

大阪労働局発表
令和7年10月30日

【照会先】

大阪労働局 労働基準部 監督課

電話 06-6949-6490

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

大阪労働局(局長 高橋 秀誠)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2,117事業場のうち、939事業場(44.4%)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、371事業場(違法な時間外労働があったもののうち39.5%)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：	2,117 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：	939 事業場 (44.4%)
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：	371 事業場 (39.5%)
うち、月100時間を超えるもの：	219 事業場 (23.3%)
うち、月150時間を超えるもの：	54 事業場 (5.8%)
うち、月200時間を超えるもの：	11 事業場 (1.2%)
② 賃金不払残業があったもの：	205 事業場 (9.7%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	531 事業場 (25.1%)
(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〕	
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：	798 事業場 (37.7%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	311 事業場 (14.7%)

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、2,117事業場に対し監督指導を実施し、1,783事業場(84.2%)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939事業場、賃金不払残業があったものが205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531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)	2,117 (100%)	1,783 (84.2%)	939 (44.4%)	205 (9.7%)	531 (25.1%)	
主な業種	商業	501 (23.7%)	411	204	42	138
	製造業	320 (15.1%)	295	172	26	50
	保健衛生業	293 (13.8%)	252	130	26	69
	接客娯楽業	219 (10.3%)	190	109	25	88
	建設業	121 (5.7%)	105	56	19	32
	運輸交通業	174 (8.2%)	150	97	21	32
	その他の事業 (注6)	275 (13%)	209	103	31	64

(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
2,117	442 (20.9%)	983 (46.4%)	316 (14.9%)	155 (7.3%)	149 (7.0%)	72 (3.4%)

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
2,117	190 (9%)	648 (30.6%)	286 (13.5%)	246 (11.6%)	272 (12.8%)	475 (22.4%)

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、798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
798	208	150	354	439	28	54

- (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、311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)			
311	184	10	140	12	14	10

- (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939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、371事業場で1か月80時間を、うち219事業場で1か月100時間を、うち54事業場で1か月150時間を、うち11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	労働時間超過の状況				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
2,117	939	568	371	219	54	11

(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、157事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、857事業場でタイムカードを基礎に確認し、395事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、58事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、364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	
157	857	395	58	364

(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6年度	令和5年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	2,117	2,163
	うち、労働基準法などの法令違反あり	1,783 (84.2%)	1,749 (80.9%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	939 (44.4%)	944 (43.6%)
	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	371 (39.5%)	329 (34.9%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	219 (23.3%)	200 (21.2%)
	1か月当たり150時間を超えるもの	54 <5.8%>	52 <5.5%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	11 <1.2%>	5 <0.5%>
	2 賃金不払残業があったもの	205 (9.7%)	145 (6.7%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	531 (25.1%)	496 (22.9%)
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	798 (37.7%)	830 (38.4%)
	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	439 <55.0%>	407 <49.0%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	311 (14.7%)	348 (16.1%)

監督指導取組事例

事例 1

(小売業)

- 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3名について、36協定で締結した法定労働時間を超えて延長することができる時間（特別条項：月80時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月259時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 残業申請簿と勤怠システム記録との間にかい離が生じていたことから、適切に労働時間を把握するよう指導を実施した。

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3名について、36協定で締結した法定労働時間を超えて延長することができる時間（特別条項：月80時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月259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

- ① 36協定で締結した法定労働時間を超えて延長することができる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）
- ② 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）
- ③ 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
- ④ 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 残業申請簿と勤怠システム記録との間にかい離が生じていたことから、適切に労働時間を把握するよう指導を実施した。

労働基準監督署の対応

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よう指導

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
 - ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 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ない。

監督指導取組事例

事例2

(コンサル
ディング業)

- 1 長時間労働を原因とする脳・心臓疾患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 ①労働者2名について、36協定で締結した法定労働時間を超えて延長することができる時間（特別条項：月78時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月116時間）が認められたことから、指導を実施した。
②管理監督者について、時間外・休日労働時間が月163時間であったことから、指導を実施した。
- 3 一部の労働者について自己申告により労働時間を把握していたため、適正に労働時間を把握するよう指導を実施した。

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 ①労働者2名について、36協定で締結した法定労働時間を超えて延長することができる時間（特別条項：月78時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月116時間）が認められたことから、指導を実施した。
②管理監督者について、時間外・休日労働時間が月163時間をであったことから、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

- ① 36協定で締結した法定労働時間を超えて延長することができる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）
- ②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）
- ③管理監督者の労働時間の状況から、過重労働による健康障害が生じることのないよう必要な措置を講じるよう指導

- 2 一部の労働者について自己申告により労働時間を把握していたため、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

過重労働による健康障害のリスク

時間外・休日労働時間が月45時間を超えて長くなればなるほど健康障害のリスクが高まり、1か月100時間超または2～6か月平均で80時間超となると健康障害のリスクが高いことが医学的に明らかとなっています。



監督指導取組事例

事例3

(その他の事業)

- 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 36協定が未届けであるにもかかわらず違法な時間外・休日労働（最長：月77時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 3 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1年以内ごとに1回ストレスチェックを実施しておらず、衛生管理者も選任されていないことから、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 36協定が未届けであるにもかかわらず、違法な時間外・休日労働（最長：月77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

- ① 事業場ごとに36協定を届け出していないにもかかわら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）
- ② 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）
- ③ 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 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、1年以内ごとに1回ストレスチェックを実施しておらず、メンタルヘルス対策について安全衛生委員会で調査審議していなかったため、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

- ① 常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の10違反）
- ② 衛生管理者を選任していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第12条）

解説

ストレスチェック（労働安全衛生法第66条の10）

労働者のメンタルヘルス不調の未然防止のため、事業者はストレスチェックを実施する必要があります。

事業者

ストレスチェック制度の実施責任方針の決定

ストレスチェック制度担当者

(衛生管理者、事業場内メンタルヘルス推進担当者など)

ストレスチェック制度の実施計画の策定
実施の管理 等

実施者（産業医など）



指示

実施事務従事者

(産業保健スタッフ、事務職など)

ストレスチェックの実施（企画及び結果の評価）
面接指導の実施

実施者の補助（調査票の回収、データ入力等）