

今月のトピックス

～2026年11月号～

時間外・休日労働に関する監督指導見直しへの対応

令和8年9月1日より、時間外・休日労働に関する労働基準監督署の監督指導が見直されました。

この見直しでは、労働者の健康確保を前提に、事業場ごとの実態や36協定の内容に基づき、より適切な指導を行うことを目的としています。

本稿では見直し内容を改めて確認し、各企業でどのように取り組むべきかを紹介します。

1. 見直し内容

これまでの労働基準監督署の指導では、時間外労働時間数に着目し、一律的に月45時間以内への削減を求められる場合があります。これは36協定の特別条項を締結する企業に対しても同様でした。

今回の見直しでは、時間数のみに着目した一律の指導から、各社で締結している36協定の内容や、協定に基づく健康・福祉確保措置の実施状況を重点的に確認し、必要な指導を行う取扱いに変わります。

一方、労働基準法に定める限度時間（時間外労働月45時間以内、年360時間以内）や、36協定の特別条項に定める上限（時間外労働年720時間以内、時間外・休日労働月100時間未満など）などは変わりません。これらの規定への違反のうち、重大・悪質な事案への労働基準監督署による厳正な対応についても同様です。長時間労働により健康障害等につながるおそれが高い場合には、これまで同様に必要な指導が行われます。

(表) 見直しの概要

区分	大項目	小項目	内容
変わる事	労働基準監督署の指導方針	時間外労働月 45 時間以内への一律指導	「時間数」のみによる一律指導は行わない
		重点指導項目	36 協定で定める健康確保措置の実施状況の確認、指導
変わらない事	法令の規定	限度時間	時間外労働月 45 時間以内、年 360 時間以内
		特別条項の上限時間等	時間外労働年 720 時間以内等
	労働基準監督署の対応	重大・悪質な過重労働事案等への対応	厳正な指導や対応を実施

2. 各企業が取り組むべきこと

これまで以上に重要なことは、自社の業務実態に合った 36 協定を締結し、その内容に基づき確実に運用することです。具体的には以下のような取り組みが求められます。

① 労働時間の客観的な把握と長時間労働把握時の適切な対応

労働時間の客観的な形での把握は当然ですが、長時間労働の発生を把握した際は、その原因を分析し、業務量、人員配置、業務方式等の改善を進めます。

② 健康・福祉確保措置の確実な実施

36 協定に定める健康・福祉確保措置や、管理職による労働時間管理と長時間労働発生時の面接指導等を確実に実施します。また、これらの実施記録や勤怠データ等のエビデンスを確実に保管しておくことも重要です。

※本内容は 2026 年 10 月 10 日時点での内容です。

<監修>

社会保険労務士法人 中企団総研