

残業 45 時間以内を求める 「一律指導」の見直しへ

労働基準監督署による時間外労働の監督指導が見直されました。月 45 時間という数字だけでなく、健康・福祉確保措置の実施状況を踏まえて指導する運用になります。

はじめに

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に関する相談・支援および監督指導の運用を見直しました。

これまでの、時間外・休日労働の実績時間数のみに着目し、月 45 時間を超えている事業場に対して一律に「45 時間以内への削減」を求める指導を行ってきました。今回の見直しにより、時間数だけを基準とした機械的な指導ではなく、36 協定（時間外・休日労働に関する労使協定）で定めた健康・福祉確保措置の実施状況や、事業場ごとの実態を踏まえた指導へと運用が変わります。

背景

見直しの背景には、時間数のみを基準とした画一的な指導が、業種や職種によって実情の異なる労働時間管理の実態に必ずしも即していないという問題があります。2026 年 7 月 21 日に閣議決定された「日本成長戦略」と「骨太方針 2026」により指導の速やかな見直し方針が示され、これを受けて厚生労働省が運用を改めました。

変更内容

今回の見直しは残業時間の上限規制を緩和するものではありません。あくまで時間外労働の限度は原則月 45 時間・年 360 時間のままです。特別条項を設けた場合でも年 720 時間以内、単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内などの上限規制はこれまでどおり適用されます。

変わるのは、監督署が事業場を指導する際の「着眼点」です。45 時間という数字を超過していること自体を問題視するのではなく、その事業場が労使協定に基づいてどのような**健康確保の取り組みを行っているかを重点的に確認するようになります。**

健康・福祉確保措置とは

36 協定の指針では、特別条項を設ける場合の健康・福祉確保措置を、次のもののうちから協定することが望ましいとしています。

医師による面接指導、深夜業の回数制限、勤務間インターバルの確保、代償休日や特別休暇の付与、健康診断の実施、連続休暇の取得、心とからだの相談窓口の設置など

今回の見直しでは、これらの措置を協定書に記載しているかどうかにとどまらず、**実際に運用され、記録が残っているかどうか**が監督署の確認対象になります。特別条項付き 36 協定を締結していながら、健康・福祉確保措置が書面上の記載にとどまり実施されていない事業場は、時間数の水準にかかわらず指導対象として着目されやすくなる可能性があります。

企業に求められる実務対応

自社の 36 協定・特別条項の内容を確認し、健康・福祉確保措置がどの項目に設定されているかを再確認するのが出発点です。そのうえで、面接指導の実施記録、勤務間インターバルの運用状況、代償休日の取得実績など、措置を実施した証跡を残す体制を整えておく必要があります。単に協定書に措置を記載するだけで運用実態が伴っていない場合、見直し後もかえって指導の対象となしやすい点には注意が必要です。

まとめ

厚生労働省も、健康障害のおそれが高い場合は引き続き指導するとしています。監督指導の重点が「時間数」から「健康確保の実効性」へ移るものと捉えるのが適切でしょう。注目すべきは従業員の健康状態で、残業時間はその判断材料の一つです。この機会に、健康・福祉確保措置の内容と実施記録を点検しておきましょう。