厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare 大阪労働局 Press Release

令和４年 11 月 17 日
【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３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 1,274 事業場のうち、463 事業場（36.3%）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、217 事業場（違法な時間外労働があったもののうち 46.9%）でした。

大阪労働局では、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。

【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】

⑴ 監督指導の実施事業場：　1,274 事業場

⑵ 主な違反内容［⑴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：　463 事業場（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

月 80 時間を超えるもの：	217 事業場（46.9%）
うち、月 100 時間を超えるもの：	140 事業場（30.2%）
うち、月 150 時間を超えるもの：	38 事業場（ 8.2%）
うち、月 200 時間を超えるもの：	9 事業場（ 1.9%）

② 賃金不払残業があったもの：　169 事業場（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：　309 事業場（24.3%）

⑶ 主な健康障害防止に関する指導の状況［⑴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：　591 事業場（46.4%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　206 事業場（16.2%）

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、1,274事業場に対し監督指導を実施し、959事業場（75.3%）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463事業場、賃金不払残業があったものが169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309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）		1,274（100%）	959（75.3%）	463（36.3%）	169（13.3%）	309（24.3%）
主な業種	商業	292（22.9%）	197	71	34	80
	製造業	251（19.7%）	210	123	40	55
	保健衛生業	229（18.0%）	173	74	26	31
	接客娯楽業	86（6.8%）	63	23	6	20
	建設業	57（4.5%）	51	29	11	20
	運輸交通業	102（8.0%）	94	78	24	30
	その他の事業（注6）	156（12.2%）	101	36	17	39

（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（時間外労働の上限規制）違反等の件数を計上している。

（注４） 労働基準法第37条（割増賃金）違反のうち、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
1,274	284（22.3%）	508（39.9%）	199（15.6%）	117（9.2%）	112（8.8%）	54（4.2%）

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
1,274	105（8.2%）	278（21.8%）	141（11.1%）	136（10.7%）	194（15.2%）	420（33.0%）

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、591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
591	122	115	281	304	19	53

（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、206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」（以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。）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）		
206	114	13	95	7	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463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、217事業場で1か月80時間を、うち140事業場で1か月100時間を、うち38事業場で1か月150時間を、うち９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	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
1,274	463	246	217	140	38	9

(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、82事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、501事業場でタイムカードを基礎に確認し、276事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、347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）	
82	501	276	59	347

（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	1,274	712
	うち、労働基準法などの法令違反あり	959 (75.3%)	551 (77.4%)
主な違反内容	１　違法な時間外労働があったもの	463 (36.3%)	296 (41.6%)
	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	217 〈46.9%〉	145 〈49.0%〉
	１か月当たり 100 時間を超えるもの	140 〈30.2%〉	94 〈31.8%〉
	１か月当たり 150 時間を超えるもの	38 〈8.2%〉	24 〈8.1%〉
	１か月当たり 200 時間を超えるもの	９ 〈1.9%〉	３ 〈1.0%〉
	２　賃金不払残業があったもの	169 (13.3%)	80 (11.2%)
	３　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	309 (24.3%)	204 (28.7%)
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	591 (46.4%)	400 (56.2%)
	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	304 〈51.4%〉	201 〈50.3%〉
	２　労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	206 (16.2%)	203 (28.5%)

監　督　指　導　事　例

別添２

事例１

(電気工事業)

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　労働者34名について、36協定で定めた上限時間（月45時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月214時間）が認められたことから、指導を実施した。

3　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対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかったため、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34名について、36協定で定めた上限時間（月45時間）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月214時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

① 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）

② 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　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対して、医師による面接指導を実施する制度が導入されていなかったため、指導を実施した。

労働基準監督署の対応

① 時間外・休日労働時間が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

② その面接指導等の実施の検討に当たり衛生委員会等により調査審議を行うことを指導

③ 時間外・休日労働時間が１月当たり80時間を超えた労働者に関する情報を産業医に提供するよう是正勧告（労働安全衛生法第13条違反）

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。

監　督　指　導　事　例

事例２

(機械製造業)

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　精神障害を発症した労働者について、36協定を所轄労働基準監督署長に届け出ず、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185時間）が認められたことから、指導を実施した。

3　当該労働者について、残業代を固定で支払っていたが、固定部分を超える時間外・休日労働に対し、割増賃金が支払われ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　精神障害を発症した労働者について、36協定を所轄労働基準監督署長に届け出ず、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185時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

① 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）
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
④ 時間外・休日労働時間が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

2　当該労働者について、残業代を固定で支払っていたが、固定部分を超える時間外・休日労働に対し、割増賃金が支払われていなかった。

労働基準監督署の対応

① 時間外・休日労働に対し、２割５分又は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号及び第３号）

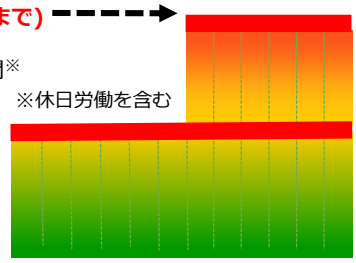
法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも
・時間外労働･･･年720時間以内
・時間外労働＋休日労働･･･月100時間未満、２～６か月平均80時間以内
とする必要があります。

法律による上限（限度時間の原則）
✓月45時間
✓年360時間

法定労働時間
✓１日８時間
✓１週40時間

法律による上限（特別条項/年６か月まで）
✓年720時間
✓複数月平均80時間※
✓月100時間未満※

＊１年単位の変形労働時間制の場合
月42時間、年320時間



◆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。

監　督　指　導　事　例

事例３

(小売業)

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　精神障害を発症した労働者を含め労働者13名について、36協定で定めた上限時間（月42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153時間）が認められたことから、指導を実施した。

3　労働時間の把握を自己申告制により行っていたが、自己申告時間とパソコンの使用時間との間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　精神障害を発症した労働者を含め労働者13名について、36協定で定めた上限時間（月42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153時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

① 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）

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

④ 時間外・休日労働時間が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

2　労働時間の把握を自己申告制により行っていたが、自己申告時間とパソコンの使用時間との間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。

労働基準監督署の対応

① 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

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。