



経済・府政記者クラブ同時資料配付

京都労働局発表
令和4年10月12日(水)

担当

京都労働局 労働基準部 監督課
課長 堀 記子
主任地方労働基準監察監督官 高塚 知紀
電話 075 (241) 3214

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和3年度の監督指導結果を公表します

京都労働局では、令和3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、監督指導事例とともに公表します。

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436事業場のうち、330事業場(75.7%)に労働基準関係法令違反が認められたため、是正・改善に向けた指導を行いました(令和2年度228件<71.3%)。このうち違法な時間外・休日労働が認められた事業場は、198事業場(監督指導の実施事業場の45.4%)となり、令和2年度の130件(40.6%)を上回りました。

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月は「過重労働解消キャンペーン」期間とし、重点的に監督指導を行います。

なお、今年度より、11月の「過重労働解消キャンペーン」期間中に重点的に実施した監督指導結果も本公表で集計を行い、より分かりやすく公表することとしました。

【令和3年4月から令和4年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： 436 事業場
- うち、労働基準関係法令違反が認められた事業場： 330 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 違法な時間外労働があったもの： 198 事業場 (45.4%)
- 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： 61 事業場 (14.0%)
 - うち、月100時間を超えるもの： 53 事業場 (12.2%)
 - うち、月150時間を超えるもの： 12 事業場 (2.8%)
 - うち、月200時間を超えるもの： 5 事業場 (1.1%)
- ② 賃金不払残業があったもの： 51 事業場 (11.7%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 82 事業場 (18.8%)
- (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]
- 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： 211 事業場 (48.4%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 74 事業場 (17.0%)

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3年4月から令和4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3年4月から令和4年3月までに、436事業場に対し監督指導を実施し、330事業場(75.7%)で労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反は、違法な時間外労働があったものが198事業場、賃金不払残業があったものが51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82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)	436 (100%)	330 (75.7%)	198 (45.4%)	51 (11.7%)	82 (18.8%)
主な業種	商業	107 (24.5%)	79	16	19
	製造業	70 (16.1%)	60	4	18
	接客娯楽業	53 (12.2%)	38	3	9
	保健衛生業	43 (9.9%)	32	5	8
	運輸交通業	39 (8.9%)	34	9	17
	建設業	21 (4.8%)	15	5	4
	その他の事業 (注6)	52 (11.9%)	35	4	14

(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)等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
436	100 (22.9%)	189 (43.3%)	65 (14.9%)	35 (8%)	28 (6.4%)	19 (4.4%)

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
436	33 (7.6.0%)	94 (21.6.0%)	37 (8.5%)	52 (11.9%)	40 (9.2%)	180 (41.3%)

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、211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
211	45	43	81	130	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、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、74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」(労働時間適正把握ガイドライン(参考資料2参照))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)		
74	42	1	39	2	4	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) 各項目のカッコ内は、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198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、61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12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6 時間外・休日労働時間が最長の者の実績(労働時間違反事業場に限る)

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
436	198	137	61	53	12	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、18事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、145事業場でタイムカードを基礎に確認し、98事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、152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)				自己申告制 (注2,3)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを基礎 (注2)	PCの使用時間の記録を 基礎(注2)	
18	145	98	41	152

(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3年度	令和2年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	436	320
	うち、労働基準法などの法令違反あり	330 (75.7%)	228 (71.3%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	198 (45.4%)	130 (40.6%)
	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1か月当たり80時間を超えるもの	61 <30.8%>	84 <64.6%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	53 <26.8%>	54 <41.5%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	12 <6.1%>	15 <11.5%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	5 <2.5%>	5 <3.8%>
	2 賃金不払残業があったもの	51 (11.7%)	18 (5.6%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	82 (18.8%)	64 (20.0%)
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	211 (48.4%)	161 (50.3%)
	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	130 <61.6%>	108 <67.1%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	74 (17.0%)	63 (19.7%)

事例 1 (商業)

- 1 各種情報から、時間外・休日労働が1か月あたり80時間を超えている疑いがある事業場に、臨検監督（立入調査）を実施した。
- 2 労働者3名について、時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）で定めた限度時間（月42時間）を超え、うち2名が労働基準法（以下「法」という。）第36条第6項に定められた上限時間（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える時間外・休日労働（最長209時間）が認められたことから、指導を行った。
- 3 月100時間を超える時間外・休日労働を行った労働者の1カ月当たりの時間外・休日労働時間を80時間以内に削減するよう指導した。
- 4 10日以上有給休暇を有する労働者について、法第39条第7項により、1年以内ごとに5日の年次有給休暇を取得させなければならないが、取得していない労働者を認めたことから、指導を行った。

臨検監督において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 36協定で定めた限度時間を超え、かつ、法第36条第6項に定められた上限時間を超える時間外・休日労働を認めた。

労働基準監督署の対応

36協定の限度時間を超えて時間外労働を行わせたことについて、是正勧告した（法第32条、第36条第6項違反）。

- 2 労働者2名について、月100時間を超える時間外・休日労働を認めた。

労働基準監督署の対応

- ① 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した（法第32条、第36条第6項違反）
- ② 時間外・休日労働を削減するための具体的方策を検討・実施するよう指導した。

- 3 10日以上有給休暇を有する労働者について、1年以内ごとに5日の年次有給休暇を取得していない労働者を認めた。

労働基準監督署の対応

時季を指定する等により、1年以内に5日の年次有給休暇を取得させるよう指導した。

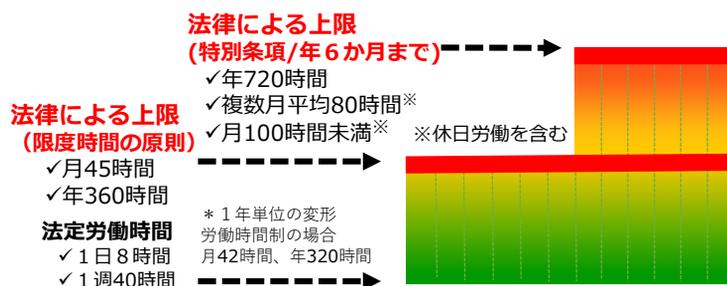


時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

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時間以内とする必要があります。



- ◆以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。
 - ・建設事業 ・自動車運転の業務
 - ・医師
 - ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。）
- ◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

事例2 (製造業)

- 1 各種情報から、時間外・休日労働が1か月あたり80時間を超えている疑いがある事業場に、臨検監督を実施した。
- 2 現場責任者の労働時間について、36協定の限度時間（月45時間）を超え、かつ、法第36条第6項に定められた上限時間を超える時間外・休日労働（最長214時間）が認められたことから、指導を行った。
- 3 月100時間を超える時間外・休日労働を行った労働者の1カ月当たりの時間外・休日労働時間を80時間以内に削減するよう指導した。
- 4 月80時間以上の時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導を実施していなかったことから、指導した。

臨検監督において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 現場責任者の労働時間について、36協定の限度時間を超え、かつ、法第36条第6項に定められた上限時間を超える時間外・休日労働を認めた。

労働基準監督署の対応

36協定の限度時間を超えて時間外労働を行わせたことについて、是正勧告した（法第32条、第36条第6項違反）。

- 2 現場責任者について、月214時間に上る時間外・休日労働を認めた。

労働基準監督署の対応

- ①36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、是正勧告した（法第32条、第36条第6項違反）
- ②時間外・休日労働を削減するための具体的方策を検討・実施するよう指導した。

- 3 月80時間を超える時間外・休日労働に従事した労働者に医師による面接指導を行っていないかった。

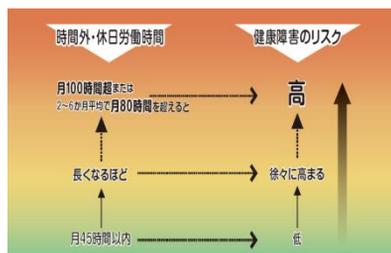
労働基準監督署の対応

月214時間に上る時間外・休日労働を行わせ、疲労の蓄積が認められた労働者に対し、医師による面接指導を行っていないかったため、是正勧告した（労働安全衛生法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2違反）

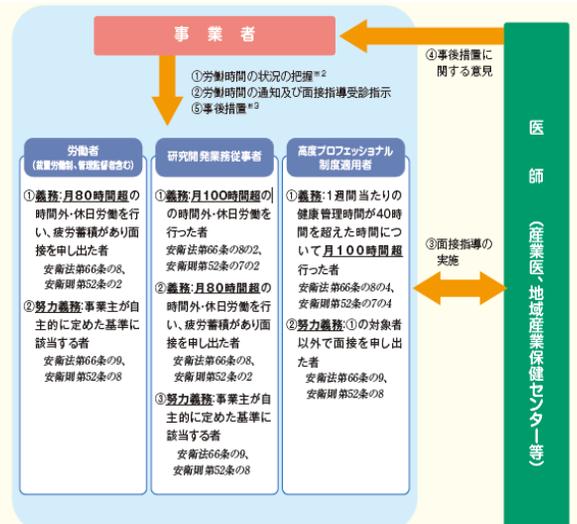


長時間にわたる労働に関する面接指導（労働安全衛生法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2）

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症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す。



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、長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、事業者は医師による面接指導を行わなければなりません。



1 労働時間の適正な把握

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。
- 「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」（平成29年）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

「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」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

- このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況（※）についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。
 ※労働時間の状況…いかなる時間帯にどのくらいの時間、労務を提供しうる状態にあったかという概念。
- 労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。
- 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要があります。

2 時間外・休日労働を行う場合の手続（36協定の締結）



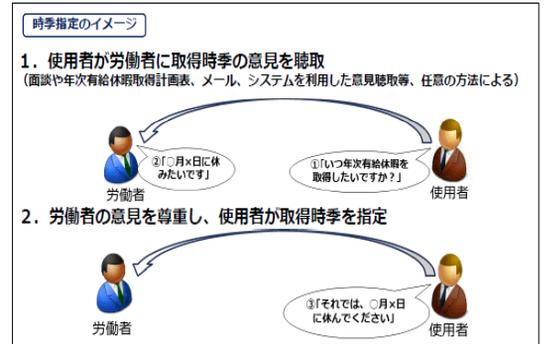
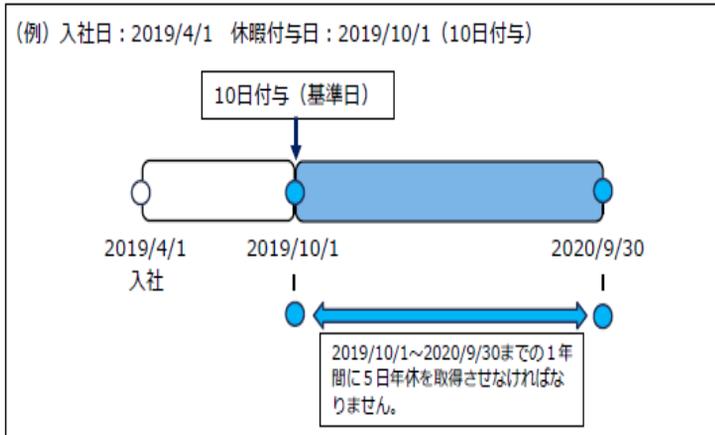
時間外労働の上限規制の具体的な内容

<p>法律による上限 (特別条項/年6か月まで)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓年720時間 ✓複数月平均80時間* ✓月100時間未満* *休日労働を含む 		<p>◆以下の事業・業務は、2024年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・建設事業 ・自動車運転の業務 ・医師 ・鹿児島・沖縄砂糖製造業（複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。） <p>◆新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。</p>
<p>法律による上限 (限度時間の原則)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓月45時間 ✓年360時間 <p>法定労働時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓1日8時間 ✓1週40時間 		

※1年単位の变形労働時間制の場合 月42時間、年320時間

3 年5日の年次有給休暇の確実な取得（平成31年4月～）

年次有給休暇が5日以上付与されている労働者に対し、使用者は年次有給休暇を付与した日から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



【年次有給休暇管理簿】

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければなりません。

（年次有給休暇管理簿は労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。）

4 京都働き方改革推進支援センターの御案内

時間外労働の上限規制、年次有給休暇の取得義務をはじめとする「働き方改革関連法」に関するワンストップサービスを提供する窓口として「京都働き方改革推進支援センター」を設置し、電話での御相談、個別企業への訪問等など、きめ細やかなサービスを提供しています。

京都働き方改革推進支援センター

〒604-0811 京都府京都市中京区亀屋町167-1

デビュー亀屋ビル3階（二条堺町通上ル）

受付時間 9:00～17:00 月～金（祝日除く）



電話

0120-417-072

E-mail

kyoto@task-work.com

ファックス

075-254-8975

ホームページ

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/kyoto.html>

