

事務所だより

第169号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

長時間労働への監督指導結果

厚生労働省は、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、監督指導事例等と共に公表しました。

長時間労働への監督指導

令和4年度（令和4年4月から令和5年3月まで）に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33,218事業場を対象として、14,147事業場（42.6%）で違法な時間外労働が確認されました。《グラフ①参照》

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、

5,247事業場（違法な時間外労働があったもののうち37.1%）で、是正・改善に向けた指導が行なわれました。

労働基準監督署の指導事例

監督指導において違法な長時間労働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。

①長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと
②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

②ストレスチェックを実施していないこと

・常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1年以内ごとに1回のストレスチェックを実施していないことについて正勧告（労働安全衛生法第66条の10違反）

③休日労働に対する割増賃金を支払っていないこと

・休日労働について3割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて正勧告（労働基準法第37条違反）

④衛生委員会における調査審議等がされていないこと

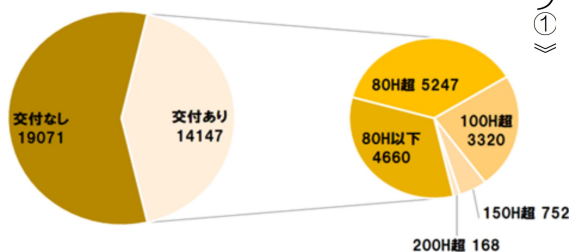
・衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていないことに

ついては正勧告（労働安全衛生法第18条第1項第4号違反）
・1か月当たり80時間を超えて時間外・休日労働を行わせた労働者に対する医師による面接指導の制度を導入していなかったことについて指導

⑤深夜業に従事する労働者に対する健康診断を実施していなかったこと

・深夜業に従事する労働者に対し6か月以内ごとに1回、健康診断を実施するよう正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

監督指導の実施事業場数
（法令違反かつ是正勧告書交付）



アウトソーシングしてみませんか？

《各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。》

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

労災認定基準の改正（精神疾患）

厚生労働省は「心理的負荷による精神障害の認定基準」を改正し、令和5年9月1日付で厚生労働省労働基準局長から都道府県労働局長あてに通知しました。なお、平成23年通達は廃止されました。

改正の背景

業務による心理的負荷を原因とする精神障害・自殺事案については、これまで平成23年に策定された「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われていました。

「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（厚生労働省）は、近年の社会情勢の変化等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて検討を行い、今年7月に報告書を取りまとめたことを受けて、令和5年9月1日付で認定基準が改正されました。

改正のポイント

認定基準改正のポイントは、次の3点です。

①業務による心理的負荷評価

表（※）の見直し

（※）実際に発生した業務による出来事、同表に示す「具体的出来事」に当てはめ負荷（ストレス）の強さを評価

● 具体的な出来事の追加、類似性の高い具体的な出来事の統合等

【追加】

「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）

【追加】

「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」
「心理的負荷の強度が「強」

「中」「弱」となる具体例を拡充

《明記》

パワーハラスメントの6類型すべての具体例、性的指向・性自認に関する精神的攻撃等を含むこと

《明記》

一部の心理的負荷の強度しか具体例が示されていないかつ具体的な出来事について、他の強度の具体例

②精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し

【改正前】

悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」が（特に強い心理的負荷となる出来事）がなければ業務起因性を認めていない

【改正後】

悪化前おおむね6か月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める

③医学意見の収集方法を効率化

専門医3名の合議による意見収集が必須な事案（例：自殺事案、「強」かどうか不明な事案）について、特に困難なものを除き専門医1名の意見で決定できるよう変更

労災事案に発展しないためにも、従業員の心理的負荷の軽減について対応していきましよう。

10月の労務手続

「提出先・納付先」

1日～7日

○全国労働衛生週間実施期間

10日

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）

「公共職業安定所」

○労働者死傷病報告の提出

○31日

○労働者死傷病報告の提出

（休業4日未満、7月～9月分）
「労働基準監督署」

○労働保険料の納付（延納第2期分）（口座振替を利用しない場合）

「郵便局または銀行」

○健保・厚生保険料の納付

「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 「公共職業安定所」

編集後記

労働時間を延長するのであれば、当然にその時間分の家事・育児時間を減らすこととなります。

「年収の壁」問題の解決には、男性の家事・育児時間増が力ギとなるのでは…。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-503
TEL・075-611-5300
FAX・075-644-6922
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com