

報道関係者 各位

令和6年10月21日

【照会先】

岩手労働局労働基準部監督課

監督課長 千田 成人

主任監察監督官 渡辺 幸輝

(代表電話) 019-604-3006

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和5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5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等を対象としています。

対象となった240事業場のうち、114事業場（47.5%）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、54事業場（違法な時間外労働があったもののうち47.4%）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5年4月～令和6年3月）

監督指導の実施事業場：	240 事業場
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：	114 事業場（47.5%）
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：	54 事業場（47.4%）
うち、月100時間を超えるもの：	34 事業場（29.8%）
うち、月150時間を超えるもの：	5 事業場（4.4%）
うち、月200時間を超えるもの：	1 事業場（0.9%）
賃金不払残業があったもの：	14 事業場（5.8%）
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	59 事業場（24.6%）
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：	
	110 事業場（45.8%）
労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	55 事業場（22.9%）

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5年4月から令和6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)

令和5年4月から令和6年3月までに、240事業場に対し監督指導を実施し、205事業場(85.4%)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114事業場、賃金不払残業があったものが14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59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			
			違法な時間外労働 (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)	240 (100.0%)	205 (85.4%)	114 (47.5%)	14 (5.8%)	59 (24.6%)	
主な業種	商業	45 (18.8%)	39	23	1	13
	製造業	58 (24.2%)	46	17	3	13
	保健衛生業	23 (9.6%)	17	5	2	7
	接客娯楽業	30 (12.5%)	29	18	2	12
	建設業	28 (11.7%)	24	18	3	4
	運輸交通業	18 (7.5%)	17	10	0	4
	その他の事業 (注6)	18 (7.5%)	17	13	2	3

(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か月当たり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
240	63 (26.3%)	86 (35.8%)	46 (19.2%)	23 (9.6%)	15 (6.3%)	7 (2.9%)

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
240	28 (11.7%)	66 (27.5%)	36 (15.0%)	40 (16.7%)	33 (13.8%)	37 (15.4%)

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、110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事項別事業場数

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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(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
110	3	15	35	74	11	6

- (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、55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事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1、2)					
	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			管理者の職務(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)		
55	42	2	17	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114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、54事業場で1か月80時間を、うち34事業場で1か月100時間を、うち5事業場で1か月150時間を、うち1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	違法な時間外労働	時間外労働の長さ				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
240	114	60	54	34	5	1

(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、17事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、93事業場でタイムカードを基礎に確認し、54事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、5事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、70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	
17	93	54	5	70

(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) 監督指導実施事業場において、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

		令和5年度	令和4年度
監督指導実施 事業場	監督指導実施事業場	240	301
	うち、労働基準関係法令違反があったもの	205 (85.4%)	268 (89.0%)
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの	114 (47.5%)	147 (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 1か月当たり80時間を超えるもの	54 47.4%	50 34.0%
	うち、1か月あたり100時間を超えるもの	34 29.8%	35 23.8%
	うち、1か月当たり150時間を超えるもの	5 4.4%	11 7.5%
	うち、1か月当たり200時間を超えるもの	1 0.9%	2 1.4%
	賃金不払残業があったもの	14 (5.8%)	20 (6.6%)
	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	59 (24.6%)	66 (21.9%)
主な健康障害 防止に関する 指導の状況	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	110 (45.8%)	114 (37.9%)
	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	74 67.3%	64 56.1%
	労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	55 (22.9%)	57 (18.9%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、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、労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します（全国の事例です）。

事例 1（倉庫業）

立入調査で把握した事実

倉庫業の事業場（労働者約20人）に立入調査を実施した。

倉庫内の作業管理を行う労働者6人について、取引先のセール等で取扱貨物量が増加したことによる業務繁忙と人手不足のため、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、かつ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）を超える、**最長で1か月当たり127時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 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）
- ・ 労働基準法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条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり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

長時間労働是正の取組

取引先の理解も得て、時間外労働削減の取組を積極的に実施

- ・ 労務管理責任者が日々の労働時間管理を徹底
- ・ 業務量が取引先の貨物量によって大きく左右されるため、取引先の理解を得て、一部業務の同社別事業場への移管、当日出荷依頼の締め時間の前倒しを実現したことから、取り扱う貨物量、特に当日中に出荷完了させなければならない貨物が減少
- ・ 倉庫内で荷物を移動させる作業を効率化するシステムを導入

取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減（最長でも月45時間）

事例 2（製造業）

立入調査で把握した事実

機械器具製造を行う事業場（労働者約20人）において、営業職の労働者が精神障害を発症。長時間労働が原因であるとして労災請求がなされたため、立入調査を実施した。精神障害を発症した労働者の勤務状況を確認したところ、繁忙期に上司の不在が重なり業務が集中したため、36協定で定めた上限時間（月42時間）を超える、**最長で1か月当たり111時間**の違法な時間外労働が認められた。

また、当該労働者には固定残業代（20時間分）が支給されていたものの、それを超過する時間外労働に対して、割増賃金が支払われていなかった。

そのほか、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていたにもかかわらず、当該労働者に対し、時間外・休日労働に関する情報を通知していなかった。

労働基準監督署の指導

長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 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）
- ・ 労働基準法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条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり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

時間外に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 時間外労働について2割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働時間に関する情報を通知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8第1項違反）

長時間労働是正の取組

実態を把握し、過重労働の再発防止のための取組を実施

社内調査の結果、管理者が部下の時間外労働の状況を把握していない実態があったため、時間外労働は所属長の確認を経て実施するとともに、当該確認の結果をもとに所属長が特定の者に負荷が偏らないよう業務量の調整を行う体制とした。

取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも月30時間程度に減少

事例3（その他の事業）

立入調査で把握した事実

工事の施工管理等を行う事業場（労働者約250人）に、立入調査を実施した。

36協定で定めた上限時間や労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える時間外労働は認められなかったが（最長で1か月当たり74時間）、勤怠管理システムの労働時間の記録と、労働者のパソコンのログオン・オフ時間との間に、長い者で1日当たり2時間以上の乖離が発生している状況が確認された。

労働基準監督署の指導

労働時間を適正に把握すること

- ・ 労働時間を適正に把握するための具体的方策を検討・実施することを指導
- ・ 過去に遡って労働者に事実関係の聞き取りなど時間外・休日労働の実態調査を行い、調査の結果、差額の割増賃金の支払いが必要になる場合は、追加で当該差額を支払うことを指導
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり45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

是正の取組

全社的に労働時間の適正な管理を徹底

- ・ 乖離の原因について合理的な説明ができない時間を、労働時間として計算し直し、割増賃金の遡及払いを実施
- ・ 全社員に対し、乖離は原則認めないこと、正しく終業時間を記録すること等、適切な労働時間管理について指導を実施
- ・ 管理者は部下の時間外・休日労働予定を事前調整の上、予定どおり実施されているか確認を行うこととし、予定外の実施等については部下本人に確認の上、人事部へ報告することを徹底
- ・ 企業トップから、法令遵守と勤怠システムの適正な利用を全社員に改めて周知

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

厚生労働省では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、都道府県労働局長が働き方改革の取組を進めている企業を訪問しています。訪問企業の中で、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します（全国の事例です）。

事例 1

建設事業者（労働者数：約30人）

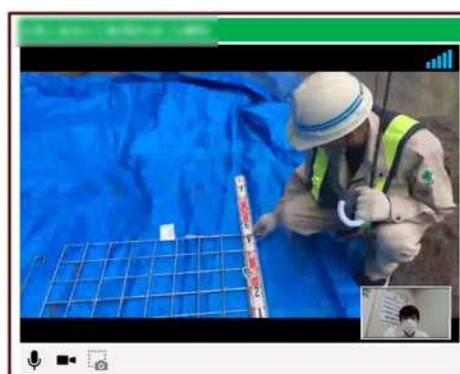
1 「情報共有システム」の導入

発注者・受注者間の情報共有システムを導入したことで、同システムを通じて受注者から発注者へインターネット上で各種工事書類の提出・差し替え等ができるようになり、訪問の日程調整や、往復の移動時間が解消した。

2 「遠隔臨場システム」の導入

遠隔臨場システムを導入したことで、監督職員による現場確認をオンラインで（受注者はスマートフォン等で現場の映像を配信し、監督職員はパソコン上でそれを確認する）行えるようになり、監督職員の往復の移動時間削減とともに、受注者も待機時間解消に繋がった。

また、同システムでは映像が残るため、監督職員が後日に再確認することもでき、見落としも解消された。



「遠隔臨場システム」使用画面
（監督職員(右下画面)は遠隔地より現場の状況が確認できる）

3 ドローン及び高性能パソコン・3Dデータ処理ソフト等の導入

ドローン及び高性能パソコン、点群解析ソフトや3Dデータ処理ソフト等を導入。その結果、例えば「測量+その後の書類作成作業」に約6日（光波測量に約3日、その後の書類作成業務に約3日）要していた現場について、約2日（ドローン測量に約0.5日、その後の書類作成業務に約1.5日）で終わることができるようになり、大幅に作業が効率化するとともにコストカットにも繋がった。



ドローン測量の様子

4 電子小黑板ソフトの導入

「電子小黑板」ソフトを導入。そのソフトを起動し対象箇所をスマートフォンで撮影し、黒板に記載したい内容をスマートフォンに入力することで、撮影した写真とともに黒板状のフォームに文字が表示されるようになった。

このソフトの導入により、現場での写真撮影対応人数が削減されたほか、撮影データをクラウド上に保管することで、社内で容易にデータ共有ができるようになり、作業効率化に繋がった。



「電子小黑板ソフト」使用状況
（作業員が現場で実際に黒板を持つことなく、同様の撮影ができる）

取組の効果

上記取組のほか、現場業務従事者について、工事終了後に一定のまとまった年次有給休暇の取得（リフレッシュ目的での休暇取得）等を促進。

それらの結果、

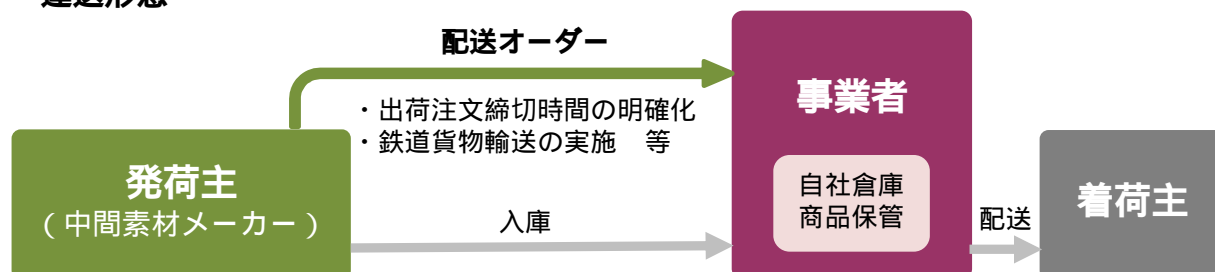
- ・ 時間外労働時間数は、令和2年度20.49時間 / 月 令和4年度13.1時間 / 月
- ・ 年次有給休暇取得率は、令和2年度53.1% 令和4年度57.6%

へと向上！

事例 2

トラック運送事業者（労働者数：約500人、主な荷：化学製品）

運送形態



1 デジタル化の推進

デジタルタコグラフから算出されるトラック運転者ごとの労働時間や拘束時間を、労務管理・運行管理を行う部署が毎月定期に確認し、各ドライバーに業務が偏り、長時間労働とならないよう配車調整等を行っている。

2 出荷注文締切時間の明確化

発荷主との間で、従前明確な取り決めがなかった出荷注文の締切時間を設定したことで、倉庫での荷役作業時間や荷待ち時間が短縮され、時間外労働が削減された。

取組前：当日夕刻まで

取組後：前日12:00(正午)まで（やむを得ない事情がある場合は当日14:00まで）

3 鉄道貨物輸送（モーダルシフト）の実施

自動車輸送の一部を鉄道貨物輸送にシフトしたことで、ドライバーや荷役作業員の労働時間の縮減につなげた。

4 出荷量の平準化

上記の出荷注文締切時間の明確化により、事前の出荷量の把握が可能となったことで、出庫業務や梱包業務を前倒しで行えることとなり、一日の作業時間の平準化と配車の効率化にもつながった。

取組の効果

上記取組のほか、自動車荷役システムの導入、荷のパレット化を実施し、

- ・ ドライバーの拘束時間を削減
- ・ 出荷量の平準化や荷のパレット化による荷待ち時間を縮減

取組前：	平均 2～3時間	荷役時間含む
取組後：	平均 0.5時間	荷役時間含む
- ・ 事業場全体の年次有給休暇取得率は80%超