

社会保険労務士法人リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

労働基準監督署による「月 45 時間以内」への一律指導が見直されます

今月は、2026 年 9 月 1 日から見直される労働基準監督署による時間外労働等に係る監督・指導の取扱いについてご案内いたします。

■ 9 月 1 日以降の見直し内容

厚生労働省は、2026 年 9 月 1 日から、労働基準監督署による時間外労働等に係る監督・指導の取扱いを見直す方向性を示しました。

これまで、時間外・休日労働時間数のみに着目し、1 か月 45 時間以内への削減を求める一律的な指導が行われていましたが、今後は、36 協定で定める「健康及び福祉を確保するための措置」の実施状況を重点的に確認し、事業場の状況に応じた指導を行うこととなります。

これまで	2026年9月1日以降
時間外・休日労働時間数に着目し、 「月45時間以内への削減」を一律に求める指導	健康・福祉確保措置の実施状況を重点的に確認し、 事業場の状況に応じて必要な指導

今回の見直しは、時間外労働の上限規制を緩和するものではありません。原則として月 45 時間・年 360 時間という上限は引き続き適用され、特別条項付き 36 協定を締結する場合にも、法定の上限規制を遵守する必要があります。また、過重労働による健康障害が生じるおそれが高い場合には、引き続き必要な指導が行われます。

■ 企業として確認しておきたいこと

今回の見直しを機に、まずは以下の 3 点について確認しておきましょう。

① 36 協定の内容を確認

特別条項の有無、限度時間、発動条件、健康・福祉確保措置の内容など、自社の 36 協定の内容を改めて確認しましょう。

② 時間外・休日労働の実態を把握

自社の時間外・休日労働の状況を確認し、長時間労働がどの程度発生しているのかを把握しましょう。

③ 健康・福祉確保措置の実施状況を確認

36 協定に定めた健康・福祉確保措置について、その内容を改めて確認するとともに、実際に適切な措置が実施されているかを確認しましょう。

今回の見直しは、時間外労働の上限規制を前提としつつ、労働時間の長さだけでなく、労働者の健康・福祉を確保するための措置が適切に実施されているかを重視した監督・指導へと見直されるものです。

この機会に、自社の 36 協定の内容、時間外・休日労働の実態、健康・福祉確保措置の実施状況について、今一度確認しておきましょう。

参考 URL：厚生労働省「時間外労働等に係る相談・支援及び監督指導を見直します」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75454.html?utm_source=chatgpt.com

◆9 月の労務スケジュール

～9/30 8 月分社会保険料納付

～9/10 8 月分源泉徴収税額住民税額の納付