



佐賀労働局発表
令和3年10月25日

【照会先】
佐賀労働局労働基準部監督課
監督課長 秋山 茂
主任地方労働基準監察監督官 川浪 盛雄
(電話)
ダイヤルイン (0952) 32-7169

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和2年度の監督指導結果を公表します

佐賀労働局(局長 加藤 博之)では、このたび、令和2年度に、月80時間を超える時間外・休日労働が行われた疑いのある事業場や、長時間労働による過労死等に関する労災請求があった事業場を対象とした監督指導の実施結果を取りまとめました。

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399事業場のうち、126事業場(31.6%)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、42事業場(違法な時間外労働があったもののうち33.3%)でした。

佐賀労働局では、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2年4月から令和3年3月までの監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場: 399 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: 126 事業場 (31.6%)
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
 - 月80時間を超えるもの: 42 事業場 (33.3%)
 - うち、月100時間を超えるもの: 22 事業場 (17.5%)
 - うち、月150時間を超えるもの: 6 事業場 (4.8%)
 - うち、月200時間を超えるもの: 0 事業場 (0.0%)
 - ② 賃金不払残業があったもの: 40 事業場 (10.0%)
 - ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの: 54 事業場 (13.5%)
- (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: 154 事業場 (38.6%)
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの: 74 事業場 (18.5%)

(添付資料) 別添 1 令和2年4月から令和3年3月までに実施した監督指導結果
別添 2 監督指導事例
別添 3 令和2年度「過重労働解消キャンペーン」月間における監督指導結果

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2年4月から令和3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2年4月から令和3年3月までに、399事業場に対し監督指導を実施し、298事業場(74.7%)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126事業場、賃金不払残業があったものが40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54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)		399 (100%)	298 (74.7%)	126 (31.6%)	40 (10%)	54 (13.5%)
主 な 業 種	商業	108 (27.1%)	84	38	2	21
	製造業	85 (21.3%)	55	18	9	5
	接客娯楽業	39 (9.8%)	34	14	2	8
	建設業	25 (6.3%)	17	9	2	4
	運輸交通業	18 (4.5%)	18	13	4	1
	その他の事業 (注6)	43 (10.8%)	31	10	10	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もの、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ものなど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時間以上の時間外・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
399	140 (35.1%)	167 (41.9%)	38 (9.5%)	27 (6.8%)	21 (5.3%)	6 (1.5%)

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
399	57 (14.3%)	99 (24.8%)	40 (10%)	31 (7.8%)	40 (10%)	132 (33.1%)

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、154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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等(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
154	24	42	93	61	7	7

(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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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、74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)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)		
74	50	6	23	0	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) 各項目のかつこ内は、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126事業場において、時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、42事業場で1か月80時間を、うち22事業場で1か月100時間を、うち6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 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		
				100時間超	150時間超	200時間超
399	126	84	42	22	6	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、44事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、117事業場でタイムカードを基礎に確認し、61事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、125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)(注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)	
44	117	61	27	125

(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】佐賀労働局における過去3年分の監督指導結果の経過

過去3年分の監督指導結果の経過は以下のとおり。

		平成30年度	令和元年度	令和2年度
監督指導 実施事業場	監督実施事業場	228	361	399
	うち、労働基準法などの法令違反あり	190	300	298
		(83.3%)	(83.1%)	(74.7%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	133	193	126
		(58.3%)	(53.5%)	(31.6%)
	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	101	69	42
		(75.9%)	(35.8%)	(33.3%)
	1か月当たり100時間を超えるもの	70	45	22
		(52.6%)	(23.3%)	(17.5%)
	1か月当たり150時間を超えるもの	14	9	6
		(10.5%)	(4.7%)	(4.8%)
	1か月当たり200時間を超えるもの	5	3	0
		(3.8%)	(1.6%)	(0.0%)
	2 賃金不払残業があったもの	29	49	40
		(12.7%)	(13.6%)	(10.0%)
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のため 改善を指導したもの	185	157	154
		(81.1%)	(43.5%)	(38.6%)
	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	128	92	61
		(69.2%)	(58.6%)	(39.6%)
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	49	81	74
		(21.5%)	(22.4%)	(18.5%)

事例1 (飲食業)

- 1 中小企業の事業場に対し、立入調査を実施したところ、労働者1名について、36協定で定めた上限時間（月45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166時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 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等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1名について、36協定で定めた上限時間（月45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166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は是正勧告（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は是正勧告（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。

労働基準監督署の対応

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対し、その時間数を通知していなかったことについては是正勧告（労働安全衛生法第66条の8違反）



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）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**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。

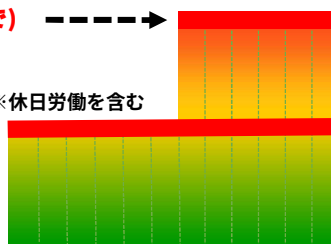
法律による上限 (限度時間の原則)

- ✓ 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※ ※休日労働を含む

※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2 (旅館業)

- 1 中小企業の事業場に対し、立入調査を実施したところ、労働者17名について、36協定で定めた上限時間（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127時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えている労働者に関する情報を産業医に提供していなかったことから、指導を実施した。
- 3 1年以内に5日以上有給休暇を取得させ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17名について、36協定で定めた上限時間（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127時間）が認められた。

労働基準監督署の対応

- ①36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 労働者の労働時間に関する情報その他産業医が労働者の健康管理等に適切に行う必要な情報について、産業医に提供していないことが認められた。

労働基準監督署の対応

時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に係る情報を産業医に提供していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第13条第4項違反）

- 3 1年以内に5日間以上の年次有給休暇を取得できていない労働者が認められた。

労働基準監督署の対応

年5日以上有給休暇を取得できていない労働者がいたことについて是正勧告（労働基準法第39条第7項違反）



産業医に対する労働時間等健康管理に必要な情報の提供

産業医を選任した事業者は、**産業医に対し、以下のアからウまでの情報を提供しなければなりません。**

- ア ①健康診断、②長時間労働に対する面接指導、③ストレスチェックに基づく面接指導実施後の既に講じた措置の内容に関する情報（措置を講じない場合は、その旨・理由）
- イ 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の氏名、当該労働者の超えた時間に関する情報
- ウ 労働者の業務に関する情報であって産業医が労働者の健康管理等を適切に行うため必要と認めるもの



年5日の年次有給休暇の確実な取得

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者（※管理監督者や有期雇用労働者も含む。）

監督指導事例

事例3 (製造業)

- 1 中小企業の事業場に対し、立入調査を実施したところ、労働者2名について、36協定で定めた上限時間（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107時間）が認められたことから、指導を実施した。
- 2 時間外労働の割増賃金について、いわゆる固定残業代制を採用しており、実際の時間外労働に対して不足が認められたことから、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2名について、36協定で定めた上限時間（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107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 時間外労働の割増賃金について、いわゆる固定残業代制を採用しており、実際の時間外労働に対して不足が認められた。

労働基準監督署の対応

実際の時間外労働を基に法定計算で時間外労働の割増賃金額を算定したところ、固定残業分の金額では不足が生じていたことから、時間外労働の割増賃金を全額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）



時間外労働、休日及び深夜労働に対する割増賃金

- ① 時間外、深夜(午後10時～午前5時)に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。
- ② 大企業については時間外労働が1か月60時間を超えた場合には、その超えた時間について5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

また、労使協定を締結すれば、時間外労働が月60時間を超えた場合に、割増賃金率が2割5分以上から5割以上に引き上げられた部分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

なお、②について **中小企業は令和5年(2023年)3月31日まで適用が猶予されます。**

◆代替休暇

代替休暇の時間数＝（1か月の時間外労働時間数-60）×換算率（※）

（※）代替休暇取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率（50%以上）－代替休暇を取得した場合に支払うこととされている増率（25%以上）

令和２年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

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２年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、79事業場に対し監督指導を実施し、51事業場（全体の64.6%）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20事業場、賃金不払残業があったものが7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10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 (注１)	労働基準関係法令違 反があった事業場数 (注２)	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		79 (100%)	51 (64.6%)	20 (25.3%)	7 (8.9%)	10 (12.7%)
主な業種	製造業	22 (27.8%)	13 (59.1%)	3	2	1
	建設業	9 (11.4%)	5 (55.6%)	2	0	2
	運輸交通業	1 (1.3%)	1 (100%)	1	0	0
	商業	16 (20.3%)	10 (62.5%)	4	1	3
	接客娯楽業	7 (8.9%)	6 (85.7%)	1	0	1
	その他の事業 (注６)	7 (8.9%)	4 (57.1%)	1	0	0

(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もの、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ものなど違法な時間外労働があったもの。〕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。〕及び労働安全衛生法第66条の８違反〔1月当たり100時間以上の時間外・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。〕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
79	31 (39.2%)	30 (38%)	5 (6.3%)	3 (3.8%)	9 (11.4%)	1 (1.3%)

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
79	13 (16.5%)	9 (11.4%)	11 (13.9%)	7 (8.9%)	10 (12.7%)	29 (36.7%)

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、25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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（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
25	2	3	18	7	0	1

（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月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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、13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）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)カ）		
13	6	1	7	0	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） 各項目のかつこ内は、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20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、5事業場で1か月80時間を、うち4事業場で1か月100時間を、うち1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 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
20	15	5	4	1	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、10事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、16事業場でタイムカードを基礎に確認し、12事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、29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）（注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）	
10	16	12	29

（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。