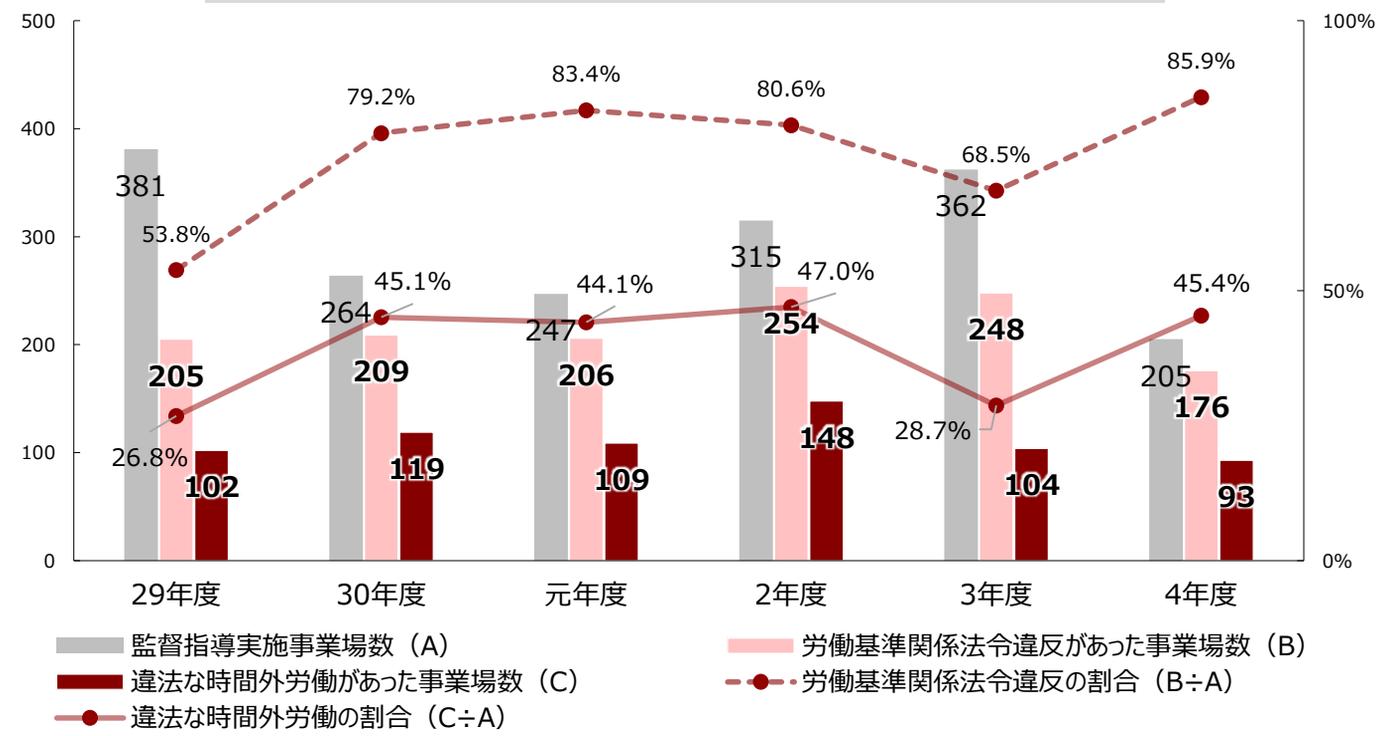


(参考資料) 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果の推移

1 法違反の状況 (是正勧告書を交付したもの)

労働基準関係法令違反と違法な時間外労働があった事業場の推移

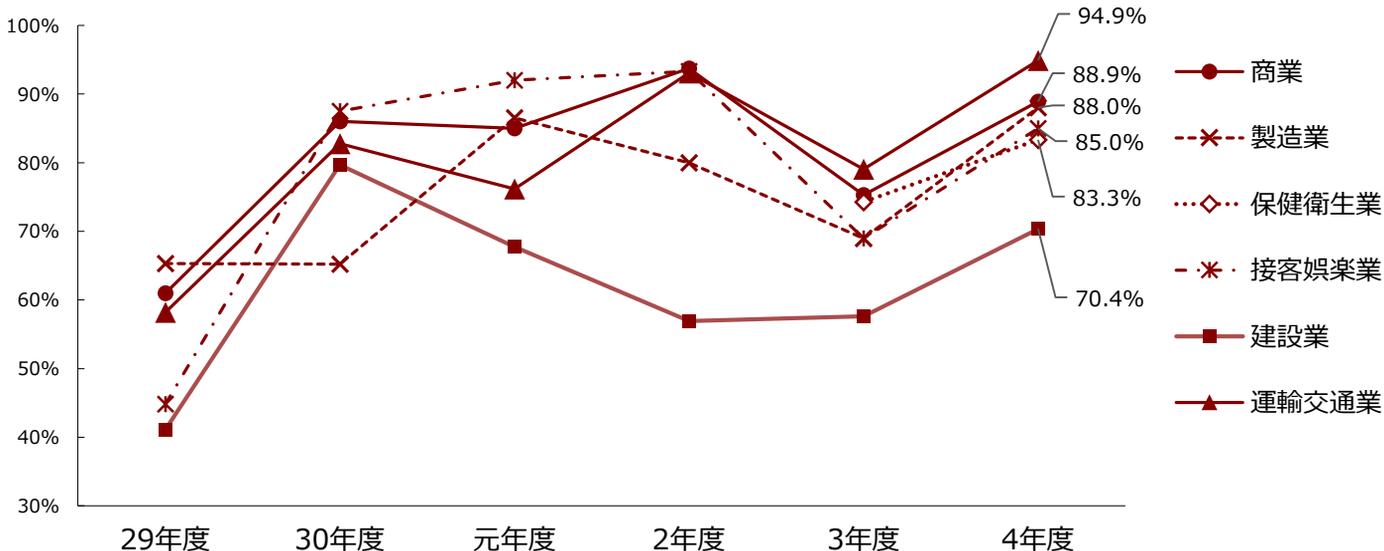


(表 1 - 1) 監督指導実施事業場数の推移 (主な違反事項別)

年度	監督指導実施事業場数 (A)	労働基準関係法令違反があった事業場数 (B)	%	主な違反事項 (※1)					
				① 違法な時間外労働があった (C) (※2)		② 賃金不払残業があった (※3)		③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施 (※4)	
				件数	%	件数	%	件数	%
H29	381	205	53.8	102	26.8	17	4.5	21	5.5
H30	264	209	79.2	119	45.1	10	3.8	35	13.3
R元	247	206	83.4	109	44.1	13	5.3	42	17.0
R2	315	254	80.6	148	47.0	30	9.5	54	17.1
R3	362	248	68.5	104	28.7	17	4.7	61	16.9
R4	205	176	85.9	93	45.4	27	13.2	60	29.3

(※1) 主な違反事項は、複数の場合、それぞれに計上している。それぞれの割合は、「監督指導実施事業場数」に対する割合。
 (※2) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反(時間外労働の上限規制)の件数を計上している。
 (※3) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。
 (※4) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕、労働安全衛生法第66条の8の3違反〔客観的な方法その他の適切な方法により労働時間の状況を把握していないもの。〕等の件数を計上している。

監督実施事業場において労働基準関係法令違反があった割合の推移（主な業種別）



(※) 業種別に、「労働基準関係法令違反があった事業場数」÷「監督指導実施事業場数」の割合

(表 1 - 2) 監督指導実施事業場数の推移（主な業種別）

年度	監督指導実施事業場数	商業	%	製造業	%	保健衛生業	%	接客娯楽業	%	建設業	%	運輸交通業	%	その他	%
H29	381	41	10.8	98	25.7			29	7.6	90	23.6	67	17.6	30	7.9
H30	264	43	16.3	46	17.4			16	6.1	64	24.2	58	22.0	23	8.7
R元	247	60	24.3	52	21.1			25	10.1	31	12.6	21	8.5	27	10.9
R2	315	64	20.3	40	12.7			30	9.5	65	20.6	29	9.2	27	8.6
R3	362	85	23.5	58	16.0	35	9.7	29	8.0	59	16.3	43	11.9	27	7.5
R4	205	36	17.6	50	24.4	12	5.9	20	9.8	27	13.2	39	19.0	10	4.9

(※ 1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。
 (※ 2) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

(表 1 - 3) 労働基準関係法令違反があった事業場数の推移（主な業種別）

年度	労働基準関係法令違反があった事業場数	商業	%	製造業	%	保健衛生業	%	接客娯楽業	%	建設業	%	運輸交通業	%	その他	%
H29	205	25	61.0	64	65.3			13	44.8	37	41.1	39	58.2	11	36.7
H30	209	37	86.0	30	65.2			14	87.5	51	79.7	48	82.8	17	73.9
R元	206	51	85.0	45	86.5			23	92.0	21	67.7	16	76.2	24	88.9
R2	254	60	93.8	32	80.0			28	93.3	37	56.9	27	93.1	20	74.1
R3	248	64	75.3	40	69.0	26	74.3	20	69.0	34	57.6	34	79.1	16	59.3
R4	176	32	88.9	44	88.0	10	83.3	17	85.0	19	70.4	37	94.9	9	90.0

(※ 1) 割合は、監督指導実施事業数（表 1 - 2）に対する割合。
 (※ 2) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。
 (※ 3) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

(表2) 監督指導実施事業場数の推移 (事業場規模別)

年度	監督指導 実施 事業場数	1～ 9人	%	10～ 29人	%	30～ 49人	%	50～ 99人	%	100～ 299人	%	300人 ～	%
H29	381	101	26.5	144	37.8	61	16.0	37	9.7	31	8.1	7	1.8
H30	264	87	33.0	103	39.0	27	34.0	34	12.9	8	3.0	5	1.9
R元	247	72	29.1	124	50.2	27	10.9	13	5.3	6	2.4	5	2.0
R2	315	141	44.8	110	34.9	27	8.6	18	5.7	16	5.1	3	1.0
R3	362	118	32.6	153	42.3	37	10.2	27	7.5	23	6.4	4	1.1
R4	205	95	46.3	66	32.2	14	6.8	15	7.3	10	4.9	5	2.4

(※) 割合は四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

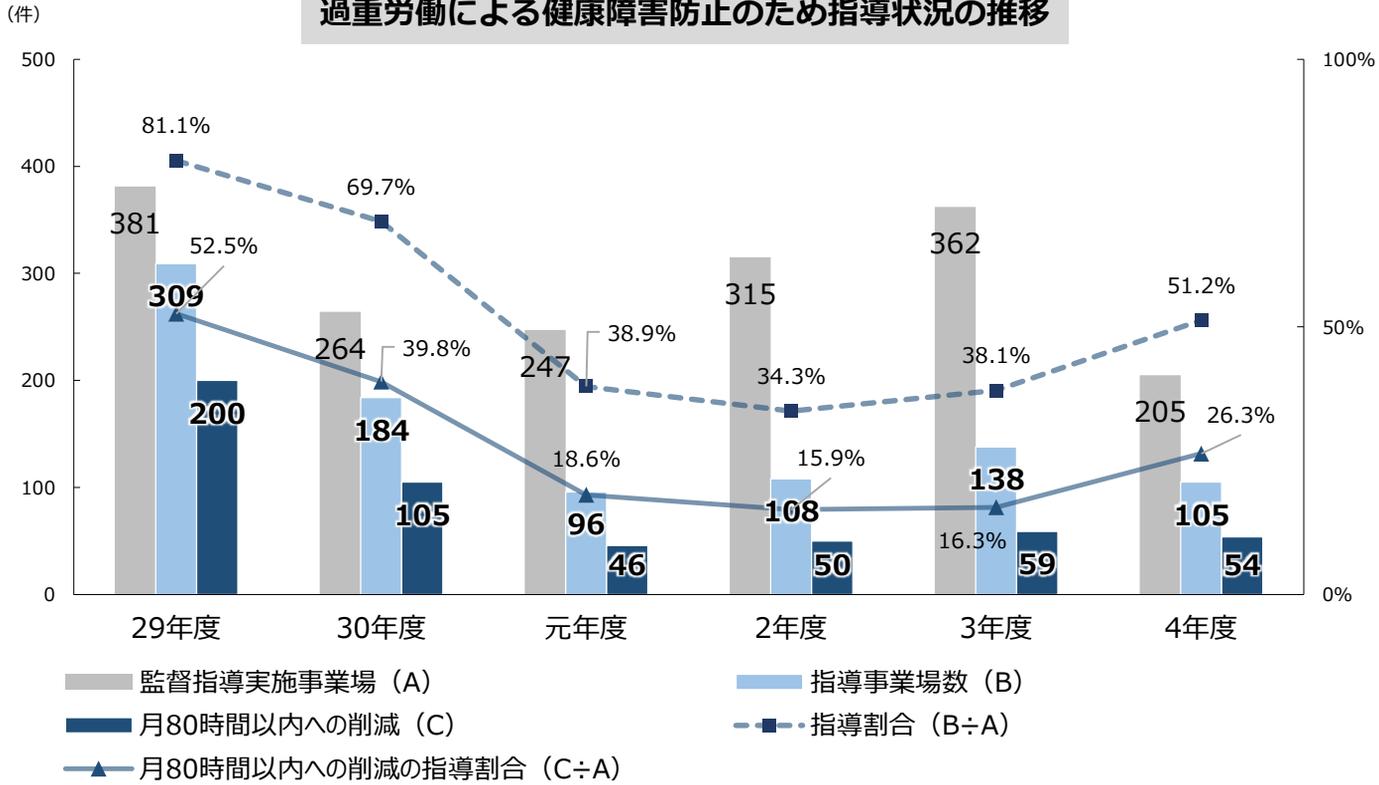
(表3) 監督指導実施事業場数の推移 (企業規模別)

年度	監督指導 実施 事業場数	1～ 9人	%	10～ 29人	%	30～ 49人	%	50～ 99人	%	100～ 299人	%	300人 ～	%
H29	381	27	7.1	55	14.4	39	10.2	42	11.0	71	18.6	147	38.6
H30	264	50	18.9	56	21.2	18	6.8	39	14.8	37	14.0	64	24.2
R元	247	48	19.4	91	36.8	24	9.7	20	8.1	26	10.5	38	15.4
R2	315	85	27.0	91	28.9	18	5.7	32	10.2	14	4.4	75	23.8
R3	362	47	13.0	107	29.6	21	5.8	26	7.2	55	15.2	106	29.3
R4	205	73	35.6	47	22.9	20	9.8	13	6.3	23	11.2	29	14.1

(※) 割合は四捨五入により端数処理しているため、割合の合計は100%にならないことがある。

2 主な健康障害防止に関する指導状況（指導票を交付したもの）

過重労働による健康障害防止のため指導状況の推移



(表4) 過重労働による健康障害防止のための指導状況の推移

年度	監督指導実施事業場数 (A)	指導事業場数 (B)	%	指導事項 (※1)					
				① 面接指導等の実施 (※2)	② 長時間労働健康障害防止対策調査審議の実施 (※3)	③ 月45時間以内への削減 (※4)	④ 月80時間以内への削減 (C)	⑤ 面接指導等が実施出来る仕組みの整備等 (※5)	⑥ メンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
				H29	381	309	81.1	12	26
H30	264	184	69.7	6	19	78	105	3	3
R元	247	96	38.9	8	4	50	46	8	0
R2	315	108	34.3	10	5	58	50	2	1
R3	362	138	38.1	19	12	79	59	3	1
R4	205	105	51.2	7	10	50	54	0	2

(※1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

(※2) 1か月80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

(※3) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

(※4) 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。

(※5) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(表5) 労働時間の適正な把握に関する指導状況の推移

年度	監督指導 実施 事業場数	指導 事業場数	%	指導事項 (※1)					
				始業・終業 時刻の 確認・記録 【4(1)】	自己申告制による場合			管理者の責務 【4(6)】	労使協議組織 の活用 【4(7)】
					自己申告制 の説明 【4(3)ア・イ】	実態調査 の実施 【4(3)ウ・エ】	適正な申告 の阻害要因 の排除 【4(3)オ】		
H29	381	61	16.0	38	2	20	2	2	0
H30	264	48	18.2	35	0	13	1	0	0
R元	247	23	9.3	18	2	2	1	0	0
R2	315	39	12.4	31	0	9	0	0	0
R3	362	40	11.0	30	1	12	0	1	0
R4	205	33	16.1	25	0	8	0	1	0

(※1) 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

(※2) 【 】内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

(参考) 労働時間適正把握ガイドライン

(平成29年1月20日付け基発0120第3号)

■ 労働時間の考え方

- 労働時間とは、**使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。**
- 労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんがわず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

■ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。(ガイドライン4(1))

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。(ガイドライン4(3)ア・イ)
- 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。(ガイドライン4(3)ウ・エ)
- 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。(ガイドライン4(3)オ)

労働時間を管理する者の職務

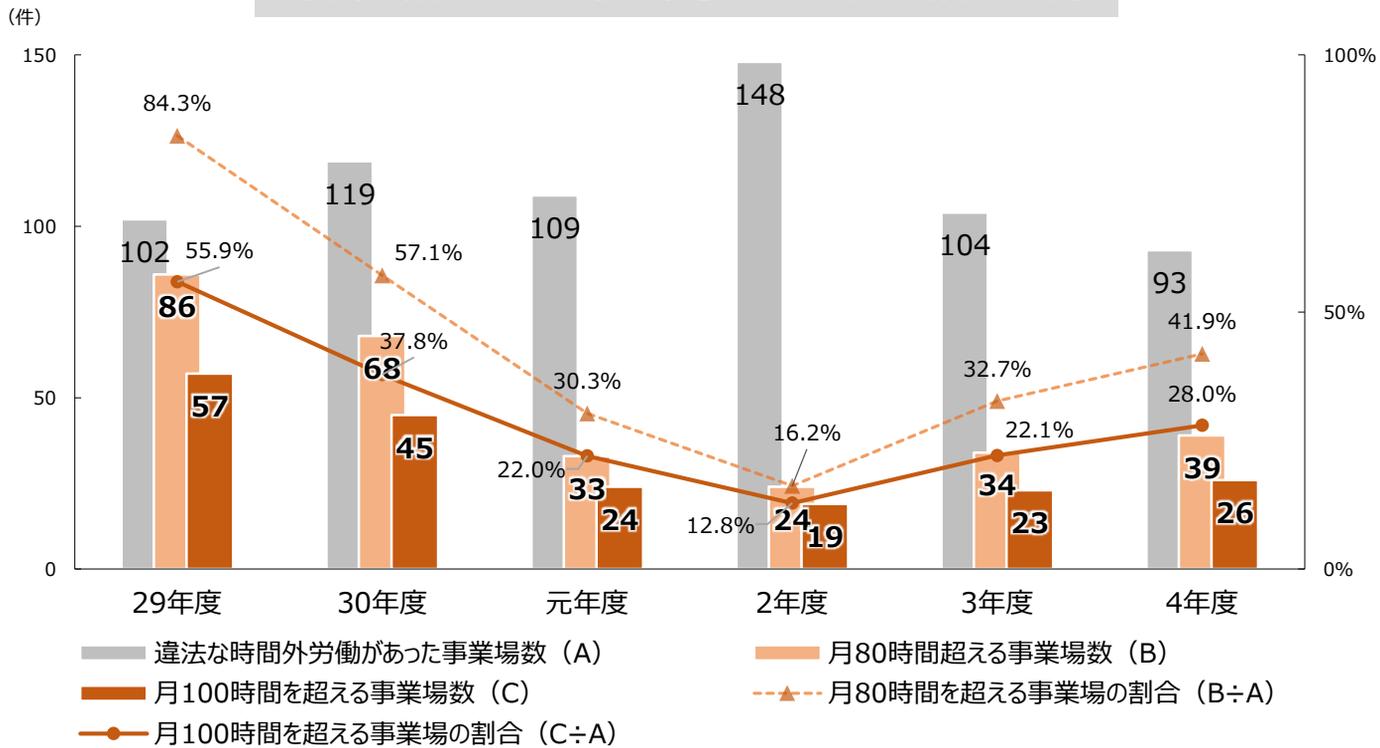
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。(ガイドライン4(6))

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。(ガイドライン4(7))

3 監督指導により把握した実態

違法な時間外労働があった事業場における
時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数の推移



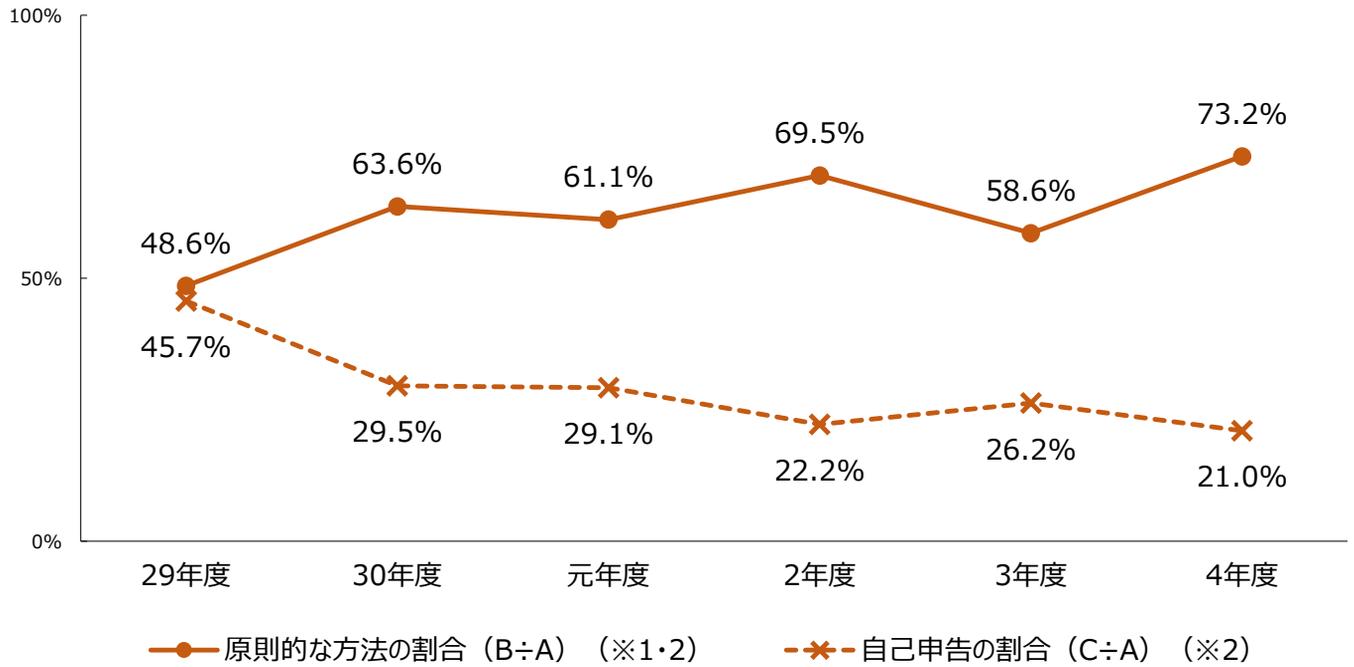
(表6) 監督指導実施事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績の推移

年度	監督指導実施事業場数	違法な時間外労働があった (A) (※1)	月80時間以下		月80時間超 (B)		月100時間超 (C)		月150時間超		月200時間超	
			件数	% (※2)	件数	% (※2)	件数	% (※2)	件数	% (※2)	件数	% (※2)
H29	381	102	16	15.7	86	84.3	57	55.9	8	7.8	1	1.0
H30	264	119	51	42.9	68	57.1	45	37.8	10	8.4	2	1.7
R元	247	109	76	69.7	33	30.3	24	22.0	3	2.8	0	
R2	315	148	124	83.8	24	16.2	19	12.8	6	4.1	0	
R3	362	104	70	67.3	34	32.7	23	22.1	5	4.8	0	
R4	205	93	54	58.1	39	41.9	26	28.0	5	5.4	0	

(※1) 労働基準法第32・40条違反〔36協定なく時間外労働を行わせていること、36協定が無効なこと又は36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせていることにより違法な時間外労働があったもの。〕、労働基準法第36条第6項違反（時間外労働の上限規制）の件数を計上している。

(※2) 割合は、「違法な時間外労働があった」に対する割合。

労働時間の管理方法の割合の推移



(※1) 原則的な方法 (①使用者が自ら現認、②タイムカードを基礎、③ICカード・IDカードを基礎、④PCの使用時間の記録) の延べ件数÷監督指導実施事業場数
 (※2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

(表7) 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

年度	監督指導 実施 事業場数 (A)	原則的な方法 (B) (※1・2)				自己申告制 (C) (※2・3)
		① 使用者が 自ら現認	② タイムカード を基礎	③ ICカード・IDカード を基礎	④ PCの使用時間 の記録を基礎	
H29	381	13	125	47	174	
H30	264	25	105	38	78	
R元	247	17	118	16	72	
R2	315	59	139	21	70	
R3	362	36	125	51	95	
R4	205	17	96	37	43	

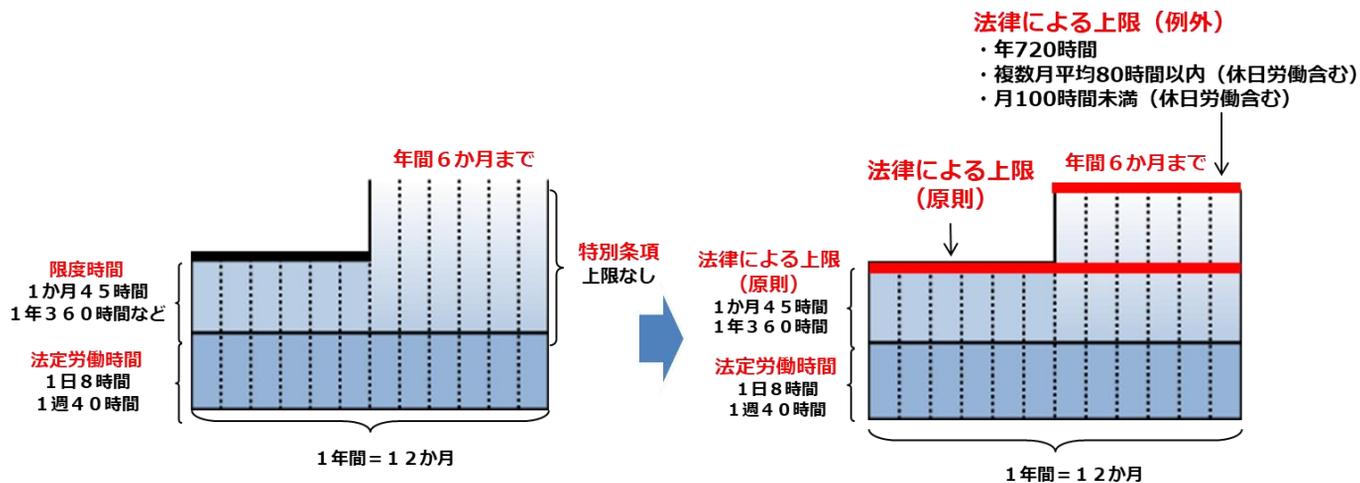
(※1) 労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。
 (※2) 監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。
 (※3) 労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

(参考) 時間外労働の上限規制

- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間、年360時間**（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満**（休日労働含む）、**複数月平均80時間以内**（休日労働含む）とされた。

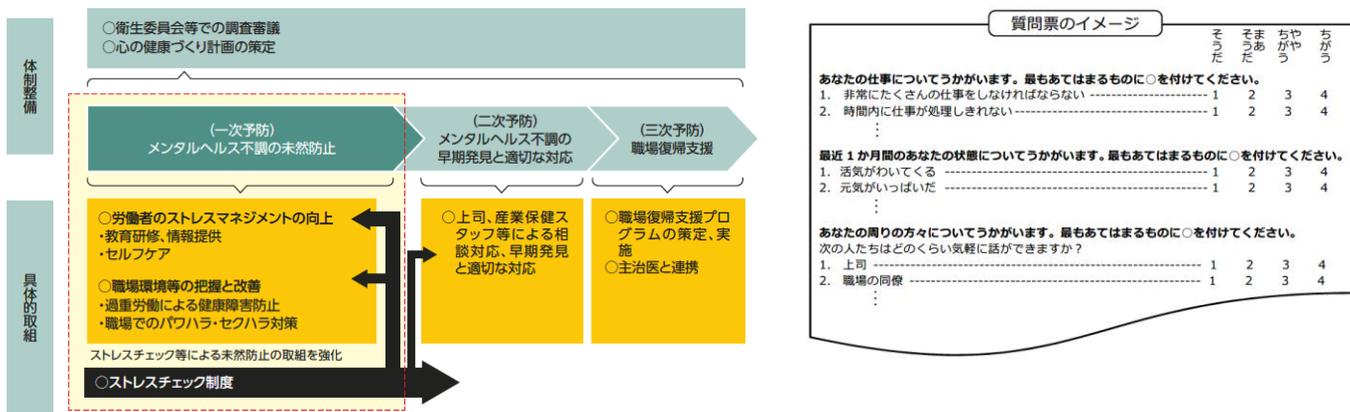
※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。



(参考) ストレスチェック

- ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**である。
- 労働者が50人以上いる事業場では、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することを義務づけられている。
- ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタル不調となることを未然に防止する一次予防を主な目的としている。



(参考) 長時間労働者への医師による面接指導

- 長時間労働（月80時間を超える時間外・休日労働等）により疲労が蓄積し、健康障害のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置（就業場所の変更、作業の転換等）を講じるものである。