

担当	滋賀労働局 労働基準部 監督課 課長 中井 隆裕 地方労働基準監察監督官 大橋 幸男 特別監督官 土肥 和弘 (電話) 077-522-6649
----	--

長時間労働が疑われる事業場に対する 令和4年度の監督指導結果を公表します

滋賀労働局（局長 こしまゆたか 小島裕）では、このたび、令和4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354事業場のうち、186事業場（52.5%）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、55事業場（違法な時間外労働があったもののうち29.6%）でした。

滋賀労働局では、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4年4月から令和5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： 354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： 186事業場（52.5%）
 - 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： 55事業場（29.6%）
 - うち、月100時間を超えるもの： 38事業場（20.4%）
 - うち、月150時間を超えるもの： 9事業場（4.8%）
 - うち、月200時間を超えるもの： 1事業場（0.5%）
 - ② 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 86事業場（24.3%）
 - ③ 賃金不払残業があったもの： 45事業場（12.7%）
- (3) 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]
- 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： 130事業場（36.7%）
 - ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 58事業場（16.4%）

【資料】

- 別添1 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果
- 別添2 監督指導において違法な長時間労働を認めた事例
- 別添3 参考資料

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4年4月から令和5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4年4月から令和5年3月までに、**354**事業場に対し監督指導を実施し、**306**事業場(86.4%)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**186**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**86**事業場、賃金不払残業があったものが**45**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)	健康障害防止措置 (注4)	賃金不払残業 (注5)
合計 (注1, 2)	354 (100%)	306 (86.4%)	186 (52.5%)	86 (24.3%)	45 (12.7%)
主な業種	製造業	87 (24.6%)	46	19	11
	商業	85 (24.0%)	44	20	16
	保健衛生業	51 (14.4%)	45	9	6
	接客娯楽業	42 (11.9%)	38	8	3
	建設業	23 (6.5%)	21	17	3
	運輸交通業	21 (5.9%)	20	13	1
	その他の事業 (注6)	18 (5.1%)	14	9	6

(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) カッコ内は、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)等の件数を計上している。

(注4) 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5) 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(労働者数)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
354	177 (50.0%)	89 (25.1%)	32 (9.0%)	23 (6.5%)	21 (5.9%)	12 (3.4%)

表3 企業規模(労働者数)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
354	131 (37.0%)	73 (20.6%)	21 (5.9%)	27 (7.6%)	34 (9.6%)	68 (19.2%)

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、130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
130	19	13	58	71	7	2

- (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、58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)		
58	45	1	14	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) 各項目のカッコ内は、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186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、55事業場で1か月80時間を、うち38事業場で1か月100時間を、うち9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 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り)

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
354	186	131	55	38	9	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、34事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、173事業場でタイムカードを基礎に確認し、67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、75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	
34	173	67	11	75

(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3年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	354	380
	うち、労働基準法などの法令違反あり	306 (86.4%)	314 (82.6%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	186 (52.5%)	168 (44.2%)
	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	55 <29.6%>	47 <28.0%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	38 <20.4%>	25 <14.9%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	9 <4.8%>	6 <3.6%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	1 <0.5%>	1 <0.6%>
	2 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	86 (24.3%)	67 (17.6%)
	3 賃金不払残業があったもの	45 (12.7%)	19 (5.0%)
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なため改善を 指導したもの	130 (36.7%)	169 (44.5%)
	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	71 <54.6%>	62 <36.7%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	58 (16.4%)	50 (13.2%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

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（道路貨物運送業）

立入調査で把握した事実

- ① 各種情報から労働者の健康管理対策が未実施であることが疑われたことから、道路貨物運送業を営む事業場（労働者約120人）に、立入調査を実施した。
- ② 自動車運転者について、36協定で定めた上限時間（月117時間）を超える**最長で1か月当たり160時間**の違法な時間外労働が認められ、1日の拘束時間・勤務終了後の休息期間に係る自動車運転者の改善基準告示違反も認められた。
- 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、労働者に対して心理的な負担を把握するためのストレスチェックを実施していなかった。また、定期健康診断の有所見者に係る就業上の措置等について医師から意見聴取していなかった。

労働基準監督署の指導

- ◆ **長時間にわたる違法な時間外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
- ◆ **自動車運転者の改善基準告示に違反していたこと**
 - ・ 1日の拘束時間が16時間を超えていること（改善基準告示4条1項2号違反）、勤務終了後に継続8時間以上の休息期間を与えていないこと（改善基準告示4条1項3号違反）について改善基準告示違反を指摘
- ◆ **労働者の健康管理対策を実施していないこと**
 - ・ 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回の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66条の10違反）
 - ・ 定期健康診断の有所見者に係る就業上の措置等について医師から意見聴取していないことについて是正勧告（労働安全衛生法66条の4違反）

事業場の是正対応（抜粋）

- 荷主へ協力を求め、配送開始時刻を遅らせ、かつ配送終了時刻の原則的な上限を設ける労働時間短縮措置を講じた。配送終了時刻の上限遵守のため、有料道路を積極的に使用させることとした。
- 時間外労働の上限を80時間に設定し、月稼働日数を平均22日に抑えるため、雇用を拡大する方針とした。

事例 2（自動車小売業）

立入調査で把握した事実

- ① 自動車小売業の事業場（労働者約30人）に勤務する労働者の家族からの長時間労働・賃金不払残業の疑いがあるという情報に基づき、立入調査を実施した。
- ② 労働者が始業・終業時刻をパソコンの労働時間管理システムに入力する労働時間管理方法であったが、同システムによる記録とパソコンとの接続記録が2～3時間程度乖離している労働者が認められたため、労働者に聞き取りを行う等の実態調査を指導したところ、賃金不払残業となっている時間を確認した。
- ③ 36協定で限度時間（月45時間）を超えて労働させる場合の特別条項を定めていたが、特別条項の適用回数の上限（年6回まで）を超える違法な時間外労働が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 違法な時間外労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた特別条項の適用回数を超えて限度時間を超える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32条違反）

◆ 労働時間適正把握ガイドラインに基づく措置を講じていなかったこと

- ・ 労働時間適正把握ガイドラインでは、自己申告により把握した労働時間と、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は、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正を行う措置を講ずべきとされており、当該措置を実施するよう指導

◆ 時間外労働に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 賃金不払残業となっている時間を確認したことから、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37条違反）

事業場の是正対応（抜粋）

- 勤務した時間を正しく労働時間管理システムに入力するよう社内展開し、管理者が月に2回、労働時間記録とパソコンの接続記録との間に乖離がないか労働者全員分のチェックを行うこととした。
- 違法な時間外労働が生じた部署に人員を補充し、かつ組織変更を行い、業務の効率化を図った。
- 車検等の自動車整備業務について、顧客に協力を求めることとし、週末に多い入庫を平日入庫にシフトすることで業務の平準化の調整を行うこととした。また、平準化が難しい場合は外注を検討するか、入庫を断ることとした。
- 時間外労働を行わない日を個人別に設定し、当該労働者はその旨表示する札を机の上に置き、他の労働者にも周知することとした。

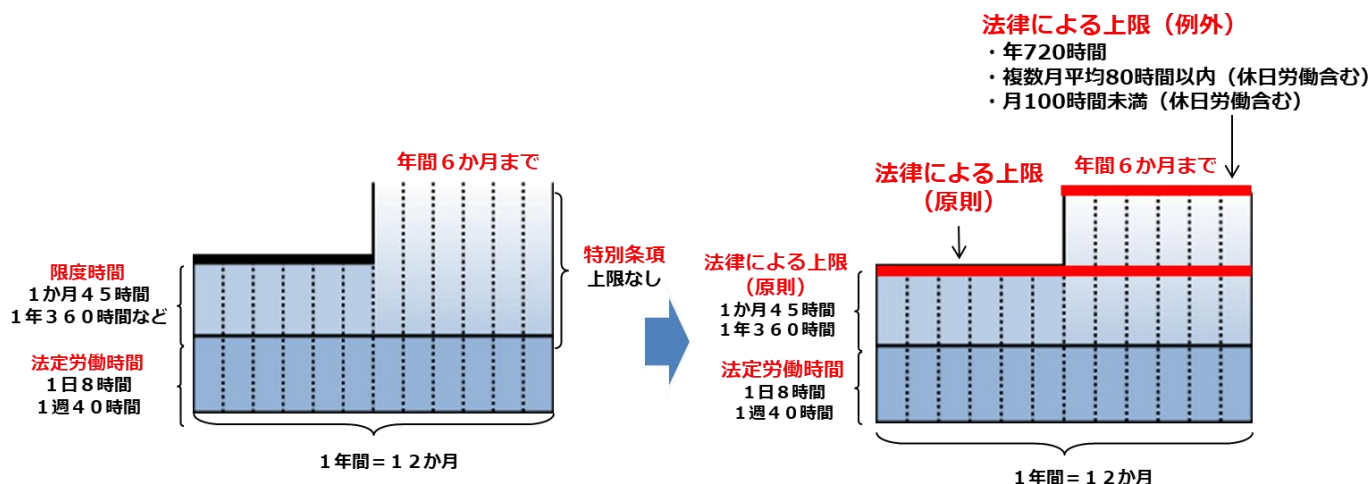
参考資料

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。



< 猶予業種・業務 >

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、 ✓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、 ✓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、 ✓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）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（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、 ✓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。	●上限規制がすべて適用されます。

自動車運転者の改善基準告示

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、全ての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間、休憩期間、運転時間等の基準を定めています。

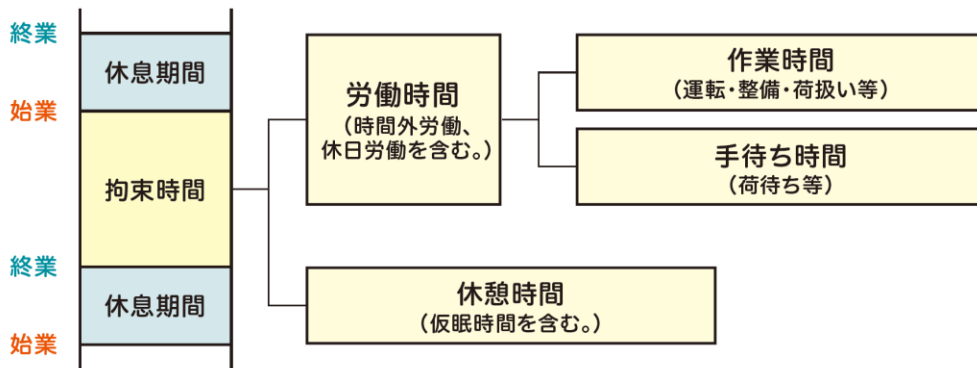
令和6年4月1日から、自動車運転の業務に時間外労働の上限規制が適用されるとともに、改善基準告示に定める拘束時間等の基準も改正されています。

● 拘束時間

労働時間と休憩時間（仮眠時間を含む。）の合計時間、すなわち、始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束される全ての時間をいいます。

● 休憩期間

使用者の拘束を受けない期間、つまり、勤務と次の勤務との間にあって、休憩期間の直前の拘束時間における疲労の回復を図るとともに、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、その処分が労働者の全く自由な判断に委ねられる時間をいいます。休憩時間や仮眠時間等とは本質的に異なるものです。

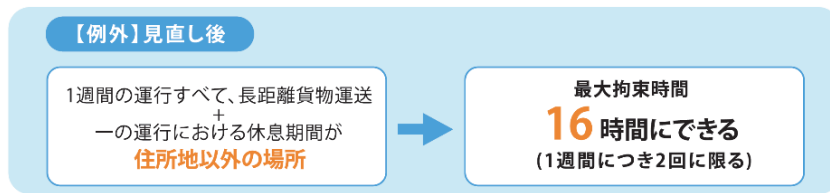


1日の拘束時間

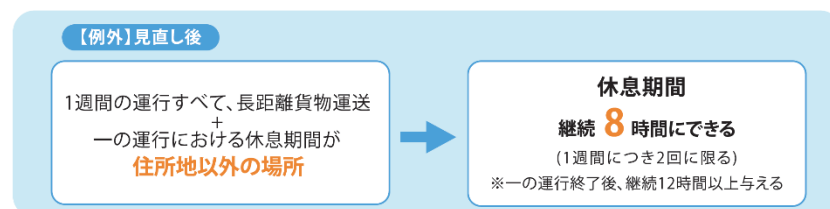


左表はトラック運転者に関する改善基準告示（1日の拘束時間及び休憩期間）の現行及び令和6年4月1日以降の改正後の内容を示したものです。

改善基準告示では、その他に1年・1か月の拘束時間や運転時間等についても基準が定められています。



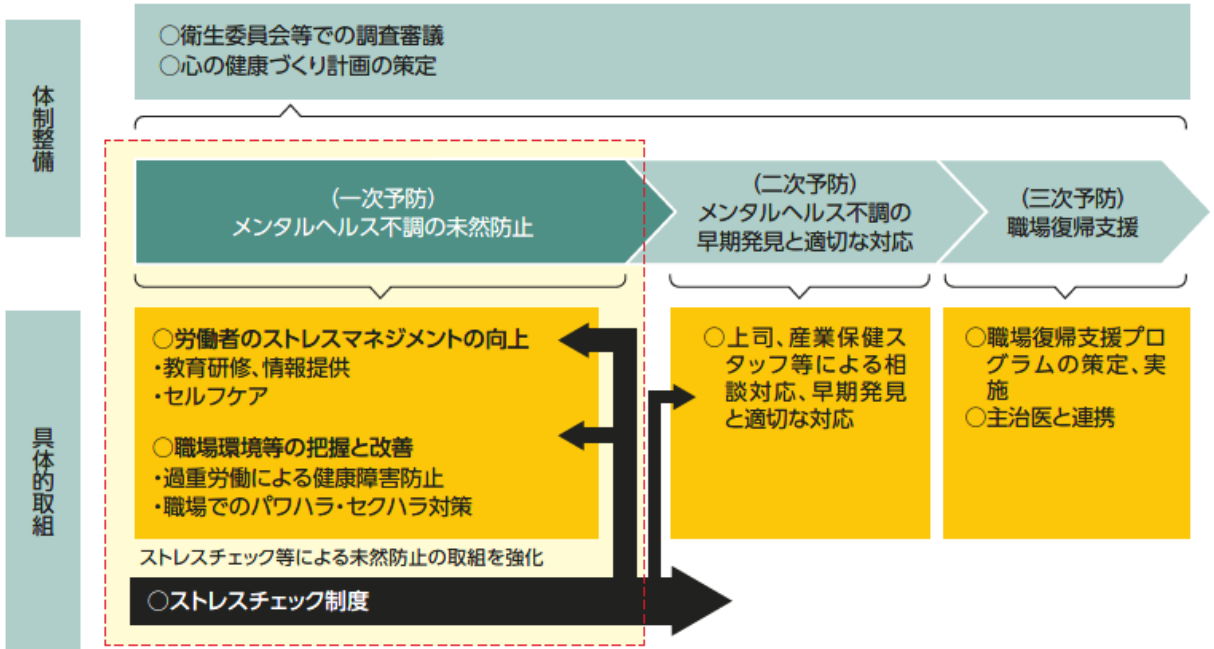
1日の休憩期間



■ ストレスチェック

「ストレスチェック」とは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することで、**自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査**である。労働者が50人以上いる事業場では、毎年1回、この検査を全ての労働者に対して実施することを義務づけられている。

ストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気づきを促すとともに、職場環境改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタル不調となることを未然に防止する一次予防を主な目的としている。



質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が う	ち が う
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
⋮				
最近 1 か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
⋮				

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

- ① 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）
- ② 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）
- ③ 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））