

報道関係者 各位

令和5年10月6日

【照会先】

岩手労働局労働基準部監督課

監督課長 八重樫 祐一

主任監察監督官 渡辺 幸輝

(電話) 019-604-3006

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

岩手労働局（局長 栗村勝行）では、このたび、令和4年度に、長時間労働が疑われる事業場に対して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301事業場のうち、147事業場（48.8%）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、50事業場（違法な時間外労働があったもののうち34.0%）でした。

厚生労働省では、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。

【監督指導結果のポイント】（令和4年4月～令和5年3月）

(1)監督指導の実施事業場：	301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〕	
違法な時間外労働があったもの：	147事業場（48.8%）
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：	50事業場（34.0%）
うち、月100時間を超えるもの：	35事業場（23.8%）
うち、月150時間を超えるもの：	11事業場（7.5%）
うち、月200時間を超えるもの：	2事業場（1.4%）
賃金不払残業があったもの：	20事業場（6.6%）
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	66事業場（21.9%）
(3)主な健康障害防止に関する指導の状況〔(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場〕	
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：	114事業場（37.9%）
労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	57事業場（18.9%）

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4年4月から令和5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4年4月から令和5年3月までに、301事業場に対し監督指導を実施し、268事業場（89%）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147事業場、賃金不払残業があったものが20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66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)	301 (100%)	268 (89.0%)	147 (48.8%)	20 (6.6%)	66 (21.9%)	
主な業種	商業	57 (18.9%)	54	31	5	19
	製造業	63 (20.9%)	54	26	8	11
	保健衛生業	29 (9.6%)	26	16	0	5
	接客娯楽業	19 (6.3%)	17	8	2	4
	建設業	59 (19.6%)	48	24	2	13
	運輸交通業	26 (8.6%)	24	16	2	3
	その他の事業 (注6)	27 (9.0%)	26	16	1	5

(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) カッコ内は、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
301	140 (46.5%)	99 (32.9%)	26 (8.6%)	19 (6.3%)	13 (4.3%)	4 (1.3%)

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
301	115 (38.2%)	72 (23.9%)	28 (9.3%)	29 (9.6%)	23 (7.6%)	34 (11.3%)

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、114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
114	14	22	50	64	5	5

（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、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、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、57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)カ・I）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
57	45	2	13	1	1	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 147 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、50 事業場で 1 か月 80 時間を、うち 35 事業場で 1 か月 100 時間を、うち 11 事業場で 1 か月 150 時間を、うち 2 事業場で 1 か月 200 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	
301	147	97	50	35	11	2

(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、31 事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、127 事業場でタイムカードを基礎に確認し、44 事業場で IC カード、ID カードを基礎に確認し、6 事業場で PC の使用時間記録を基礎に確認し、100 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	
31	127	44	6	100

（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。

【参考】 前年度の監督指導結果との比較

前年度の監督指導結果との比較は以下のとおり。

		令和4年度	令和3年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	301	368
	うち、労働基準法などの法令違反あり	268 (89.0%)	262 (71.2%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	147 (48.8%)	119 (32.3%)
	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1か月当たり80時間を超えるもの	50 <34.0%>	47 <39.5%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	35 <23.8%>	34 <28.6%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	11 <7.5%>	5 <4.2%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	2 <1.4%>	2 <1.7%>
	2 賃金不払残業があったもの	20 (6.6%)	29 (7.9%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	66 (21.9%)	83 (22.6%)
主な健康 障害防止 に関する 指導の状 況	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	114 (37.9%)	124 (33.7%)
	うち、時間外・休日労働を月80時間以内に削減するよ う指導したもの	64 <56.1%>	67 <54.0%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	57 (18.9%)	56 (15.2%)

事例1 (製造業)

- 1 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中小企業の事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者7名について、36協定に定めた上限(月45時間)を超えて時間外・休日労働(最長:月185時間。)を行わせていたことから、指導を実施した。
- 3 時間外労働に対する割増賃金について、定額の固定残業代により支払いが行われていたが、実際の時間外労働時間数と比較して不足となっていたことから、指導を実施した。

調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 36協定の締結・届出を行っていたが、協定で定める上限時間(月45時間)を超え、なおかつ、月100時間以上の違法な時間外・休日労働(最長:月185時間)を行わせていたことが判明した。

労働基準監督署の対応

36協定で定める上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告(労働基準法第32条違反)

労働基準法第36条第6項に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告(労働基準法第36条違反)

時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

- 2 時間外労働に対する割増賃金について、一部未払いが判明した。

労働基準監督署の対応

割増賃金の適正な支払いについて是正勧告(労働基準法第37条違反)



36協定の締結・届出・周知

法定労働時間: 1日8時間 及び 1週40時間

法定休日: 毎週少なくとも1回(または4週に4回)

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や休日労働をさせる場合には、

- ・労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定の締結)
- ・所轄労働基準監督署への届出

が必要です。届け出た36協定は、労働者が見やすい場所に掲示するなどして周知しましょう。



時間外労働の上限規制

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、**法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働+休日労働・・・月100時間未満、2~6か月平均80時間以内
- ・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

とする必要があります。

(注) 建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

事例2 (道路貨物 運送業)

- 1 道路貨物運送業を営む事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 労働者（自動車運転者）7名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働（最長は200時間超過）が認められ、36協定に定めた上限時間を超えかつ自動車運転者の労働時間等の改善のための基準に定める拘束時間（原則：月293時間、労使協定による限度月320時間）を超える長時間労働（拘束時間の最長月404時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 年次有給休暇について、時季指定による年5日以上の子年次有給休暇の取得が図られておらず、管理簿を作成していないため指導を実施した。
- 4 賃金台帳に深夜労働時間数等法令で定める事項を記載していなかったため指導を実施した。

調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者7名について、1か月100時間を超える時間外・休日労働（最長は200時間超過）が認められた。

労働基準監督署の対応

36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 年次有給休暇が10日以上付与される労働者に対し、1年以内に5日間以上の年次有給休暇を時季を指定して取得させていなかった。

労働基準監督署の対応

年5日以上の子年次有給休暇を取得させていないことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）

- 3 賃金台帳に法定で定める事項を記載していないことが認められた。

労働基準監督署の対応

賃金台帳へ深夜労働時間数など法定で定める事項を記載していないことについて是正勧告（労働基準法第108条）



年5日の年次有給休暇の確実な取得

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者
対象者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

休暇を取得させる手段

・使用者による時季指定
・労働者自らの請求・取得
・計画年休（労使協定が必要）

年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、いずれかの方法で取得させる必要あり

時季指定を行う場合は、労働者の意見や希望を聴取し、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

管理簿の作成

労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要あり
管理簿では、年休を取得した時季、日数及び基準日を明確にしておく必要があります。

就業規則への規定

・時季指定の対象となる労働者の範囲
・時季指定の方法

使用者による時季指定を実施する場合は就業規則に記載する必要あり