

報道関係者 各位

令和7年10月31日

【照会先】

大分労働局労働基準部監督課

監督課長 嶋田 高彰

過重労働特別監督監理官 田口 嘉久

(監督課直通電話) 097-536-3212

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和6年度の監督指導結果を公表します

大分労働局では、このたび、令和6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283事業場のうち、100事業場（35.3%）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、36事業場（違法な時間外労働があったもののうち36%）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6年4月～令和7年3月）

(1) 監督指導の実施事業場：	283 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：	100 事業場（35.3%）
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	
月80時間を超えるもの：	36 事業場（36%）
うち、月100時間を超えるもの：	23 事業場（23%）
うち、月150時間を超えるもの：	3 事業場（3%）
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：	22 事業場（7.8%）
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	77 事業場（27.2%）
(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：	86 事業場（30.4%）
労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	53 事業場（18.7%）

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6年4月から令和7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6年4月から令和7年3月までに、283事業場に対し監督指導を実施し、246事業場(86.9%)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100事業場、賃金不払残業があったものが22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77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)		283 (100%)	246 (86.9%)	100 (35.3%)	22 (7.8%)	77 (27.2%)
主 な 業 種	商業	73 (25.8%)	63	25	6	24
	製造業	30 (10.6%)	24	12	3	4
	保健衛生業	35 (12.4%)	32	10	5	10
	接客娯楽業	38 (13.4%)	34	15	3	13
	建設業	29 (10.2%)	27	9	2	11
	運輸交通業	39 (13.8%)	30	14	1	5
	その他の事業 (注6)	17 (6%)	15	5	0	4

(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) かつこ内は、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
283	112 (39.6%)	108 (38.2%)	32 (11.3%)	17 (6.0%)	9 (3.2%)	5 (1.8%)

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
283	81 (28.6%)	85 (30%)	33 (11.7%)	21 (7.4%)	31 (11%)	32 (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、86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
86	16	15	35	50	5	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、53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)		
53	43	3	10	0	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) 各項目の括弧内は、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100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、36事業場で1か月80時間を、うち23事業場で1か月100時間を、うち3事業場で1か月150時間を、うち0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
283	100	64	36	23	3	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、26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、47事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、4事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、80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	
26	93	47	4	80

(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 5 年度	令和 6 年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	379	283
	うち、労働基準法などの法令違反あり	322 (85.0%)	246 (86.9%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	159 (42.0%)	100 (35.3%)
	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	59 <37.1%>	36 <36.0%>
	1 か月当たり 100 時間を超えるもの	46 <28.9%>	23 <23.0%>
	1 か月当たり 150 時間を超えるもの	7 <4.4%>	3 <3.0%>
	1 か月当たり 200 時間を超えるもの	1 <0.6%>	0 <0.0%>
	2 賃金不払残業があったもの	27 (7.1%)	22 (7.8%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	138 (36.4%)	77 (27.2%)
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	125 (33.0%)	86 (30.4%)
	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	83 <66.4%>	50 <58.1%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	100 (26.4%)	53 (18.7%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

監督指導において違法な長時間労働が行われていたとして、大分労働局管内の労働基準監督署が指導を行った事例を紹介します。

事例 1（旅館業）

立入調査で把握した事実

旅館業を営む事業場に立入調査を実施。

繁忙期に人手不足が重なった結果、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定めた上限時間（月30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）を超える違法な時間外・休日労働が認められた。

1週40時間超の労働時間について、時間外労働として取り扱っていなかった。

月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対し、5割以上の割増率で計算した割増賃金を支払っていなかった。

休日労働に対して、3割5分以上の割増率で計算された割増賃金を支払っていなかった。

労働者に1年に1回の定期健康診断をさせていなかった。

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）
- ・ 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・休日労働に対する割増賃金を支払っていなかったこと（ ）

- ・ 1週40時間を超える時間外労働、月60時間を超える時間外労働、休日労働に対する割増賃金について、法定以上の割増率で計算されておらず、支払額が不足していたことについて是正勧告（労働基準法第37条第1項）

定期健康診断を行っていなかったこと

- ・ 1年間以内ごとに1回、定期に実施する健康診断が行われ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）

事例 2（飲食店）

立入調査で把握した事実

飲食店を営む事業場に立入調査を実施。

人手不足と突発的な業務量の増加が重なった結果、時間外・休日労働に関する協定（36協定）で定めた上限時間（月99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）を超える違法な時間外・休日労働が認められた。

令和6年4月1日以降に交付された労働条件通知書について、就業場所の変更の範囲について明記されていなかった。

健康診断について、1年に1回の定期健康診断及び半年に1回の深夜業務に係る特定健康診断が実施がなされていなかった。

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）
- ・ 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

労働条件通知書に法定の事項を記載していなかったこと（ ）

- ・ 令和6年4月1日以降に交付された労働条件通知書について、就業場所の変更の範囲について明記していなかったことについて是正勧告。
（労働基準法第15条第1項）

定期健康診断及び深夜業務に係る特定健康診断を行っていなかったこと（ ）

- ・ 1年以内ごとに1回、定期に実施する健康診断及び深夜業務に常時従事する労働者に対して半年以内ごとに1回、定期に実施する健康診断が行われ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）

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

大分労働局では、11月に過重労働解消キャンペーンの一環として、大分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。

大分県内の建設業

令和6年4月1日より、建設業にも労働時間の上限規制が全面施行されるなど、建設業に従事する労働者の労働時間削減が喫緊の課題とされている中、当該課題を解決するための取組を積極的に行っている事業場に対し、大分労働局長が訪問し、意見交換を行いました。

取組事例

1 協力会社等への協力要請

工事の協力会社にアンケートをとり、自社だけでなく働き方改革に向けた協力会社の課題や取組状況などの把握に努め、休日の増加のために土曜日や日曜日の工事現場の閉所に向けて協力会社に理解と協力の要請を行うなどの取組を実施することで公共事業においては4週8休を達成し、民間工事においても令和2年から令和5年間の間に達成率が約22%向上した。

工事現場で働く社員の時間外労働を過去5年で月8.2時間削減した。

2 IT・DX推進

協力会社との請求書等の収受を電子化し持込の手間を省く、工事現場の教育に「eラーニング」を取り入れる、設計や施工においてIT技術を取り入れるなどにより、発注者や協力会社と本社間の取引、工事現場での作業や情報共有を円滑にし、自社だけでなく、協力会社も含め作業の効率化を図っている。

3 多様な働き方の推進

建設業における時間外労働の上限規制の順守や働きやすさの実現のため、各職場ごとに働き方改革の説明会を実施し労働者の意識改革を促したり、工事の内容に応じて勤務時間を変動できるなど柔軟な働き方を取り入れるなど、時間外労働の削減や休日の増加、子育てサポート制度の拡充等に取り組み、「くるみん認定」や「健康経営優良法人（中小企業）認定」を取得。

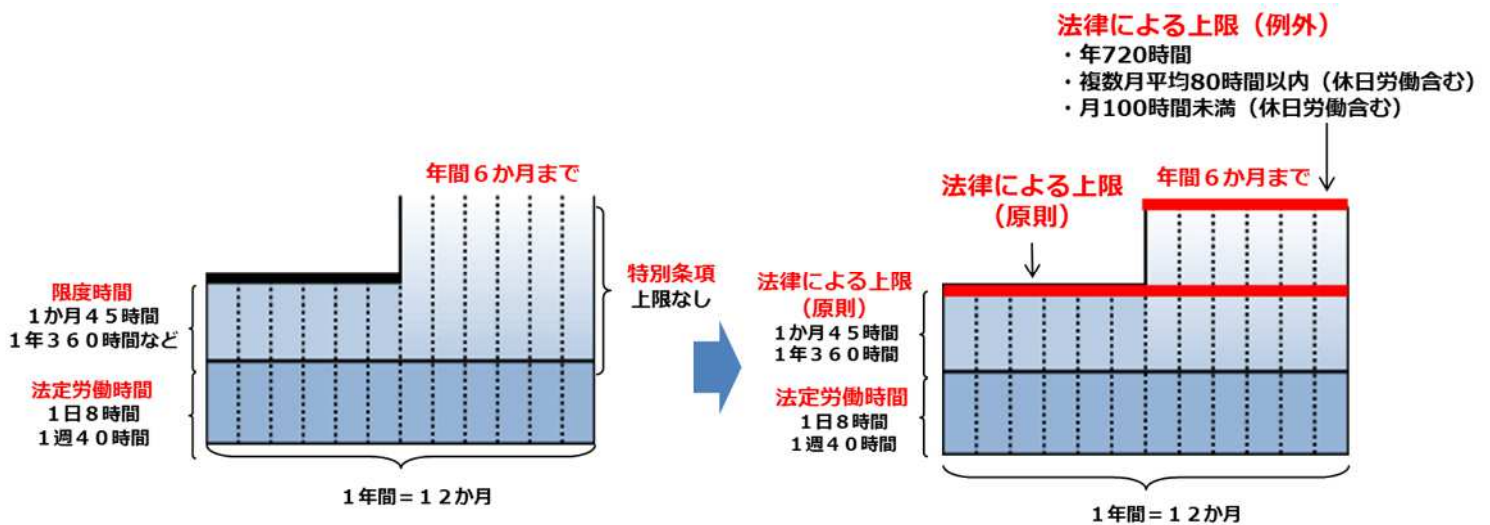
参 考 資 料

時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

平成31年4月1日施行 / 中小企業は令和2年4月1日施行 / 一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。



< 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※2 医業に従事する医師の一般的上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

働き方改革推進支援助成金のご案内

労働時間短縮・年休促進支援コース

令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

勤務間インターバル導入コース

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成31年4月から、制度の導入が努力義務化されています。

このコースは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

業種別課題対応コース

令和6年4月1日に時間外労働の上限規制が適用された、建設業や自動車運転の業務などを対象としたコースです。

生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくは各リーフレットをご覧ください。

< 建設業 >

< 運送業 >

< 病院等 >

< 情報通信業、宿泊業 >

