

熊本労働局発表  
令和6年10月25日

【照会先】  
熊本労働局労働基準部 監督課  
課長 野田 悦朗  
過重労働特別監督監理官 奥山 隆志  
電話 096 - 355 - 3181

報道関係者 各位

## 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

熊本労働局では、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を対象としています。

対象となった342事業場のうち、138事業場（40.4%）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、85事業場（違法な時間外労働があったもののうち61.6%）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）

(1) 監督指導の実施事業場：	342 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：	138 事業場（40.4%）
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：	85 事業場（61.6%）
うち、月100時間を超えるもの：	53 事業場（38.4%）
うち、月150時間を超えるもの：	11 事業場（8%）
うち、月200時間を超えるもの：	0 事業場（0%）
賃金不払残業があったもの：	15 事業場（4.4%）
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	71 事業場（20.8%）
(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〕	
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：	184 事業場（53.8%）
労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	61 事業場（17.8%）

## 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)

#### 監督指導実施状況

令和5年4月から令和6年3月までに、342事業場に対し監督指導を実施し、282事業場(82.5%)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138事業場、賃金不払残業があったものが15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71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)	342 (100%)	282 (82.5%)	138 (40.4%)	15 (4.4%)	71 (20.8%)	
主な業種	商業	71 (20.8%)	59 (83.1%)	25	3	13
	製造業	62 (18.1%)	56 (90.3%)	28	1	14
	保健衛生業	24 (7%)	20 (83.3%)	8	1	6
	接客娯楽業	31 (9.1%)	23 (74.2%)	10	3	6
	建設業	45 (13.2%)	34 (75.6%)	18	2	7
	運輸交通業	38 (11.1%)	37 (97.4%)	27	2	7
	その他の事業 (注6)	31 (9.1%)	22 (71%)	8	1	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) 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
342	91 (26.6%)	120 (35.1%)	58 (17.0%)	31 (9.1%)	30 (8.8%)	12 (3.5%)

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
342	37 (10.8%)	87 (25.4%)	56 (16.4%)	39 (11.4%)	53 (15.5%)	70 (20.5%)

## 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、184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
184	37	23	74	110	10	4

- (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、61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)		
61	46	1	16	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138事業場において、時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、85事業場で1か月80時間を、うち53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	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
342	138	53	85	53	11	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、24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、77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の使用時間記録を基礎に確認し、93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	
24	127	77	12	93

(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】 前年度の立入調査結果との比較

前年度の立入調査結果との比較は以下のとおり。

		令和4年度	令和5年度
立入調査 実施事業 場	立入調査実施事業場	236	342
	うち、労働基準法などの法令違反あり	196 (83.1%)	282 (82.5%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	124 (52.5%)	138 (40.4%)
	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1か月当たり80時間を超えるもの	79 <63.7%>	85 <61.6%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	57 <46.0%>	53 <38.4%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	12 <9.7%>	11 <8.0%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	1 <0.8%>	0 <0.0%>
	2 賃金不払残業があったもの	19 (8.1%)	15 (4.4%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	65 (27.5%)	71 (20.8%)
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	153 (64.8%)	184 (53.8%)
	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	105 <68.6%>	110 <59.8%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	51 (21.6%)	61 (17.8%)

# 監督指導事例

## 事例 (食料品製造業)

- 1 出入国管理機関から、特定技能在留資格による外国人労働者に行わせている時間外労働が1か月当たりの限度時間(45時間)を超えている疑いのある食料品製造業を営む事業場(労働者約70名)に関する通報を受け、立入調査を実施した。
- 2 立入調査の結果、36協定を締結(1日8時間、月45時間、年間360時間、特別条項により月80時間と定めている。)していたものの、月80時間を超える労働者を20名確認し、最長月169時間の時間外労働が認められた。
- 3 年次有給休暇について、付与日数が10日を超える労働者に対し、1年以内に5日を取得させていないこと。年次有給休暇の管理簿を作成していないこと。

## 立入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協定における特別条項で定める時間外・休日労働が認められ、かつこの協定を超えて労働者20名について月80時間を超える時間外労働を行わせていた。

### 労働基準監督署の対応

36協定で定める特別条項を超える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)  
協定の限度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 年次有給休暇について、付与日数が10日を超える労働者に対し、1年以内に5日を取得させていないこと。年次有給休暇の管理簿を作成していないこと。

### 労働基準監督署の対応

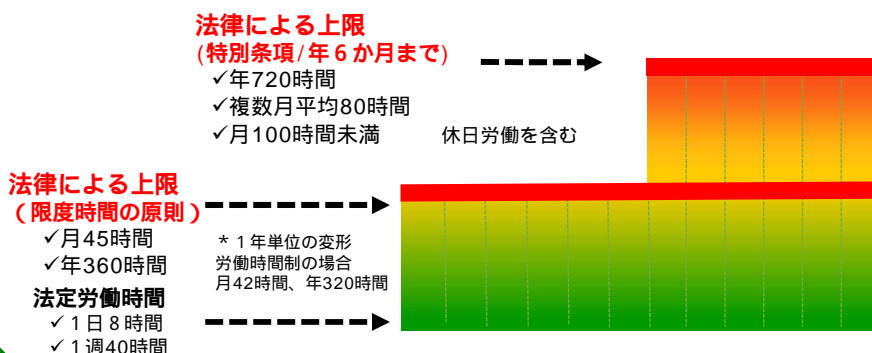
付与日数が10日を超える労働者に対し、1年以内に5日を取得させていないこと、年次有給休暇の管理簿を作成していないこと、のいずれも違反を勧告(労働基準法第39条第7項、労働基準法施行規則第24条の7)  
管理簿を作成の上、これに基づき管理するよう指導

## 時間外労働の上限規制(労働基準法第36条第6項第2、3号)

平成31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っ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時間以内とする必要があります。



# 監督指導事例

## 事例 (貨物運送業)

- 1 自動車運転者の時間外・休日労働が「自動車運転者の労働時間等の改善基準（改善基準告示）」に適合しているかどうかを主眼に、貨物運送業を営む事業場（労働者約30名）に対し立入調査を実施した。
- 2 立入調査の結果、自動車運転者に関しては、36協定を締結（1日6時間、月84時間 年間1013時間）していたものの、100時間を超える時間外労働が調査対象月の各月に認められ、最長165時間であった。
- 3 定期健康診断の結果に基づき、健康を確保するための措置について医師の意見を聴取していなかった。

## 立入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協定における特別条項で定める時間外・休日労働が認められ、かつこの協定を超える時間外労働を行わせていた。自動車運転者については、休息期間、連続運転時間などにも違反が認められた。

### 労働基準監督署の対応

36協定で定める特別条項を超える時間外労働を行わせたことについては是正勧告（労働基準法第32条違反）

自動車運転者の改善基準に定める休息期間、連続運転時間などの違反を勧告（平成元年労働省告示第7号）

改善基準を遵守し、限度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 定期健康診断の結果に基づき、健康を確保するための措置について医師の意見を聴取していなかった。

### 労働基準監督署の対応

定期健康診断の結果に基づき、健康を確保するための措置について医師の意見を聴取していなかったことについて違反を勧告（労働安全衛生法第66条の4）

健康診断の有所見者については、医師への意見聴取を行うだけでなく、中小企業向けの産業保健支援サービス（地域産業保健センター）の利用を勧奨

### 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年労働省告示第7号）

トラック、バス、タクシーなどの自動車運転者の労働時間（拘束時間や運転時間）について定める。

上記貨物運送業での自動車運転者については、

「休息期間（業務の終了後、次の業務までの使用者に拘束されない時間をいう。）」

8時間以上、

「連続運転時間（1回が連続10分以上で、かつ、合計が30分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。）」

4時間を超えない、

と定められている。

# 監督指導事例

## 事例 (建設業)

- 1 各種情報から長時間労働が疑われることから、建設業を営む事業場（労働者約20名）へ立入調査を実施した。
- 2 立入調査の結果、36協定を締結（1日10時間、月42時間 年間320時間 特別条項により月99時間、年間720時間と定めている。）していたものの、労働者1名について協定限度時間を超える時間外労働（147時間）が認められた。
- 3 時間外労働の割増賃金について定額支給していたが、1時間当たりの単価が適正に計算した割増賃金の基礎単価を下回っており、その結果不足額が生じていた。

## 立入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協定における特別条項で定める時間外労働が認められ、かつこの協定を超えて時間外労働を行わせていた。

### 労働基準監督署の対応

36協定で定める特別条項を超える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）  
実際の時間外労働が、限度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 時間外労働の割増賃金について定額支給していたが、1時間当たりの単価が適正に計算した割増賃金の基礎単価を下回っており、その結果不足額が生じていた。

### 労働基準監督署の対応

時間外労働に対する割増賃金について違反を勧告（労働基準法第37条第1項）  
再計算し、不足額を支払うよう併せて勧告  
基礎単価を算出するために算入すべき手当を示し、適正な計算方法を行うよう指導

### 時間外労働に対する割増賃金（労働基準法第37条第1項）

割増賃金の基礎となる賃金に算入しない賃金は、労働基準法施行規則第21条で  
別居手当  
子女教育手当  
住居手当  
臨時に支払われた賃金  
1箇月を超える期間ごとに払われる賃金  
と定められており、これにより基礎となる賃金から単価を算出し、この単価に  
時間外労働時間数  
割増率（60時間まで2割5分、60時間超5割）  
を乗じて算出する。  
上記例のように定額支給の場合であっても、支払期毎の額が法定の計算額を下回る場合は違法となる。



# ■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

「医師による面接指導制度」は、長時間労働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を講じるものである。



※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

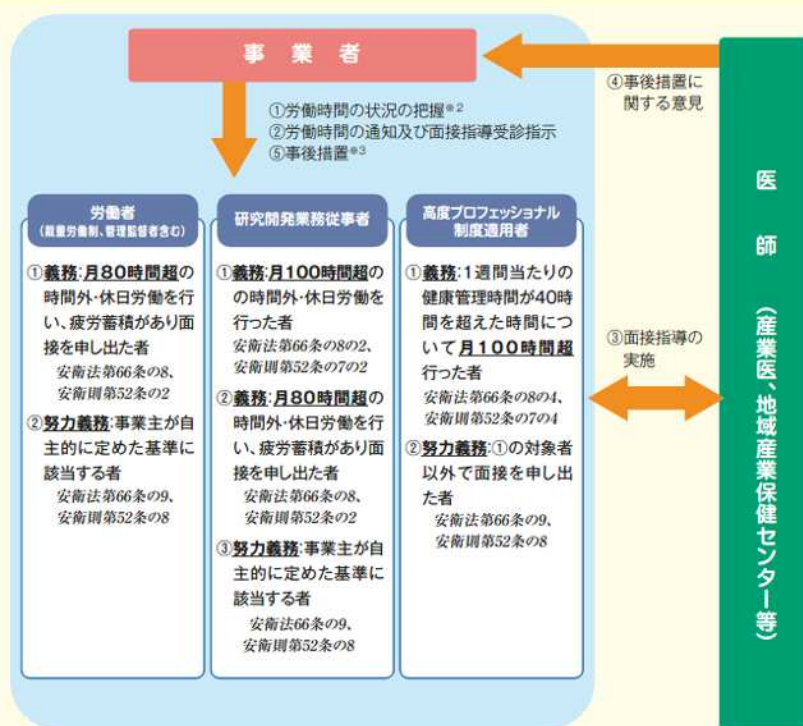
※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。

月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講じることが望ましい。

※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 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、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。