

大阪労働局発表
令和5年9月28日(木)

【照会先】
大阪労働局 労働基準部 監督課
(電話番号) 06(6949)6490

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

大阪労働局(局長 木原 亜紀生)では、このたび、令和4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1,748事業場のうち、750事業場(42.9%)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、314事業場(違法な時間外労働があったもののうち41.9%)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4年4月～令和5年3月)

(1) 監督指導の実施事業場：	1,748 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：	750 事業場 (42.9%)
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：	314 事業場 (41.9%)
うち、月100時間を超えるもの：	202 事業場 (26.9%)
うち、月150時間を超えるもの：	53 事業場 (7.1%)
うち、月200時間を超えるもの：	13 事業場 (1.7%)
賃金不払残業があったもの：	220 事業場 (12.6%)
過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	529 事業場 (30.3%)
(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：	745 事業場 (42.6%)
労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	301 事業場 (17.2%)

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4年4月から令和5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4年4月から令和5年3月までに、1,748事業場に対し監督指導を実施し、1,463事業場(83.7%)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750事業場、賃金不払残業があったものが220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529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)	1,748 (100%)	1,463 (83.7%)	750 (42.9%)	220 (12.6%)	529 (30.3%)	
主な業種	商業	416 (23.8%)	350	159	47	143
	製造業	356 (20.4%)	315	170	52	93
	保健衛生業	220 (12.6%)	189	82	21	66
	接客娯楽業	168 (9.6%)	141	78	23	53
	建設業	125 (7.2%)	99	43	15	44
	運輸交通業	157 (9.0%)	139	96	23	40
	その他の事業 (注6)	190 (10.9%)	135	74	27	52

(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
1,748	649 (37.1%)	631 (36.1%)	185 (10.6%)	110 (6.3%)	125 (7.2%)	48 (2.7%)

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
1,748	419 (24.0%)	422 (24.1%)	144 (8.2%)	144 (8.2%)	209 (12.0%)	410 (23.5%)

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、745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
745	196	156	316	427	25	77

- (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、301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)		
301	179	9	122	7	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750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、314事業場で1か月80時間を、うち202事業場で1か月100時間を、うち53事業場で1か月150時間を、うち13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	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
1,748	750	436	314	202	53	13

(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、178事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、751事業場でタイムカードを基礎に確認し、278事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、52事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、384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	
178	751	278	52	384

(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4年度	令和3年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	1,748	1,274
	うち、労働基準法などの法令違反あり	1,463 (83.7%)	959 (75.3%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	750 (42.9%)	463 (36.3%)
	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	314 <41.9%>	217 <46.9%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	202 <26.9%>	140 <30.2%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	53 <7.1%>	38 <8.2%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	13 <1.7%>	9 <1.9%>
	2 賃金不払残業があったもの	220 (12.6%)	169 (13.3%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	529 (30.3%)	309 (24.3%)
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	745 (42.6%)	591 (46.4%)
	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	427 <57.3%>	304 <51.4%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	301 (17.2%)	206 (16.2%)

事例1

(教育研究業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えていると考えられたことから、立入調査を実施した。
- 2 労働者6名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月111時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 時間外労働の割増賃金について定額支給していたが、固定額を超える部分の支払いがなく、休日労働の割増賃金については労働時間数に対する金額ではなかったため、指導を実施した。

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 労働者6名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項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）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月111時間）が認められたことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

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）

労働基準法第36条第6項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条違反）

特別条項の不適正運用について、発生原因と再発防止策を検討・実施するよう指導
時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・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、固定額を超える部分の支払いがなく、休日労働の割増賃金については労働時間数に対する金額ではなかったため、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

月60時間以内の時間外労働に対し2割5分以上、月60時間を超える時間外労働に対し5割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）
休日労働に対し、3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）

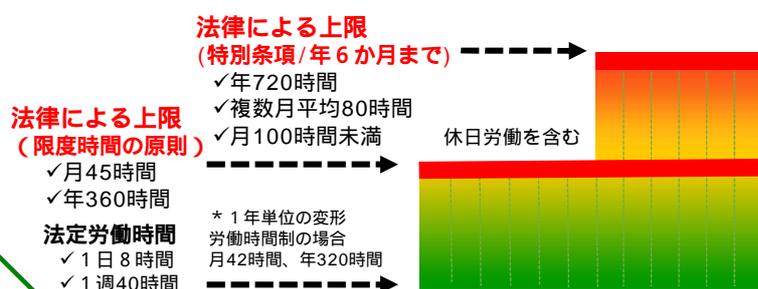
解説

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）

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

(貨物運送業)

- 1 長時間労働を原因とする精神障害の労災請求があった事業場に対し、立入調査を実施した。
- 2 上位にあたる支社においては36協定を所轄労働基準監督署長に届け出ていたが、事業所としては36協定の締結・届出をしていないにもかかわらず、時間外・休日労働（最長：月138時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 時間外・休日労働が80時間を超えた労働者2名に対し、当該超えた時間に関する情報を通知していなかったことから、指導を実施した。

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 上位にあたる支社においては36協定を所轄労働基準監督署長に届け出ていたが、事業所としては36協定の締結・届出をしていないにもかかわらず、時間外・休日労働（最長：月138時間）が認められたことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

36協定を所轄労働基準監督署長に届け出ず、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）

36協定を所轄労働基準監督署長に届け出ず、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35条違反）

- 2 時間外・休日労働が80時間を超えた労働者2名に対し、当該超えた時間に関する情報を通知していなかったことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

時間外・休日労働が80時間を超えた労働者に対し、当該超えた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違反）

時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導
時間外・休日労働が1月当たり80時間を超えた労働者について、面接指導等を実施するよう努めることを指導

解説

長時間労働者に対する面接指導等の実施（労働安全衛生法第66条の8）

i 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた場合

事業者

- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間に関する情報、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者

- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医

- 労働者に対し、面接指導の申出をするよう勧奨しましょう。面接指導を実施する産業医は「長時間労働者への面接チェックリスト（医師用）」等を活用しましょう。

ii 時間外・休日労働時間が月45時間を超えた場合

事業者

- 健康への配慮が必要な者が面接指導等の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望まれます。また、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望まれます。

産業医とは、事業場において労働者の健康を維持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理を行う医師。常時使用する労働者が50人以上の事業場において選任義務があります。

事例3

(製造業)

- 1 各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり100時間を超えていると考えられたことから、立入調査を実施した。
- 2 労働者9名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月210時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 労働時間の把握をタイムカードと作業報告書の併用により行っていたが、両者に乖離があるにもかかわらず、実態調査を実施していなかったことから、指導を実施した。

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 労働者9名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超え、かつ労働基準法第36条第6項に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月210時間）が認められたことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

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）

労働基準法第36条第6項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条違反）

時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 労働時間の把握をタイムカードと作業報告書の併用により行っていたが、両者に乖離があるにもかかわらず、実態調査を実施していなかったことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

実際の労働時間を適正に把握するための具体的な方策を講じることを指導

解説

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

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

【労働時間の考え方】

労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間。指示は明示、黙示を問わない。

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること。

- (1) 原則的な方法 ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録。
- (2) やむを得ず自己申告制で把握する場合

労働者や管理者に対して自己申告制の適正な運用等について、十分な説明を行うこと。
自己申告時間と、PCの使用時間等の時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

自己申告時間に上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。
36協定の延長時間数を超えているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、慣習的に行われていないか確認すること。

労働時間の状況の把握が必要です（安衛則第52条の7の3）。

裁量労働や管理監督者等を含め、全労働者の労働時間の状況を客観的な記録により把握しなければならぬ。