届け出ていなかった															
1	2	3															
<p>(2)上記(1)の特別条項付き時間外労働協定</p> <p>ア 上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働はどのような業務でしたか。</p>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width:40%;">具体的な業務の内容・事由</td> <td> </td> </tr> </table>	具体的な業務の内容・事由		<p>●具体的な業務の内容・事由が特別条項付き時間外労働協定で定めた「特別の事情(一時的又は突発的であること)」に適合していない場合は、改善が必要です。</p>													
具体的な業務の内容・事由																	

イ 上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働の回数(回数の定めがない場合は月数)は最も多い労働者で何回(月)でしたか。

回数(月数)	回(月)
--------	------

●特別条項により限度時間を超えて行った時間外労働の回数(月数)が特別条項付き時間外労働協定で定めた延長できる回数(月数)を超えている場合は、改善が必要です。

ウ 上記1の時間外労働を行うに当たり、特別条項により限度時間を超えて時間外労働を行わせた場合に、労使協定で定めた労使がとる手続を行いましたか。

労使協定で定めた手続をすべての場合に行った	労使協定で定めた手続を行わない場合があった	労使協定で定めた手続を行わなかった
1	2	3

●2、3については、改善が必要です。
 〔特別条項により限度時間を超えて時間外労働を行わせた場合に、労使協定で定めた手続をとることが必要です。〕

(3) 今回届け出た特別条項付き時間外労働協定を、常時各事業場の見やすい場所へ掲示するなどにより、労働者に周知していますか。

周知している				周知していない
事業場の見やすい場所への掲示又は備付け	労働者への交付	電子データを労働者が常時確認	その他の方法	
1	2	3	4	5

●4、5については、改善が必要です。
 〔時間外労働協定等については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示するなどにより、労働者に周知させなければなりません(法第106条第1項)。〕

3 健康診断
 定期健康診断を実施していますか。

毎年1回以上定期的に実施している	年によっては実施しない年がある	実施したことがない
1	2	3

●2、3については、改善が必要です。
 〔常時使用する労働者については、年1回定期的に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条)。
 なお、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者に対しては6月以内ごとに1回定期的に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生規則第45条)。〕

4 衛生委員会等

(1)衛生委員会を設置し、必要な調査審議を行っていますか。

常時使用する労働者は50人未満である	常時使用する労働者が50人以上いる			
	衛生委員会を設置している			衛生委員会を設置していない
	長時間労働による健康障害の防止について調査審議している	長時間労働による健康障害の防止について調査審議していない	長時間労働を行っておらず、また、行う予定はない	
1	2	3	4	5

⇒ 1を選択した事業場は(3)へ
 ⇒ 2, 3, 4を選択した事業場は(2)へ

(2)衛生委員会を開催していますか。

毎月1回以上開催している	2か月に1回以上は開催している	半年に1回程度しか開催していない	1年以上開催していない
1	2	3	4

(3)関係労働者の意見の聴取

行っている	行っていない
1	2

5 医師による面接指導

(1)時間外・休日労働が1月当たり100時間を超える労働者であって申出のあった者に対して医師による面接指導を実施していますか。また、面接指導を実施した場合、その結果に基づき医師の意見を聴いていますか。

面接指導を実施している		面接指導を実施していない
医師の意見を聴いている	医師の意見を聴いていない	
1	2	3

●5については、改善が必要です。
 常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策等を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければなりません(労働安全衛生法第18条)。

●3については、改善が必要です。
 衛生委員会においては、医師による面接指導の対象者の範囲、実施方法等の長時間労働による健康障害の防止対策のほか、健康診断の結果に対する対策やメンタルヘルス対策についても調査審議を行う必要があります(労働安全衛生規則第22条)。

●2, 3, 4については、改善が必要です。
 衛生委員会は、毎月1回以上開催し、議事の概要を労働者に周知しなければなりません(労働安全衛生規則第23条)

●2については、改善が必要です。
 衛生委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項(過重労働による健康障害を防止するための面接指導等の整備を含む)について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません。(労働安全衛生規則第23条の2)

●2, 3については、改善が必要です。
 時間外・休日労働が1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者から申出があった場合は医師による面接指導を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条の8)
 また、医師による面接指導を行った場合、その結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師から意見を聴く必要があります。
 さらに医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずる必要があります。

(2)面接指導を実施している場合、直近1年において面接指導等を実施した人数は何人でしたか。

6 医師による面接指導等(面接指導及び面接指導に準ずる措置(※)をいう。以下同じ。)

(1)5(1)に該当する者以外で長時間にわたる時間外労働を行った労働者に対して面接指導等を実施する制度を事業場内で検討した上で設けていますか。

- (※)面接指導に準ずる措置の例
- ①労働者に対し保健師等による保健指導を行う
 - ②疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う
 - ③事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言を受ける

(2)具体的にどのような制度を設けていますか。(複数選択可)

人数	人
----	---

制度を設けている	検討した上で制度を設けないこととしている	検討中である	検討していない
1	2	3	4
1	2	3	4

- ⇒ 1を選択した事業場は(2)へ
- ⇒ 2を選択した事業場はその理由を記入してください

理由	
----	--

⇒ 3, 4を選択した事業場はこの点検項目は終了です

1	時間外・休日労働が1月当たり一定の時間(■)を超える労働者に面接指導等を行う ■⇒①80時間、②45時間、③その他(時間)
2	申出を行った労働者に面接指導等を行う
3	その他(制度の具体的内容を記入してください)

なお、面接指導を実施するに当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式の作成、申出窓口の設定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いやしくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。
また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。

- 4については、改善が必要です。
- ↑3については、速やかに検討の上、改善を図ってください。

過重労働による健康障害を防止するため、健康への配慮が必要な者(▲)については、面接指導等必要な措置を講ずるよう努める必要があります。(労働安全衛生法第66条の9)

(▲)⇒①長時間(1月当たり80時間超え)の労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者であって、面接指導の申出を行った者
②①のほか、事業場において定められた必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者

なお、面接指導を実施するに当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式の作成、申出窓口の設定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いやしくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。

また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。

【改正労働基準法(平成22年4月1日施行)関係】

7 今回届け出た特別条項付き時間外労働協定について(平成22年4月1日以降に締結・更新した場合のみ回答。平成22年3月31日以前に締結・更新した場合は8へ。)

(1) 限度時間を超過して働かせる一定の期間(「1日を超え3か月以内の期間」又は「1年間」)ごとに割増賃金率を定めていますか。

限度時間を超過して働かせる一定の期間すべてに割増賃金率を定めている	限度時間を超過して働かせる一定の期間の一部のみに割増賃金率を定めている	まったく定めていない
1	2	3

⇒ 1, 2を選択した事業場は(2)へ
 ⇒ 3を選択した事業場はこの点検項目は終了です。

(2) 限度時間を超過して働かせる一定の期間(「1日を超え3か月以内の期間」又は「1年間」)ごとに定める割増賃金率は何%ですか。

※1日を超え3か月以内の期間を1か月としている場合はaに、1か月以外の期間としている場合はbに記入してください。

期間		時間外労働時間数	割増賃金率
a	1か月	時間超	%
		時間超	%
b	(a以外の期間)	時間超	%
		時間超	%
1年		時間超	%
		時間超	%

● 2, 3については、改善が必要です。

平成22年4月1日以降、労使で特別条項付き時間外労働協定を結ぶ際には、限度時間を超過して働かせる一定の期間ごとに割増賃金率を定める必要があります(限度基準第3条第1項)。

この場合、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法定割増賃金率(25%)を超える率とするよう努める必要があります(限度基準第3条第3項)。

また、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるほか、限度時間を超える一定の時間を定めるに当たり、当該時間をできる限り短くするよう努める必要があります(限度基準第3条第2項)。

8 1か月 60 時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率について(下表の中小企業に該当しない企業の方のみ回答してください。該当する企業の方は、この自主点検は終了です。)

【表】中小企業の範囲(企業単位で判断)

業種	資本金の額 または 出資の総額	または	常時使用する 労働者数
小売業	5,000 万円以下	または	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	または	100 人以下
卸売業	1億円以下	または	100 人以下
その他	3億円以下	または	300 人以下

(1)1か月 60 時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率は何%ですか。

1か月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率	%
------------------------------	---

(2)(1)の割増賃金率について、引上げを行っている場合、就業規則を変更し、所轄労働基準監督署長に届け出ていますか。

届け出ている	変更しているが 届け出していない	変更していない
1	2	3

●平成 22 年4月1日以降に行われた1か月 60 時間を超える法定時間外労働に対して 50%を超える率で計算した割増賃金を支払うこととしていない場合は、改善が必要です。(左表の中小企業は適用が猶予されます。)(法第 37 条第1項ただし書)

●2、3については、改善が必要です。

常時 10 人以上の労働者(パートタイム労働者を含む。)を使用する事業場は、法定事項について就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。(変更の場合も同様に届け出る必要があります。)

※ 1か月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率(1か月の起算日を含む。)については、労働基準法第 89 条第1項第2号に定める「賃金の決定、計算及び支払の方法」に関するものなので、就業規則に規定する必要があります。

また、変更した就業規則については、常時各作業場の見やすい場所へ提示するなどにより、労働者に周知させなければなりません(法第 106 条第1項)。