

報道関係者 各位

令和6年10月1日

【照会先】

埼玉労働局労働基準部監督課

監督課長

ふくおか ゆういち

福岡 優一

地方過重労働特別監督監理官

きのした かつのり

木下 勝規

電話番号 048 - 600 - 6204

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和5年度の監督指導結果を公表します

埼玉労働局（局長 かたふち ひろふみ 片淵 仁文）では、このたび、令和5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584事業場のうち、308事業場（52.7%）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、161事業場（違法な時間外労働があったもののうち52.3%）でした。

埼玉労働局では、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5年4月から令和6年3月までの監督指導結果のポイント】

監督指導の実施事業場： 584 事業場

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： 308 事業場（52.7%）

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： 161 事業場（52.3%）

うち、月100時間を超えるもの： 110 事業場（35.7%）

うち、月150時間を超えるもの： 32 事業場（10.4%）

うち、月200時間を超えるもの： 3 事業場（1.0%）

賃金不払残業があったもの： 50 事業場（8.6%）

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 149 事業場（25.5%）

主な健康障害防止に関する指導の状況〔(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： 330 事業場（56.5%）

労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 93 事業場（15.9%）

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5年4月から令和6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5年4月から令和6年3月までに、584事業場に対し監督指導を実施し、491事業場(84.1%)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308事業場、賃金不払残業があったものが50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149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)	584 (100%)	491 (84.1%)	308 (52.7%)	50 (8.6%)	149 (25.5%)	
主な業種	商業	107 (18.3%)	83 (77.6%)	45	7	28
	製造業	163 (27.9%)	140 (85.9%)	94	11	37
	保健衛生業	52 (8.9%)	47 (90.4%)	27	6	12
	接客娯楽業	35 (6.0%)	27 (77.1%)	18	2	10
	建設業	37 (6.3%)	34 (91.9%)	22	3	9
	運輸交通業	88 (15.1%)	78 (88.6%)	56	7	29
	その他の事業 (注6)	45 (7.7%)	38 (84.4%)	21	4	13

(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・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
584	70 (12%)	202 (34.6%)	150 (25.7%)	92 (15.8%)	55 (9.4%)	15 (2.6%)

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
584	31 (5.3%)	107 (18.3%)	100 (17.1%)	88 (15.1%)	100 (17.1%)	158 (27.1%)

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、330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
330	44	54	131	196	21	12

- (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、93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)		
93	53	2	42	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308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、161事業場で1か月80時間を、うち110事業場で1か月100時間を、うち32事業場で1か月150時間を、うち3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
584	308	147	161	110	32	3

(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、22事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、241事業場でタイムカードを基礎に確認し、115事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、10事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、160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	
22	241	115	10	160

(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5年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	718	584
	うち、労働基準法などの法令違反あり	581 (80.9%)	491 (84.1%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	343 (47.8%)	308 (52.7%)
	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	140 <40.8%>	161 <52.3%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	100 <29.2%>	110 <35.7%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	22 <6.4%>	32 <10.4%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	3 <0.9%>	3 <1.0%>
	2 賃金不払残業があったもの	87 (12.1%)	50 (8.6%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	163 (22.7%)	149 (25.5%)
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	302 (42.1%)	330 (56.5%)
	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	176 <58.3%>	196 <59.4%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	136 (18.9%)	93 (15.9%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

埼玉労働局では、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（運送業）

立入調査で把握した事実

コンビニエンスストアへの商品配送を行う事業場（労働者約60人）に立入調査を実施した。

倉庫作業を行う労働者2人について、人手不足のため、36協定で定めた上限時間（月45時間）を超える、**最長で1か月当たり93時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

また、いわゆる固定残業代を採用しており、一部の労働者の時間外及び深夜の割増賃金額が不足していた。

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）
 - ・ 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
- ◆ **時間外及び深夜に対する割増賃金を支払っていないこと**
 - ・ 時間外及び深夜の労働に対し2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）

長時間労働是正の取組

本社主導により、時間外労働削減の取組を積極的に実施

- ・ 人手不足解消のため、派遣労働者を大幅に増員

取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減し、36協定の範囲内となった

事例 2（食料品製造業）

立入調査で把握した事実

冷凍食品の製造を行う事業場（労働者約160人）の製造部門の課長が虚血性心疾患で亡くなったことについて、長時間労働を原因とする脳・心臓疾患の労災請求がなされたため、立入調査を実施した。

脳・心臓疾患を発症した労働者について、発症前の勤務状況を確認したところ、業務が集中したことにより、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（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123時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

なお、使用者は脳・心臓疾患を発症した労働者を管理監督者と扱っていたが、職務の内容、付与された権限及び待遇等を調査した結果、管理監督者には該当しないと判断し、労働時間の規制や時間外労働等に対する割増賃金の支払義務があるものと認めた。

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は是正勧告（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は是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）

時間外及び深夜に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 時間外及び深夜の労働に対し2割5分以上の割増賃金を支払っていないことについては是正勧告（労働基準法第37条違反）

長時間労働是正の取組

管理職も含め、時間外労働削減の取組を積極的に実施

- ・ 課長職の負担を減らすため、次長職を設け、課長相当職の人員も増やす等の組織改編を実施
- ・ 人事異動の時期を繁忙期を避け、4月から10月に変更
- ・ 特定技能外国人を受け入れる等の増員

取組の結果、時間外・休日労働時間数は大幅に削減し、36協定の範囲内となった

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

埼玉労働局では、11月に過重労働解消キャンペーンの一環として、労働局長が働き方改革の取組を進めている企業を訪問しています。訪問企業の中で、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

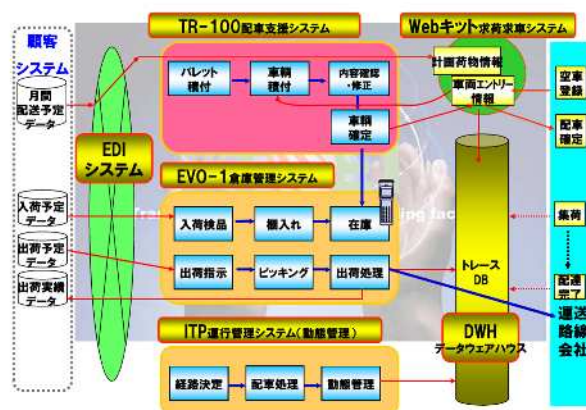
倉庫業等も手掛ける一般貨物運送事業者（労働者数約530人）

働き方の見直しに向けた取組

倉庫管理システム（WMS）などDX化の推進による時間外労働の削減

- 倉庫管理システム（WMS）や配車支援システム（TMS）を構築した結果、倉庫内の商品の所在や入荷・出荷などの情報が瞬時に把握が可能となる、受注を電子化し、その対応時間を削減する、デジタコや運転日報をシステムと連動することより事務処理を軽減するなど、業務の効率化につなげている。
- 将来的には、運行支援システムの拡充やIT系産業機械の導入など更なるDX化を推進していく予定。

【倉庫管理システム（WMS）／配車支援システム（TMS）】



荷主企業（取引先）の協力によるドライバーの荷待時間を削減

- 荷主企業A社の理解を得て、荷待時間についても待機料として運賃料金に上乗せしてもらう取り決めをした結果、A社もコスト削減のため、配車オーダーの前倒しなど、ドライバーの荷待ちができるだけ発生しないように協力してもらえるようになった。
- 荷主企業B社の理解を得て、荷役作業について、手作業からパレット化へ変更してもらった結果、荷役作業の時間短縮が図られた。

新入社員等の研修を充実、育成に力を入れて、社員の定着率を向上

- 乗務職については、入社後、4月は倉庫研修、5月～12月末まで元営業所長経験者など、豊富な専任指導員（嘱託社員）によるマンツーマンの丁寧な指導を行っており、入社2年目以降についても、職種に応じた必要な資格取得、研修・講習会の機会を設けるなど、人材育成に力を入れている。
- 配車業務体験ゲームや外部の物流関係の施設見学などの研修も実施。

取組の結果

時間外労働の実績（月の平均時間外労働）が、43.5時間（2014年度） 18.5時間（2023年度）に縮減

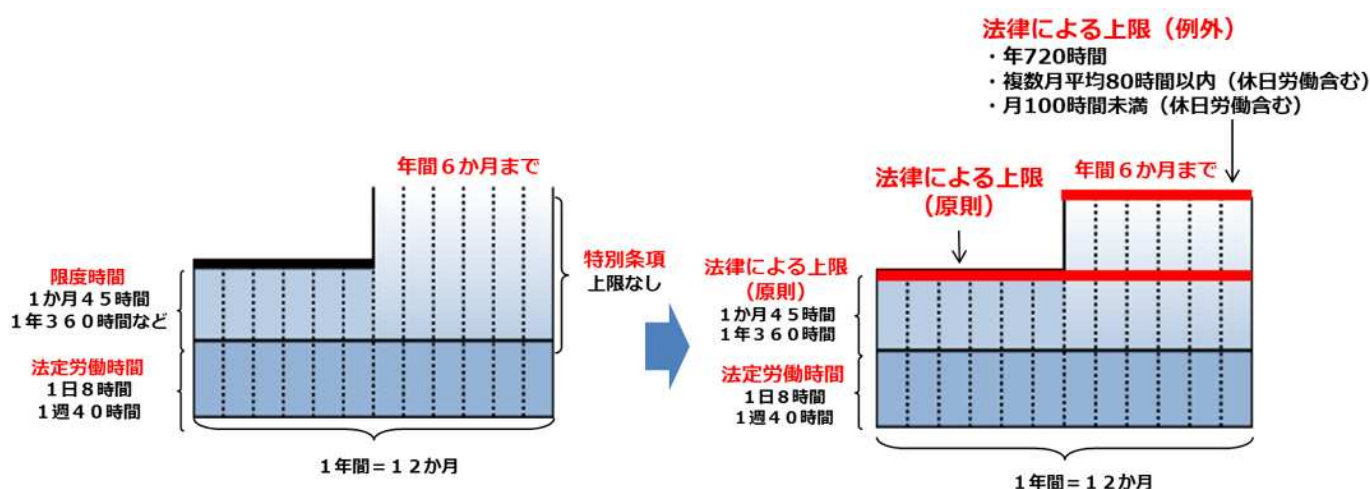
参考資料

時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

平成31年4月1日施行 / 中小企業は令和2年4月1日施行 / 一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。



< 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		<ul style="list-style-type: none"> ●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 <p>※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p> <p>地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集約的技術向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ●上限規制がすべて適用されます。

■ 労働時間適正把握ガイドライン

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のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）

自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた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。（ガイドライン4（3）ウ・エ）

労働者が自己申告できる時間数の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を改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

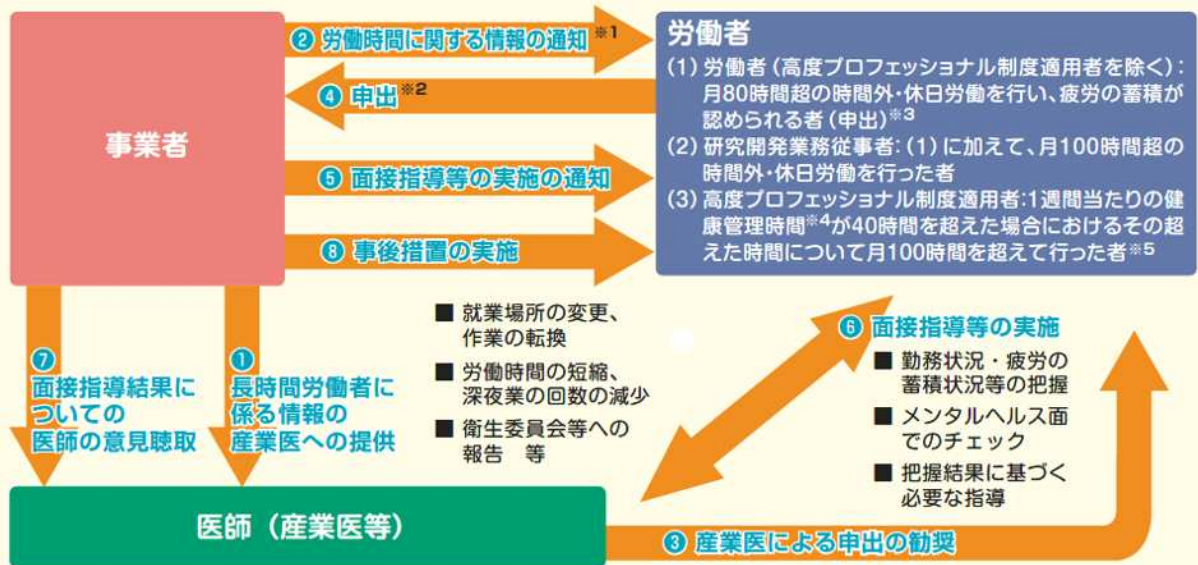
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

「医師による面接指導制度」は、長時間労働により疲労が蓄積し健康障害のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものである。



※1 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた労働者が対象。

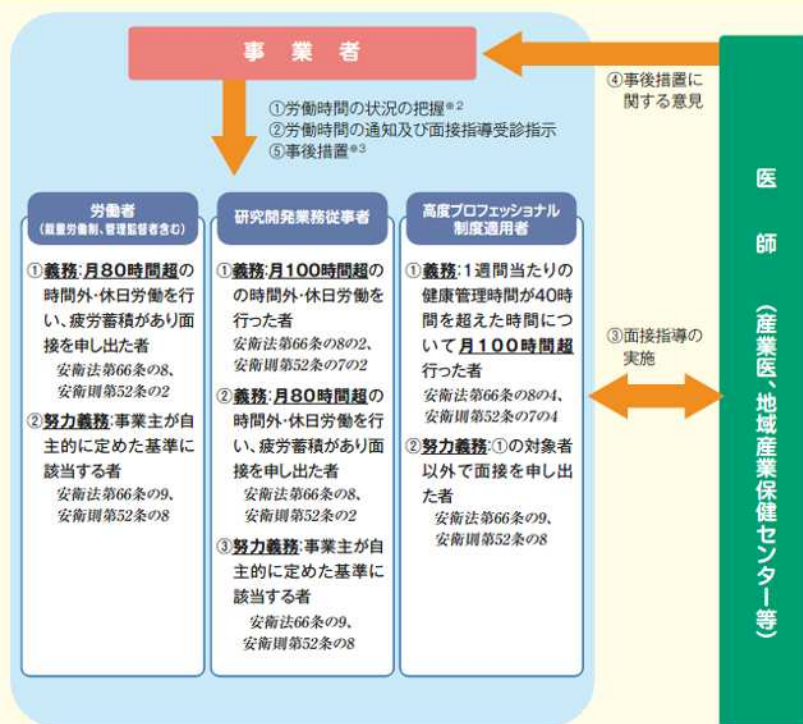
※2 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象

※3 月80時間超の時間外・休日労働を行った者については、申出がない場合でも面接指導を実施するよう努める。

月45時間超の時間外・休日労働で健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講じることが望ましい。

※4 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間(労使委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間)と事業場外において労働した時間との合計の時間。

※5 1週間当たりの健康管理時間が、40時間を超えた場合におけるその超えた時間について、1月当たり100時間を超えない高度プロフェッショナル制度適用者であって、申出を行った者については、医師による面接指導を実施するよう努める。



※1 休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 高度プロフェッショナル制度適用者は健康管理時間の把握。

※3 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、就業場所の変更、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

働き方改革推進支援助成金のご案内

労働時間短縮・年休促進支援コース

令和2年4月1日から、中小企業に、時間外労働の上限規制が適用されています。

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

勤務間インターバル導入コース

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、平成31年4月から、制度の導入が努力義務化されています。

このコースは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくはリーフレットをご覧ください。



リーフレットはこちら

業種別課題対応コース

令和6年4月1日に時間外労働の上限規制が適用された、建設業や自動車運転の業務等を対象としたコースです。

生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休2日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

詳しくは各リーフレットをご覧ください。

< 建設業 >



< 運送業 >



< 病院等 >

