厚生労働省

岐阜労働局

Press Release

岐　阜　労　働　局
令和8年 10 月 26 日発表

担当	労働基準部　監督課
	監督課長　中村　賢司
	監察監督官　前田　磨成
	電　話　058－245－8102

長時間労働が疑われる事業場に対する
令和７年度の監督指導結果を公表します
～78.6%の事業場で労働基準関係法令違反～

岐阜労働局（局長　原田 浩一）は、令和７年度において長時間労働が疑われる事業場に対して県内の７つの労働基準監督署が実施した監督指導の結果を取りまとめましたので、監督指導事例等と共に公表します。

この監督指導は、各種情報から時間外・休日労働時間数が１か月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場を対象としています。

対象となった 541 事業場のうち、197 事業場（36.4%）で違法な時間外労働を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。なお、このうち実際に１か月当たり 80 時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は、115 事業場（違法な時間外労働があったもののうち 58.4%）でした。

岐阜労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うとともに、11 月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的な監督指導を行います。

【令和７年４月から令和８年３月までの監督指導結果のポイント】

⑴　監督指導の実施事業場：　541 事業場

⑵　何らかの労働基準関係法令が認められた事業場：　425 事業場（78.6%）

※⑴のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場

⑶　主な違反内容

①　違法な時間外労働があったもの：　197 事業場（36.4%）

うち、時間外･休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月 80 時間を超えるもの：　115 事業場（58.4%）

うち、月 100 時間を超えるもの：　47 事業場（23.9%）

うち、月 150 時間を超えるもの：　2 事業場（1.0%）

②　賃金不払残業があったもの：　36 事業場（6.7%）

③　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　95 事業場（17.6%）

⑷　主な健康障害防止にかかる指導状況

※⑴のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場

①　過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したもの：　239 事業場（44.2%）

②　労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　69 事業場（12.8%）

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7年4月から令和8年3月までに実施)

1　法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

監督指導実施状況

令和7年4月から令和8年3月までに、541事業場に対し監督指導を実施し、425事業場（78.6%）で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが197事業場、賃金不払残業があったものが36事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが95事業場であった。

表1　監督指導実施事業場数

		監督指導実施事業場数	労働基準関係法令違反があった事業場数	主な違反事項別事業場数		
				労働時間（注3）	賃金不払残業（注4）	健康障害防止措置（注5）
合計（注1，2）		541（100%）	425（78.6%）	197（36.4%）	36（6.7%）	95（17.6%）
主な業種	商業	92（17%）	74	31	7	24
	製造業	184（34%）	132	66	6	19
	保健衛生業	75（13.9%）	63	24	5	11
	接客娯楽業	67（12.4%）	53	29	7	20
	建設業	31（5.7%）	26	14	4	5
	運輸交通業	23（4.3%）	21	13	0	2
	その他の事業（注6）	29（5.4%）	21	9	2	4

（注１）　主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

（注２）　かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

（注３）　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。

（注４）　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。〕。

（注５）　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。

（注６）　「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　事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
541	105（19.4%）	210（38.8%）	99（18.3%）	55（10.2%）	55（10.2%）	17（3.1%）

表3　企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
541	54（10%）	149（27.5%）	79（14.6%）	69（12.8%）	87（16.1%）	103（19%）

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）

(1)　過重労働による健康障害防止のための指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、239事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表４　過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
239	34	18	126	111	2	2

（注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。

（注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。

（注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。

（注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。

（注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。

(2)　労働時間の適正な把握に関する指導状況

監督指導を実施した事業場のうち、69事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に適合するよう指導した。

表5　労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ｱ・ｲ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ｳ・ｴ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)ｵ）		
69	58	2	12	0	0	0

（注１）　指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注２）　各項目のかっこ内は、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。

3　監督指導により把握した実態

(1)　時間外･休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった197事業場において、時間外･休日労働が最長の者を確認したところ、115事業場で1か月80時間を、うち47事業場で1か月100時間を、うち2事業場で1か月150時間を超えていた。

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

監督指導実施事業場数	労働時間違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
541	197	426	115	47	2	0

(2)　労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、46事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、222事業場でタイムカードを基礎に確認し、151事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、12事業場でPCの使用時間の記録を基礎に確認し、103事業場で自己申告制により確認し、始業･終業時刻等を記録していた。

表7　監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1、2）				自己申告制（注2,3）
使用者が自ら現認	タイムカードを基礎	ICカード、IDカードを基礎	PCの使用時間の記録を基礎	
46	222	151	12	103

（注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。

（注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。

（注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。

監督指導において
違法な長時間労働を認めた事例

岐阜県下７つの労働基準監督署では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。

監督指導において違法な長時間労働が行われていたとして、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例１（自動車・同付属品製造業）

立入調査で把握した事実

① 自動車・同付属品製造業を営む事業場に対し、長時間労働に関する情報を端緒として立入調査を実施した。

② 調査の結果、36協定で定める時間外労働の上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ、労働基準法で定める時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で月110時間超の違法な時間外・休日労働が認められた。

③ 長時間労働の主な原因は、労働者の退職により、一部の労働者に業務が集中していたことであった。

労働基準監督署の指導結果

・ 業務量の適正化を図るため、業務配分の見直し、業務改善及び業務効率化ツールの導入を行い、業務全体の見直しを進めた。

・ 労働者の能力や担当業務、業務量を検証し、適切な人員配置を行うとともに、人員不足が認められた部署の増員を実施した。

・ 特定の労働者への業務集中を防止するため、業務マニュアルの整備や副担当者の配置を行い、業務の標準化を進めた。

事例２（社会福祉施設）

立入調査で把握した事実

① 社会福祉施設を営む事業場に対し、長時間労働に関する情報を端緒として立入調査を実施した。

② 調査の結果、36協定で定める時間外労働の上限時間（特別条項：月99時間）を超え、かつ、労働基準法で定める時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、最長で月102時間の違法な時間外・休日労働が認められた。

③　人員不足となった他事業場への応援勤務が行われていたが、事業場間で勤務時間の情報共有が十分に行われておらず、また管理部門による労働時間の把握・管理も不十分であったことから、違法な長時間労働が発生していた。

労働基準監督署の指導結果

・社内管理上の時間外労働の基準を月38時間に設定した上で、応援勤務を行う際の勤務時間について、事業場間で情報共有を行う体制を整備し、運用を開始した。

・管理部門が時間外労働時間を定期的に確認し、時間外労働が多い労働者を把握するとともに、所属管理者へ注意喚起を行うなど、労働時間管理を強化した。

・これらの取組の結果、時間外・休日労働は36協定の範囲内に収まる状況となった。