

「月45時間以内」の 一律指導を見直し

残業月45時間の一律指導、 9月から転換 —— 厚労省、健康確保措置の実効性を重視

今夏、労働政策審議会での本格的な労働時間法制見直しに先立ち、厚生労働省は8月19日、時間外労働に関する相談・支援及び監督指導の運用を9月1日から見直す」と発表した。労働基準監督署がこれまで一律に求めてきた「月45時間以内」への削減指導を改め、36協定に定めた健康福祉確保措置の実施状況を重点的に確認する運用へと転換する。本誌前号特集で報じた「骨太方針2026」の労働市場改革の一角が、労働政策審議会での制度改正を待たずに、まず監督指導の運用レベルで具体化した形だ。労働側からは規制緩和への懸念も上がっており、派遣元・紹介事業者の労務管理実務や就業先企業への提案内容にも直結する動きとして、その内容と実務対応を整理する。

制度・改正の概要
——「一律45時間」から「健康福祉確保措置」重視へ

厚生労働省は8月19日、「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」と題する報道発表を行い、9月1日から全国の働き方改革推進支援センター及び労働基準監督署の運用を見直す」と公表した。根拠となっているのは、7月21日に閣議決定された「日本成長戦略」及び「経済財政運営と改革の基本方針2026（骨太方針2026）」の記載である。

両閣議決定では、「36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について、よろず支援拠点等との連携を強化しつつ、『働き方改革推進支援センター』や労働基準監督署による相談支援の充実を速やかに実施すること」、「労働基準監督署において、重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意にのっとった指導が行われるよう速やかに見直す」ことの2点が示されており、今回の見直しはこれをそのまま実務に落とし込んだものだ。

見直しの内容は大きく2つある。第一に「36協定の締結等に関する相談・支援の充実」で、全国

署（労働時間相談・支援班）がチームを組み、36協定や特別条項の締結に関するアウトリーチ型の訪問支援を行うほか、よろず支援拠点や商工会議所等との連携を強化し、労務相談だけでなく経営課題の相談にも対応できる体制を構築するとしている。

第二が「労働基準監督署における対応の見直し」である。厚労省の発表文言をそのまま引けば、「時間外・休日労働時間数のみに着目して1か月45時間以内への削減を求める一律の指導を見直し、各事業場が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、確認した状況に応じた必要な指導を行う」とします」というのが今回の核心部分だ。ただし「なお、個々の事業場の実態を踏まえて、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を行います」との留保も明記されており、指導そのものがなくなるわけではない。

人材ビジネス業界への実務影響

すれば、休日労働を含め月100時間未満・年720時間以内などの範囲で上限を引き上げることができる。これまで労働基準監督署は、特別条項によって月45時間を超える残業が制度上認められている事業場に対しても、実務上は一律に「月45時間以内」への抑制を求める指導を行ってきた。今回見直されるのは、この「一律指導」の運用であり、法律上の上限規制そのものではない。

今回の見直しは、人材ビジネス各社にとって二重の意味を持つ。ひとつは自社の労務管理実務への影響であり、もうひとつは派遣先・紹介先企業への提案領域の広がりである。

まず自社実務としては、派遣元・紹介事業者自身が締結する36協定、とりわけ特別条項付き協定における健康福祉確保措置の実効性が、今後の監督指導で重点的に

特集 「月45時間以内」の一律指導を見直し
残業月45時間の一律指導、9月から転換

