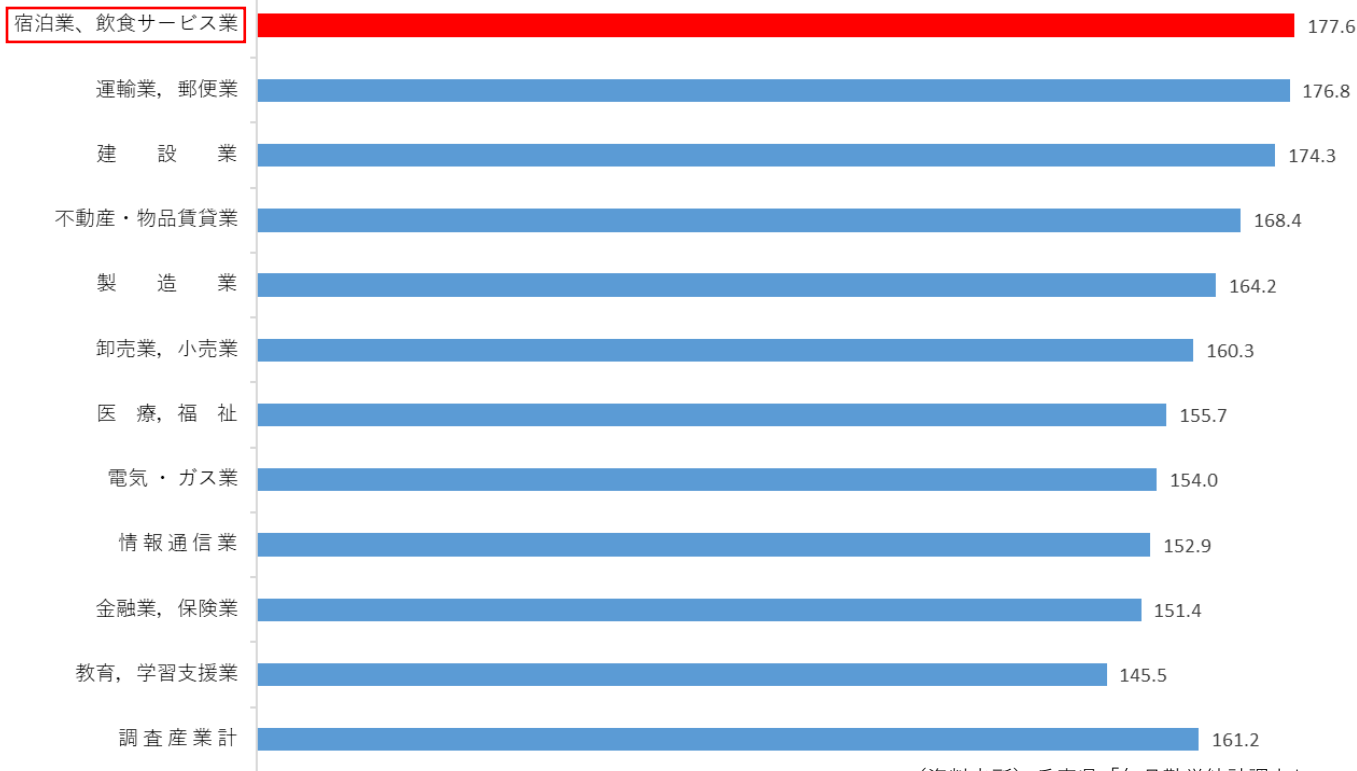


宿泊業のみなさまへ

長時間労働の削減に向けた取組をお願いします！

宿泊業における労働時間の状況

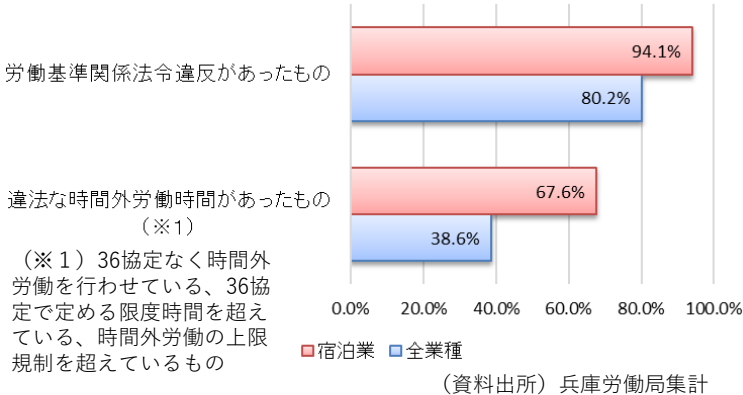
兵庫県（令和6年平均、事業所規模30人以上）における業種別の1か月平均実労働時間（パート労働者除く）を見ると、「宿泊業・飲食サービス業」が最も長い状況となっています。



（資料出所）兵庫県「毎月勤労統計調査」

宿泊業に対する監督指導の状況

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
（令和6年4月から令和7年3月までに実施）



各労働基準監督署において、情報等から長時間労働が疑われる事業場に対して行った監督指導結果より、何らかの労働基準関係法令違反があった事業場の割合は、全業種（80.2%）に比べ、宿泊業は94.1%と高く、また、違法な時間外労働があった事業場の割合は、全業種（38.6%）に比べ、宿泊業は67.6%と大幅に高い状況が認められます。

宿泊業における送検事例

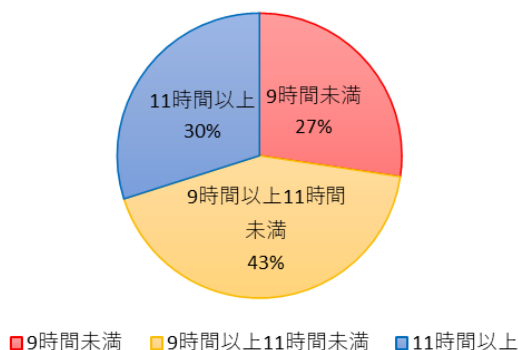
- ① ホテル、労働者300名（労働基準法36条違反）
労働者5名に対し、1か月100時間以上の時間外労働（最長177時間）を行わせていた事案。
- ② ホテル、労働者90名（労働基準法36条違反）
労働者1名に対し、1か月100時間以上の時間外労働（最長105時間）を行わせていた事案。

労働時間以外の負荷要因に関するアンケートの状況

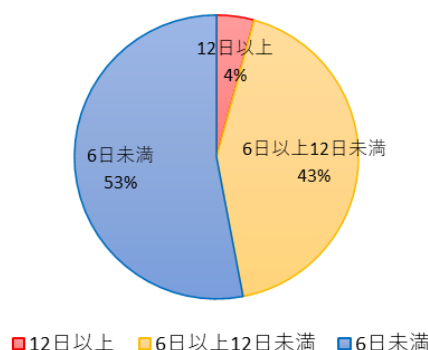
長時間労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられていますが、脳・心臓疾患の労災認定基準（令和3年9月改正）では、労働時間の状況に加え、勤務間インターバル（終業から次の勤務の始業までの時間）が短い、連続勤務日数が長いなど労働時間以外の負荷要因についても考慮することとされています。このような状況を踏まえて実施したアンケート（※2）結果より、**宿泊業**では、**勤務間インターバル11時間未満が7割**、**連続勤務日数6日以上が5割弱**を占めています。

（※2）各労働基準監督署にて令和7年6月から7月に実施（うち宿泊業回答117事業場）

勤務間インターバルの状況
（最も短い労働者）



連続で勤務した日数
（最も長い労働者）



長時間労働の削減に向けた取組のポイント

1) 休日の確保

① 休日を確実に休む

- ・シフト設定にあたり、**先に各自の休日を決めてからシフトを組む**ように工夫しましょう。
- ・心身のリフレッシュのためにも、連続休暇の取得を推奨しましょう。

② 年次有給休暇の取得を促進する

- ・上司が率先して取得することで、**取得しやすい職場環境**をつくりましょう。
- ・閑散期等に「計画的付与制度」を活用し、積極的に休暇を取得しましょう。

[年次有給休暇取得促進特設サイト](#)
[働き方・休み方改善ポータルサイト](#)



2) 労働時間の把握と「ムダ」な時間の削減

① 労働時間を正確に把握する

- ・出退勤だけでなく、中抜けの休憩も把握し、**労働と休憩をきちんと区別**しましょう。
- ・**どのような業務に何時間かかっているか確認**し、労働時間の実態を掴むようにしましょう。

② 「ムダ」な時間を削減する

- ・残業が多い、休日が取れていない従業員を定期的にチェックし、**本人及び上司にヒアリングや注意喚起**を行い、長時間労働を抑制しましょう。
- ・業務のメリハリをつけ、**勤務間インターバルを確保**（11時間以上推奨、少なくとも9時間）しましょう。
- ・業務の繁閑に合わせて、変形労働時間制を上手に活用しましょう。

[勤務間インターバル制度とは](#)
[働き方・休み方改善ポータルサイト](#)



3) 働き方・休み方を改善するための環境づくり

① ムダな業務の削減

- ・部門ごとで重複している業務、情報共有が効率的に行われていない業務などがないか、見直してみましょう。

② サービスの見直し

- ・費用対効果を検討し、従業員の負担の割に効果が上がっていないサービスはないか、改めて見直してみましょう。

[「働き方・休み方改善ハンドブック（宿泊業）」](#)

