

報道関係者 各位

令和8年10月13日

【照会先】

群馬労働局労働基準部監督課

監督課長 大石 奈津生

主任監察監督官 竹渕 直子

(電話) 027-896-4735

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

～546事業場のうち211事業場(38.6%)で違法な時間外労働～

群馬労働局（局長 上野康博）は、県内の労働基準監督署（以下「監督署」といいます。）が令和7年度に長時間労働が疑われる事業場に対して行った監督指導の状況について取りまとめましたので、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等、長時間労働が疑われる事業場を対象としています。

対象となった546事業場のうち、211事業場（38.6%）で違法な時間外・休日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、84事業場（違法な時間外労働があったもののうち39.8%）でした。

群馬労働局及び県内の監督署では、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」期間中には、監督署において重点的な監督指導を行うこととしています。

【監督指導結果のポイント】（詳細は別添1、事例は別添2参照）

- | | |
|---|----------------|
| 1 監督指導の実施事業場： | 546 事業場 |
| 2 主な違反内容[1のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場] | |
| ① 違法な時間外・休日労働があったもの： | 211 事業場（38.6%） |
| 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： | 84 事業場（39.8%） |
| うち、月100時間を超えるもの： | 47 事業場（22.3%） |
| うち、月150時間を超えるもの： | 13 事業場（6.2%） |
| うち、月200時間を超えるもの： | 5 事業場（2.4%） |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 33 事業場（6%） |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 100 事業場（18.3%） |
| 3 主な健康障害防止に係る指導の状況[1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： | 213 事業場（39%） |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 56 事業場（10.3%） |

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年度)

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年度に、546事業場に対し監督指導を実施し、444事業場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211事業場、賃金不払残業があったものが33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100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)		546 (100%)	444 (81.3%)	211 (38.6%)	33 (6%)	100 (18.3%)
主 な 業 種	商業	145 (26.6%)	111	46	8	36
	製造業	114 (20.9%)	90	48	7	12
	保健衛生業	81 (14.8%)	71	32	8	16
	接客娯楽業	56 (10.3%)	47	31	4	13
	建設業	25 (4.6%)	24	11	3	3
	運輸交通業	45 (8.2%)	38	27	1	5
	その他の事業 (注6)	30 (5.5%)	23	6	1	6

- (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) かつこ内は、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を超える時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。
- (注4) 労働基準法第37条違反〔法定の割増賃金を支払っていないもの。〕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
546	119 (21.8%)	242 (44.3%)	88 (16.1%)	45 (8.2%)	31 (5.7%)	21 (3.8%)

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、213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3 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
213	22	27	100	113	15	10

- (注1) 指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、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。(令和8年9月1日から本指導は運用見直しとなっている。)
- (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、56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4 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)		
56	35	1	19	5	0	0

- (注1) 指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、それぞれに計上している。
- (注2) 各項目のかつこ内は、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211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、84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13事業場で1か月150時間を、うち5事業場で1か月200時間を超えていた。

表5 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	時間外労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
546	211	127	84	47	13	5

- (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、12事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、247事業場でタイムカードを基礎に確認し、143事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、15事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、110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6 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	
12	247	143	15	110

(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

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等が行われていたとして、労働基準監督署で指導を行った事例を紹介します。

事例（製造業）

立入調査で把握した事実

- ・ 長時間労働についての情報があったことを契機に、機械器具製造業を営む事業場に立入調査を実施した。
- ・ 調査の結果、特定の専門技術者への業務集中や取引先からの急な納期変更への対応により長時間労働が常態化している状況が確認された。時間外・休日労働が1か月当たり 80 時間を超える労働者が5名、うち 100 時間を超える労働者が4名認められた。
- ・ これらの労働者については、36 協定で定めた上限時間(特別条項:月 75 時間)を超えていたほか、労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限(月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内)も超過していた。最長で1か月当たり 154 時間の違法な時間外・休日労働が確認された。
- ・ 常時労働者を 50 人以上使用しているにもかかわらず衛生委員会が設置されておらず、労働者の健康障害防止や健康保持増進に関する審議が行われていなかった。さらに、法令で義務づけられているストレスチェックを実施していない状況も認められた。

労働基準監督署の指導

- ・ 36 協定で定めた上限時間を超える時間労働を行わせていたことについて
是正勧告。【労働基準法第 32 条違反】
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超える時間外・休日労働を行わせていたことについて是正勧告。【労働基準法 第 36 条第6項違反】
- ・ 衛生委員会を設置していなかったことについて是正勧告。【労働安全衛生法第 18 条】
- ・ スレスチェックを実施していなかったことについて是正勧告。【労働安全衛生法第66条の10】

是正に向けた取組

- ・ 長時間労働の要因となっていた業務の偏在を解消するため、多能工化を推進した。業務に必要なスキルを整理したスキルマップを作成し、業務が停滞しやすい工程を可視化した上で、OJTにより不足するスキルの計画的な向上を図った。その結果、特定の者の長時間労働が解消され、時間外労働について 36 協定の上限時間内に削減することができた。
- ・ 衛生委員会を設置し、時間外労働が長い労働者の状況や職場環境の改善など、定期的に審議をする体制を確立した。あわせて、ストレスチェックを実施し、労働者がセルフケアに取り組める体制を確立した。

企業が実施した長時間労働削減のための 自主的な取組事例

群馬労働局では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、働き方改革の取組を進めている企業との意見交換を実施しています。長時間労働の削減や業務効率化に向けた取組を進め、成果を上げた企業の事例(令和7年11月意見交換)を紹介します。

事例（小売業）

1 電子マニュアルの活用による業務効率化

教育ツールとして電子マニュアルを導入し、業務手順の標準化を推進した。これにより、現場教育に要する時間を短縮するとともに、従業員が業務を習得しやすい環境を整備した。また、シフト編成の柔軟性が向上し、生産性の向上につながった。

2 アプリ導入による賞味期限管理の効率化

賞味期限管理アプリを導入し、全商品の確認作業から、アラートが表示された商品のみを確認する運用へ変更した。これにより、日付確認業務の効率化を実現した。

3 セルフレジ導入による業務の平準化

セルフレジを導入したことで、従来より少ない人員でレジ運営が可能となった。これにより、従業員が他の業務へ柔軟に対応できるようになり、店舗全体の業務の平準化につながった。

4 副店長の複数配置による管理体制の強化

副店長を2名体制とすることで、店長の業務負担を分散し、長時間労働の改善を図った。あわせて、管理職を含めた年次有給休暇の取得しやすい職場環境の整備を進めた。

取組の効果

店舗における時間外労働を前年度比で約20%削減した。

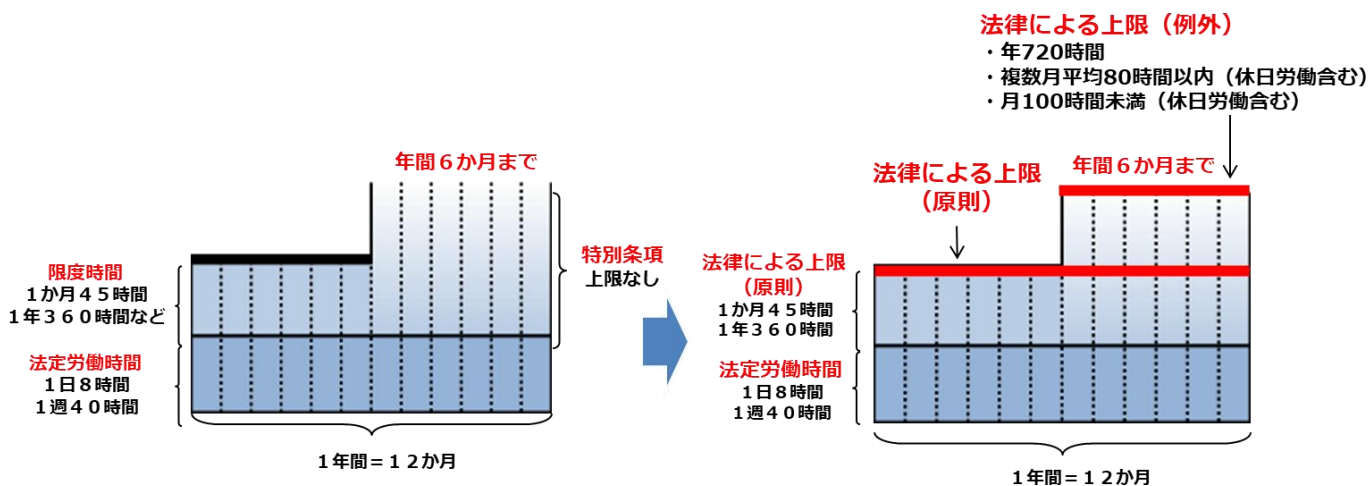
年次有給休暇取得率が48%から60%へ向上した。

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／建設の事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年4月1日から、特例つきの上限規制が適用。



< 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	令和6年4月1日以降
建設事業	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※ 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。

労働時間適正把握ガイドライン

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、労働協約等の定めのかんによらず、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

- ① 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）
- ② 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）
- ③ 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

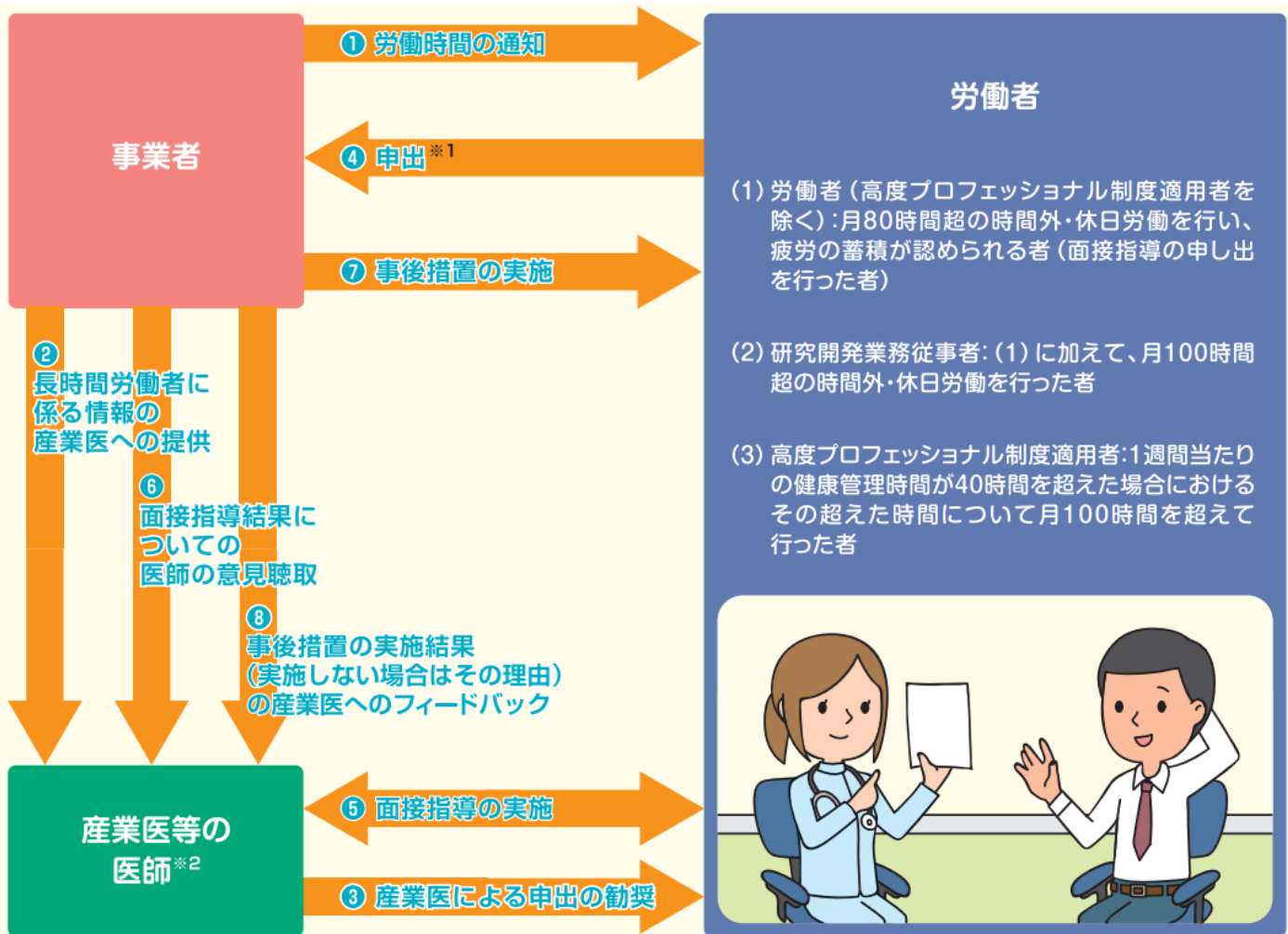
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

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））

■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、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事後措置を講じます。



※1 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。

※2 労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら



■ ストレスチェック制度

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者を求めるものです。
- ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、令和10年4月1日から労働者数50人未満の事業場にも義務化されます。

ストレスチェックの実施

- ・ 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

- ・ 高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
- ・ 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

ストレスチェック制度の流れ

