

担 当	滋賀労働局 労働基準部 監督課 課長 堀 貴志 地方労働基準監察監督官 相田 知洋 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5年度の監督指導結果を公表します

滋賀労働局（局長 ^{たわだ はるひこ} 多和田 治彦）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375事業場のうち、200事業場（53.3%）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、68事業場（違法な時間外労働があったもののうち34.0%）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】

- (1) 監督指導の実施事業場： 375 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： 200 事業場 (53.3%)
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： 68 事業場 (34.0%)
うち、月100時間を超えるもの： 37 事業場 (18.5%)
うち、月150時間を超えるもの： 7 事業場 (3.5%)
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： 37 事業場 (9.9%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 88 事業場 (23.5%)
- (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： 154 事業場 (41.1%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 64 事業場 (17.1%)

【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、375事業場に対し監督指導を実施し、321事業場(85.6%)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200事業場、賃金不払残業があったものが37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88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)	375 (100%)	321 (85.6%)	200 (53.3%)	37 (9.9%)	88 (23.5%)	
主な業種	商業	85 (22.7%)	72 (84.7%)	45	8	31
	製造業	74 (19.7%)	64 (86.5%)	45	6	8
	保健衛生業	47 (12.5%)	44 (93.6%)	24	4	12
	接客娯楽業	63 (16.8%)	49 (77.8%)	35	8	18
	建設業	10 (2.7%)	10 (100%)	6	3	2
	運輸交通業	30 (8.0%)	26 (86.7%)	17	2	3
	その他の事業 (注6)	30 (8.0%)	25 (83.3%)	16	3	7

(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
375	80 (21.3%)	156 (41.6%)	76 (20.3%)	33 (8.8%)	23 (6.1%)	7 (1.9%)

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
375	41 (10.9%)	80 (21.3%)	82 (21.9%)	46 (12.3%)	44 (11.7%)	82 (21.9%)

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	27	6	61	89	4	4

- (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、64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)		
64	43	7	18	2	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200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、68事業場で1か月80時間を、うち37事業場で1か月100時間を、うち7事業場で1か月150時間を超えていた。200時間を超えていた事業場は認められなかった。

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
375	200	132	68	37	7	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、22事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、163事業場でタイムカードを基礎に確認し、92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、73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	163	92	10	73

(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5年度	令和4年度
監督指導 実施事業 場	監督実施事業場	375	354
	うち、労働基準法などの法令違反あり	321 (85.6%)	306 (86.4%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	200 (53.3%)	186 (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1か月当たり80時間を超えるもの	68 <34.0%>	55 <29.6%>
	1か月当たり100時間を超えるもの	37 <18.5%>	38 <20.4%>
	1か月当たり150時間を超えるもの	7 <3.5%>	9 <4.8%>
	1か月当たり200時間を超えるもの	0 <0.0%>	1 <0.5%>
	2 賃金不払残業があったもの	37 (9.9%)	45 (12.7%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	88 (23.5%)	86 (24.3%)
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	154 (41.1%)	130 (36.7%)
	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	89 <57.8%>	71 <54.6%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	64 (17.1%)	58 (16.4%)

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 各種情報から違法な長時間労働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16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100時間）を超える**最長で1か月当たり152時間**の違法な時間外労働が認められ、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。

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

- ・ 立入調査を実施した令和5年度時点では、自動車運転者に係る上限規制の適用はまだ猶予されていたが、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が法違反となり是正勧告（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

◆ 自動車運転者の改善基準告示に違反していたこと

- ・ 1月の拘束時間が293時間を超えていること（改善基準告示第4条1項1号違反）、1日の拘束時間が16時間を超えていること（改善基準告示第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（改善基準告示第4条1項3号違反）について改善基準告示違反を指摘

事業場の是正対応（抜粋）

- 帰所後の翌日配送分の荷の積込み業務について、積込みアシスタントを配置することで、自動車運転者の労働時間・拘束時間を短縮した。
- 労働時間・拘束時間について週次で状況を確認することとし、月の時間外労働や拘束時間の限度を超過しないように業務配分している。

労働基準監督署の荷主への要請

- 指導後の事業場からの報告により、時間外労働や拘束時間の一定の減少が確認されたものの、依然として長時間労働の実態にある労働者が認められたことから、事業場の了解を得た上で、労働基準監督署職員による荷主企業への協力要請を行った。
- 要請に当たっては、令和6年度から自動車運転者にも上限規制や改正された改善基準告示が適用されることから、一層の長時間労働防止の取組が必要となること、その取組には荷主の理解と協力が不可欠であること等を説明し、要請書を交付した。

➡取組の結果、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間以内に減少した。

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15人）に勤務する外国人技能実習生の賃金額が最低賃金額未満であるとの外国人技能実習機構からの通報があったことから、立入調査を実施した。
- ② 外国人技能実習生の賃金について、滋賀県最低賃金の改定に合わせた賃金引上げが失念されており、最低賃金法違反が認められた。また、賃金控除協定を締結することなく、技能実習生の賃金から食費等を控除していた。
- ③ 36協定で定めた上限時間（月80時間）及び上限休日労働日数を超える**最長で1か月当たり168時間**の違法な時間外・休日労働が認められ、特定技能外国人1名にも違法な時間外・休日労働が認められた。また、勤務間のインターバルが短時間である状況が散見された。

労働基準監督署の指導

- ◆ **滋賀県最低賃金以上の額で賃金を支払っていなかったこと**
 - ・外国人技能実習生に滋賀県最低賃金以上の額で賃金を支払っていなかったことについて是正勧告（最低賃金法第4条第1項違反）
- ◆ **賃金控除協定を締結することなく賃金から食費等を控除していたこと**
 - ・法定の除外事由（賃金控除協定の締結）なく、賃金から食費等を控除していたことは賃金の全額払いの原則に反しており是正勧告（労働基準法第24条第1項違反）
- ◆ **長時間にわたる違法な時間外労働を行わせたこと**
 - ・立入調査を実施した令和5年度時点では、建設業はまだ上限規制の適用が猶予されていたが、36協定で定めた上限を超えて時間外・休日労働を行わせていたことが法違反となり是正勧告（労働基準法第32条・第35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
 - ・前日の終業時刻と始業時刻の間に一定時間の休息を確保するよう指導

事業場の是正対応（抜粋）

- 外国人技能実習生の賃金について、滋賀県最低賃金との差額計算を行い、差額の支払いを行った。また、賃金控除協定を改めて締結し、社内に周知を行った。
- 時間外・休日労働について36協定の上限を超えて指示することはできないことを社内に改めて周知した。特に、休日労働については、予め勤務を振り替えるべき日を指定してからでないと、休日労働を行わせることができない社内ルールとした。
- 内装工事を主の事業としており、施主の店舗営業が終了した深夜時間帯に作業を求められることが多く、日勤と深夜作業を連続して行うことが長時間労働の原因となっていた。そのため、深夜作業後は引き続きの日勤は免除する、日勤後に一定のインターバルを確保できない場合は深夜作業は担当できない社内ルールとした。

→取組の結果、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間以内に減少した。

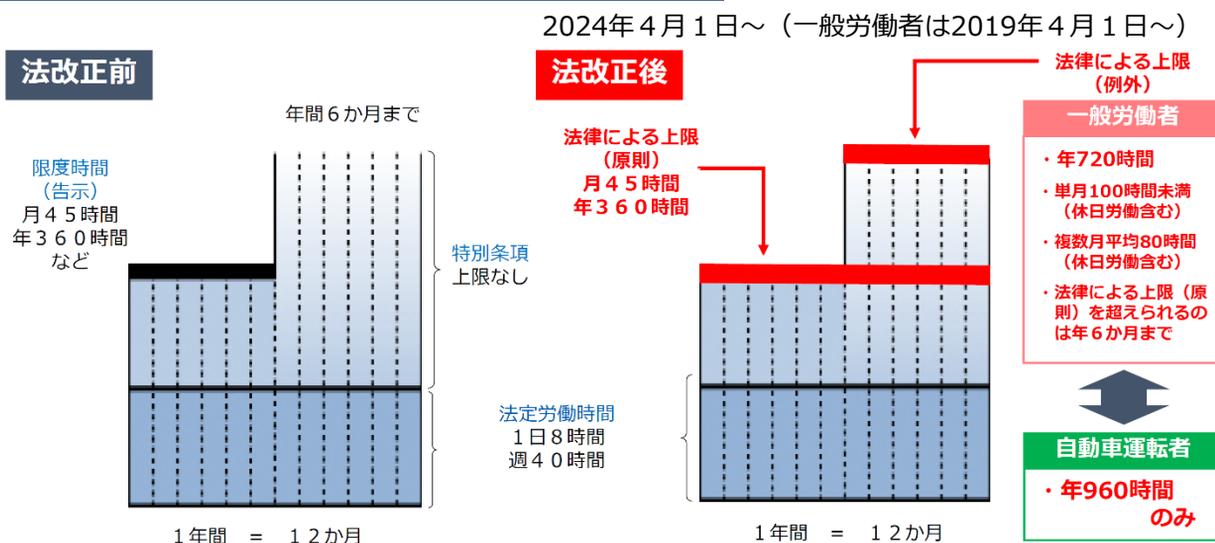
参考資料

自動車運転者に係る時間外労働の上限規制の適用及び改善基準告示の改正

「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、休息期間、運転時間等の基準を定めています。

2024年4月1日から、自動車運転者に係る時間外労働の上限を年960時間とする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。

上限規制（一般労働者と自動車運転者）



自動車運転者は上表の告示の内容は適用除外

改善基準告示

改正された改善基準告示の主な内容（2024年4月適用開始）

下表はトラック運転者に関する改善基準告示の改正内容の一部を示したものです。改善基準告示では、その他に運転時間等についても基準が定められています。

	2024年3月31日まで	2024年4月1日以降
		
1年の拘束時間	3,516時間以内	原則: 3,300時間以内 例外(※1): 3,400時間以内
1か月の拘束時間	293時間以内 労使協定により、年6か月まで320時間まで延長可	原則: 284時間以内 例外(※1): 310時間以内(年6か月まで)
1日の休息時間	継続8時間以上	原則: 継続11時間以内時間与えるよう努めることを基本とし、 9時間を下回らない 例外: 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合(※2)、継続8時間以上(週2回まで) 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える

※1 労使協定により延長可(①②を満たす必要あり)

① 284時間超は連続3か月まで。

② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める。

※2 1週間における運行がすべて長距離貨物運送(一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送)で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合

建設業に係る時間外・休日労働の上限規制の適用

2024年4月1日から、建設業では災害時における復旧及び復興の事業を除き、一般労働者と同様の時間外・休日労働の上限規制が適用されます。

なお、「災害時における復旧及び復興の事業」については、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ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。

災害時における復旧及び復興の事業

災害により被害を受けた工作物の復旧及び復興を目的として発注を受けた建設の事業をいい、工事の名称等にかかわらず、特定の災害による被害を受けた道路や鉄道の復旧、仮設住宅や復興支援道路の建設などの復旧及び復興の事業が対象となります。

例えば以下のような事業が対象となります。

- 公共土木施設災害復旧事業費国庫負担法の適用を受ける災害復旧事業
- 国や地方自治体と締結した災害協定（※事業者団体が締結当事者である等、建設事業者が災害協定の締結当事者になっていない場合も含む。）に基づく災害の復旧の事業
- 維持管理契約内で発注者（民間発注者も含む。）の指示により対応する災害の復旧の事業
- 複数年にわたって行う復興の事業等

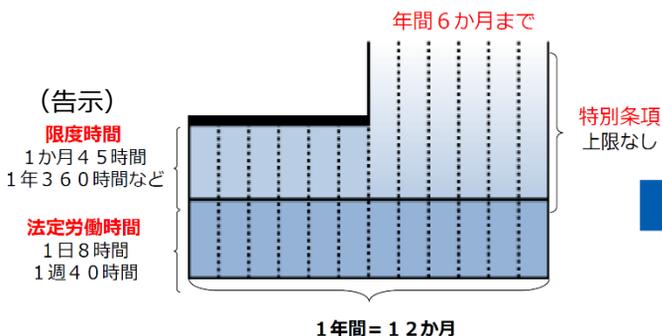
上限規制（一般労働者と一般の建設の事業）

2024年4月1日～
(一般労働者は
2019年4月1日～)

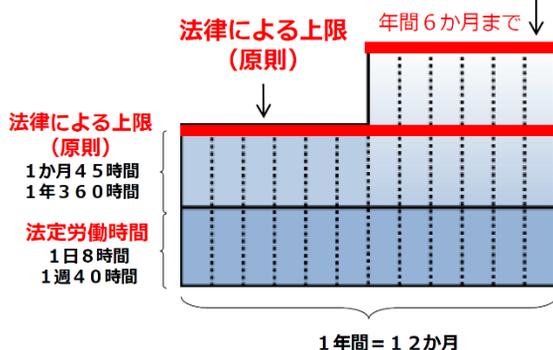
法律による上限（例外）

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間以内（休日労働含む）
- ・月100時間未満（休日労働含む）

法改正前



法改正後



建設の事業は上表の告示の内容は適用除外

上限規制（災害時における復旧及び復興の事業）

建設事業のうち、災害時における復旧及び復興の事業に限り、2024年4月1日以降も**一部の上限規制の規定は適用されません。**

×適用されない規定

- 時間外労働と休日労働の合計が**月100時間未満**
- 時間外労働と休日労働の合計について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

(2024年4月1日～)

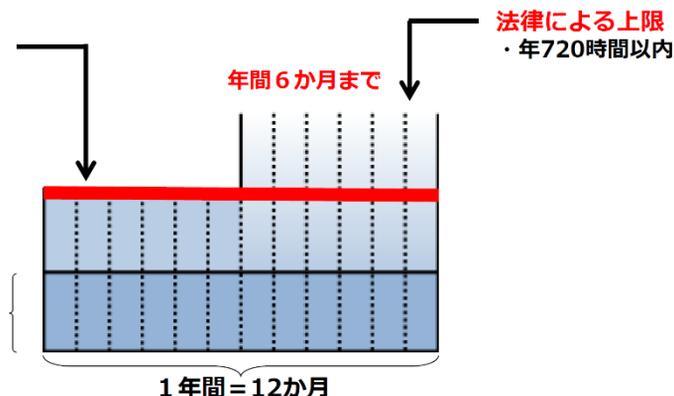
法改正後

○適用される規定

- 時間外労働が**年720時間以内**（休日労働は含まない）
- 時間外労働が**月45時間を超える**ことができるのは、**年6か月が限度**

法律による上限（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



労働基準監督署による荷主要請

道路貨物運送業は、他の業種に比べて長時間労働の実態にあり、過労死等の労災支給決定件数が最も多い業種であることから、トラック運転者の長時間労働の是正等の働き方改革を一層積極的に進める必要があります。しかしながら、長時間労働の要因には、取引慣行など個々の事業主の努力だけでは見直すことが困難なものがあるため、労働基準監督署が発着荷主等に対して要請と働きかけを行う取組をしています。

労働基準監督署による要請

- ▶ **荷主企業に対し、労働基準監督署から配慮を要請**
(要請の内容) 長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないよう努めること。
運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知すること。
- ▶ 対象企業選定にあたり、**省内HPや立入調査時に収集した情報**を活用 ⇒ **国土交通省にも情報提供**

立入調査時に情報収集



地域別（滋賀県）最低賃金

「地域別最低賃金」は、全国すべての都道府県で設定されていて、基本的には毎年改定されます。その金額は、都道府県労働局長が、金額改正が必要だと認める場合に地方最低賃金審議会に諮問し、同審議会の意見（答申）を尊重して改正を決定しています。「地域別最低賃金」は、正社員だけでなく、パートやアルバイト、臨時・嘱託といった雇用形態や呼称に関係なく、また、外国人労働者も含め国籍や年齢、性別にかかわらず、すべての労働者に適用されます。

滋賀県最低賃金は、前年までの時間額 967 円から 50 円引き上げて**時間額 1,017 円**になりました。
(令和 6 年 10 月 1 日～)



滋賀県 最低賃金

令和 6 年 10 月 1 日から 時間額 **1,017 円** 前年比 50円 UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関するお問い合わせは 滋賀労働局または 最寄りの労働基準監督署へ	賃金引き上げ 働き方改革推進 賃金引き上げの労務 労務改革推進 賃金引き上げの労務	他の企業事務所の責任人へ 労務改革 助成金 800万円 助成
---------------------------------------	---	--------------------------------