

中央労基協 Report

令和7年9月

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が公表されました (令和6年4月から令和7年3月までに実施)

厚生労働省では、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、監督指導の結果を公表しました。

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。

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

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（52.2%）、賃金不払残業があったものが2,118 事業場（9.8%）、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（26.4%）であった。

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。

（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。

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。

監督指導において違法な長時間労働を認めた事例

事例（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、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
- ・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**

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 **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込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。

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。

※詳しくは厚生労働省ホームページにてご確認ください。

中央労働基準監督署からのお知らせ

令和7年度 全国労働衛生週間が実施されます！

準備期間：令和7年9月1日から9月30日

本週間：令和7年10月1日から10月7日

令和7年度 全国労働衛生週間スローガン

「**ワーク・ライフ・バランスに意識を向けて
ストレスチェックで健康職場**」

趣旨

今年で76回目となる全国労働衛生週間は、国民の労働衛生に関する意識を高揚させ、事業場における自主的労働衛生管理活動を通じた労働者の健康確保に大きな役割を果たしてきました。

労働者の健康をめぐる状況については、高齢化の進行により、一般健康診断の有所見者率が上昇を続けているほか、熱中症や腰痛など、気候変動や高齢化等の要因による業務上疾病の発生が増加している傾向にあります。

また、業務災害に係る精神障害による労災認定件数は令和6年度には全国で1,055件と過去最多となっており、職場におけるメンタルヘルス対策の取組の一層の促進が必要となっています。

こうした背景を踏まえ、今年度は上記をスローガンとして、事業場における労働衛生意識の高揚を図るとともに、自主的な労働衛生管理活動の一層の促進を図ることとします。

主唱者 厚生労働省、中央労働災害防止協会

実施者 各事業場

実施者の実施事項（準備期間中に行うものから抜粋）

1. 過重労働による健康障害防止のための総合対策や「労働者の心の健康の保持増進のための指針」等に基づくメンタルヘルス対策の推進に関する事項
2. 労働者の作業行動に起因する労働災害（転倒・腰痛災害）防止対策
3. 熱中症予防対策の推進等に関すること

詳細は二次元コードからご確認ください→



労働安全衛生法及び作業環境測定法 改正の主なポイントについて

令和 8 (2026) 年 1 月 1 日から段階的に施行※されます

※一部は公布日（令和 7 年 5 月 14 日）に施行済み
多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正を行いました。

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

2 職場のメンタルヘルス対策の推進

3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

4 機械等による労働災害防止の促進等

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

加えて

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」も改正されました

6 治療と仕事の両立支援の推進

改正法令の詳細は下記厚生労働省のホームページをご確認ください

改正安衛法等に係る特設ページ



安全衛生政策全般の紹介



賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、**設備投資等を行った中小企業**に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例

30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円



活用のポイント

賃上げ + 設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を**3%以上増額**改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

活用例

中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額(1人当たり)
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合	7万円(4.6万円)



活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

(※)括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

活用例

建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	



活用のポイント

労働時間削減等の取組(賃上げ) + 設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

(※1)建設業の場合

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります(①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)



活用のポイント

職業訓練＋経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 (40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 (20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)



活用のポイント

雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高年齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円～240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP
「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R7.4)



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労災保険給付に関するQ & A

会社へ連絡し、休暇の許可を得たので通勤災害と認められますか。

通勤については、労働者災害補償保険法第7条第2項において、次のとおり定義されている。

①住居と就業の場所との間の往復

③第1号に掲げる往復に先行し、又は継続する住居間の移動（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）

上記のことから判断すると、本件は、通勤行為を中断して引き返す際の負傷であり、就業との関連性は認められない。

※ 詳しいことは、最寄りの労働局又は労働基準監督署へお問合せください。

* * * * *

中央労働災害防止協会のグッズ申込書については、当協会支部ホームページに掲載しておりますので、こちらから申込をお願いいたします。



令和7年度講習カレンダー〔令和7年9月～令和8年3月〕

講習申込は3か月前の1日からできます

HP トップページ →



講習名		月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
技能講習	酸素欠乏・硫化水素危険作業主任者技能講習		2(火) 4(木)		5(水) 7(金)				4(水) 6(金)
	特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者技能講習				11(火) 12(水)		28(水) 29(木)		
	石綿作業主任者技能講習			22(水) 23(木)		9(火) 10(水)			11(水) 12(木)
法定講習等	安全衛生推進者養成講習		8(月) 9(火)			11(木) 12(金)			
	衛生推進者養成講習				18(火)				
	安全管理者選任時研修			6(月) 7(火)		22(木) 23(金)			
	化学物質管理者講習 (取扱い事業場向け 1日間)			28(火)				4(水)	
	保護具着用管理責任者教育			29(水)					
	雇入れ時の安全衛生教育								
受験準備講習	衛生管理者試験受験準備講習 【第1種 3日間】		10(水) 12(金)					17(火) 19(木)	
	衛生管理者試験受験準備講習 【第2種 2日間】		10(水) 11(木)					17(火) 18(水)	
	衛生管理者試験受験準備講習 【特例第1種 1日間】		12(金)					19(木)	
安全衛生講習 その他	熱中症予防管理者(指導員)研修								
	総括安全衛生管理者講習			17(金)					
人事労務講習等	労働保険(年度更新)・社会保険(算定)事務手続講習								
	基礎講座	新規労務担当者向け講習							
		社会保険(健保・年金)基礎講座							
		労働基準法等基礎講座							
	実務講座	労災保険実務講座[基本編]							
		労災保険実務講座[応用編]							
		社会保険実務講座[健康保険]		8(水)					
		社会保険実務講座[厚生年金・国民年金]		21(火)					
		社会保険実務講座[健康保険+厚生年金・国民年金]【2回セット】 ★セット割引		★ 8(水) ★ 21(火)					
		労働基準法等実務講座【2回セット】			20(木) 27(木)				
		女性活躍推進セミナー						13(金)	

★講座は【2回セット】で申し込みと割引価格で受講できます。2回セットでお申込の場合、第1回目の講習日をキャンセル規定基準日とします。

※会員とは、東基連本部・支部(中央・上野・王子・足立荒川・亀戸・江戸川・八王子・立川・青梅及び三鷹の各労働基準協会支部)会員をいいます。

※講習等の日程、内容及び受講費に関しましては、変更になる場合がございます。ご了承ください。

※社内教育をご検討される場合、委託講習の相談も承ります。【東京都内限定 20名以上 日程・内容・講師調整等が必要なためお早めにご相談ください】

2025/8/18現在