

佐賀労働局発表
令和7年10月31日

報道関係者 各位

【照会先】

佐賀労働局労働基準部監督課
監督課長 福田貴裕
過重労働特別監督監理官 橋本剛
直通電話 0952-32-7169

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

佐賀労働局では、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360事業場のうち、146事業場（40.6%）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、81事業場（違法な時間外労働があったもののうち55.5%）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： | 360 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： | 146 事業場（40.6%） |
| 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： | 81 事業場（55.5%） |
| うち、月100時間を超えるもの： | 49 事業場（33.6%） |
| うち、月150時間を超えるもの： | 8 事業場（5.5%） |
| うち、月200時間を超えるもの： | 1 事業場（0.7%） |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 20 事業場（5.6%） |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 68 事業場（18.9%） |
| (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（42.8%） |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 54 事業場（15%） |

（添付資料）

別添1 令和6年4月から令和7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

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、360事業場に対し監督指導を実施し、282事業場(78.3%)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146事業場、賃金不払残業があったものが20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68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)		360 (100%)	282 (78.3%)	146 (40.6%)	20 (5.6%)	68 (18.9%)
主 な 業 種	商業	80 (22.2%)	55	26	4	17
	製造業	33 (9.2%)	27	14	3	2
	保健衛生業	44 (12.2%)	36	15	2	14
	接客娯楽業	55 (15.3%)	45	24	0	12
	建設業	23 (6.4%)	17	9	2	1
	運輸交通業	52 (14.4%)	45	30	3	8
	その他の事業 (注6)	29 (8.1%)	22	9	2	3

(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
360	93 (25.8%)	171 (47.5%)	42 (11.7%)	25 (6.9%)	23 (6.4%)	6 (1.7%)

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
360	34 (9.4%)	102 (28.3%)	35 (9.7%)	49 (13.6%)	49 (13.6%)	91 (25.3%)

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、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
154	53	68	57	97	13	28

- (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、54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)		
54	34	3	20	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146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、81事業場で1か月80時間を、うち49事業場で1か月100時間を、うち8事業場で1か月150時間を、うち1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	時間外労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
360	146	65	81	49	8	1

- (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、24事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、134事業場でタイムカードを基礎に確認し、95事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、11事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、94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	
24	134	95	11	94

(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。

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施しています。監督指導において違法な長時間労働等が行われていたとして、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（陸上貨物取扱業）

立入調査で把握した事実

- ① 倉庫で陸上貨物を取り扱う下請事業場（労働者約40人）に立入調査を実施した。
- ② フォークリフト運転手について、人手不足やトラックの入出庫時間を把握していないことによる待機時間のため、時間外労働が多く発生していた。
- ③ 正社員10人について、36協定で定めた年間の時間外労働の上限時間（特別条項：年720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、**最長で複数月の1か月平均が時間95時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

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項違反）
- ・ 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

長時間労働是正の取組

◆ 人員を拡充するとともに、待機時間の短縮措置の実施

- ・ これまで比較的流動的だった所定勤務日について、前月までに出勤日を確定するようにした。
- ・ 管理者が部下の労働時間の状況を日々点検し、労働時間管理を徹底。
- ・ フォークリフト運転手の増員。またフォークリフト運転手に行わせる作業の一部を派遣労働者やパート労働者を増員して行わせ負担を軽減。

→ 取組の結果、時間外・休日労働時間数は最長でも単月、複数月平均ともに月45時間以内に減少

事例 2（建設業）

立入調査で把握した事実

- ① 建設業の事業場（労働者約40人）に立入調査を実施した。
- ② 勤務状況を確認したところ、大規模建設現場に下請として入場していた作業所長や作業員数名について、現場における書類作成や資料整理等の事務作業のため、36協定で定めた上限時間（月70時間）を超えていた。

また労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限を超える、**最長で1か月当たり130時間、複数月平均で1か月当たり80時間超**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働の是正指導

- ・ 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項第2号、第3号違反）
- ・ 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

長時間労働是正の取組

◆ 指導後の、事業場の労働時間短縮の取組

- ・ 現場における書類作成等は事務員に分担させ、書類作成にかかる1人あたりの時間を短縮した。
- ・ 社内会議について時間外に行っていたものを所定時間内に実施し、必要によりリモート参加とすることで時間短縮を図った。
- ・ 工事の元請企業に対し時間短縮にかかる協力の申し出を事業主自ら行い、元請からの指示事項が減ってこれに伴う作業の減少と時間短縮が実現した。

→ **取組の結果、時間外・休日労働時間数は最大で月30時間に減少**

事例 3（卸売業）

立入調査で把握した事実

- ① 卸売業の事業場（労働者約50人）に立入調査を実施した。
- ② 労働者2人について、36協定で定めた上限時間（月80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、**最長で1か月当たり120時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

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項違反）
- ・ 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

是正の取組

◆ 経営トップによる時間外・休日労働を行う実態と理由の把握

- ・ 社長自らが残業の様子を確認し、また、労働者1人1人と個別面談したところ、残業代による生活費捻出のための「生活残業」をしている者が多い実態が判明した。また、この「生活残業」を行う労働者の士気や労働能率が低いことが判明した。

◆ 賃金制度の改革

- ・ 個別面談において、各人の希望賃金額を聞き、少なくとも現状支払っている残業代を含む賃金額以上となるよう、基本給等の底上げと月45時間以内を限度とする固定残業代を組み合わせた賃上げを行った。

◆ 増員のため、スタッフ紹介制度の導入

- ・ 在職中の社員・パート・アルバイトが知人を紹介し採用となった場合に、当該新スタッフの雇用形態等に応じ、紹介者、新スタッフ双方に褒賞を支給。

→ 時間外労働・休日労働の削減と士気の向上

取組後、1か月当たりの時間外・休日労働は45時間以内に収まるようになった。
また、労働者の士気が明らかに上がり、労働能率が向上した。