

報道関係者 各位

**【照会先】**

長野労働局労働基準部監督課  
課長 柴崎 正彦  
主任監察監督官 徳永 和成  
(電話) 026 - 223 - 0553

**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**

**～ 約8割の事業場で法令違反、昨年度より増加～**

長野労働局（局長 小野寺喜一）では、このたび、長野労働局管内の労働基準監督署において、令和3年度に長時間労働が疑われる事業場に対して実施した監督指導の結果を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793事業場のうち、293事業場（36.9%）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、124事業場（違法な時間外労働があったもののうち42.3%）でした。（指導の事例は別添2のとおり。）

長野労働局では、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。

また、管内の労働基準監督署では「労働時間相談・支援コーナー」を設けて、労務管理や労働時間に関するきめ細やかな助言・指導を行っています。（別添3のとおり。）

なお、悪質な事案については引き続き厳正に対処してまいります。

**【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】**

監督指導の実施事業場： 793 事業場

このうち、627事業場（全体の79.1%）で労働基準関係法令の違反あり。

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： 293 事業場（36.9%）

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： 124 事業場（42.3%）

うち、月100時間を超えるもの： 84 事業場（28.7%）

うち、月150時間を超えるもの： 11 事業場（3.7%）

うち、月200時間を超えるもの： 6 事業場（2.0%）

賃金不払残業があったもの： 108 事業場（13.6%）

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 125 事業場（15.8%）

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： 333 事業場（42.0%）

労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 126 事業場（15.9%）

## 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、793事業場に対し監督指導を実施し、627事業場(79.1%)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293事業場、賃金不払残業があったものが108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125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)	793 (100%)	627 (79.1%)	293 (36.9%)	108 (13.6%)	125 (15.8%)
主な業種	商業	165 (20.8%)	63	25	30
	製造業	212 (26.7%)	93	18	25
	保健衛生業	49 (6.2%)	37	8	9
	接客娯楽業	102 (12.9%)	87	14	24
	建設業	71 (9.0%)	57	19	9
	運輸交通業	48 (6.1%)	38	5	9
	その他の事業 (注6)	71 (9%)	48	16	11

(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
793	223 (28.1%)	329 (41.5%)	114 (14.4%)	61 (7.7%)	53 (6.7%)	13 (1.6%)

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
793	111 (14.0%)	221 (27.9%)	90 (11.3%)	94 (11.9%)	106 (13.4%)	171 (21.6%)

## 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、333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
333	45	56	152	180	12	11

(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、126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)		
126	83	10	53	6	7	6

(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293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、124事業場で1か月80時間を、うち84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6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
793	293	169	124	84	11	6

(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、48事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、366事業場でタイムカードを基礎に確認し、205事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、193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)	
48	366	205	26	193

(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	793	407
	うち、労働基準法などの法令違反あり	627 (79.1%)	306 (75.2%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	293 (36.9%)	123 (30.2%)
	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	124 <42.3%>	67 <54.5%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	84 <28.7%>	43 <35.0%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	11 <3.8%>	6 <4.9%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	6 <2.0%>	3 <2.4%>
	2 賃金不払残業があったもの	108 (13.6%)	37 (9.1%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	125 (15.8%)	60 (14.7%)
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	333 (42.0%)	200 (49.1%)
	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	180 <54.1%>	110 <55.0%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	126 (15.9%)	120 (29.5%)

## 是正・改善指導の対象となった主な事例

### 【事例 1】 業種：金属製品製造業

#### 違反内容

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）で月45時間を基本的な上限とし、年6回まで月80時間まで延長できることとしていたが、時間外・休日労働時間が月80時間を超える労働者が3名認められ（月100時間超は1名）、最も多い者は月104時間であった。

#### 労働基準監督署の対応

時間外労働が36協定で定める上限時間を超えていることについて是正勧告を行い、併せて長時間労働の削減について指導した。長時間労働者に対する医師の面接指導体制の構築について指導した。

#### 事業場の対応

医療機器関係の受注が急増したこと、外国人技能実習生が入国できず人手不足となったことにより時間外労働が増えてしまったが、朝礼時に各部所の作業内容を確認して部署間で応援体制をとること、時差出勤を導入し定時退社を促すこと、により時間外・休日労働時間の減少につなげた。また、長時間労働者に対して、時間外労働時間数の通知と医師の面接指導を適切に実施するための体制整備を図った。

### 【事例 2】 業種：自動車運送業

#### 違反内容

自動車運転者について、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）で1日4時間、1か月80時間、1年間960時間まで延長できることとしていたが、自動車運転者1名について、1日8時間10分の時間外労働が認められた。また、時間外・休日労働時間が月80時間を超える労働者が1名認められ、最も多い者は月135時間であった。

#### 労働基準監督署の対応

時間外労働が36協定で定める1日の上限時間を超えていることについて是正勧告を行い、併せて長時間労働の削減、長時間労働者に対する医師の面接指導体制の構築について指導した。

#### 事業場の対応

遠方の配送先の到着時間に遅れないようにするため出発時間を早めに設定した結果、待機時間が多くなり長時間労働となっていたことから、配送先に理解を求め適正な出発時間となるよう設定し直し、月全体の時間外・休日労働時間の減少につなげた。長時間労働者に対する面接指導等について、本社の産業医を活用する等により体制整備を行った。

# 「働き方改革」への取り組みを支えるため 労働時間相談・支援コーナー を設置しています。

専門の労働基準監督署の職員が、以下のようなご相談について、  
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ㊿ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊿ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊿ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊿ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいと思うけど、  
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは  
やまやまなんだけど・・・

うちの会社の  
労働時間制度は  
このままで  
いいのかな・・・？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは  
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せください。

スマートフォン  
タブレットでも



- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、県内の各労働基準監督署に設置しています。
- ◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。

**受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）**

※ 労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。

