厚生労働省
滋賀労働局
働きやすい滋賀をめざして

滋 賀 労 働 局 発 表
令 和 7 年 10 月 30 日

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
専門監督官　村中　久美
（電話）　077－522－6649

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

滋賀労働局（局長　多和田（たわだ）　治彦（はるひこ））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 305 事業場のうち、149 事業場（48.9%）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、70 事業場（違法な時間外労働があったもののうち 47.0%）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６年４月から令和７年３月までの監督指導結果のポイント】

⑴ 監督指導の実施事業場：　305 事業場

⑵ 主な違反内容［⑴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：　149 事業場（48.9%）

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：	70 事業場（47.0%）
うち、月 100 時間を超えるもの：	34 事業場（22.8%）
うち、月 150 時間を超えるもの：	4 事業場（ 2.7%）
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：　28 事業場（9.2%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　59 事業場（19.3%）

⑶ 主な健康障害防止に関する指導の状況［⑴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：　126 事業場　（41.3%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　26 事業場　（8.5%）

【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１

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、305事業場に対し監督指導を実施し、256事業場（83.9%）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149事業場、賃金不払残業があったものが28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59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）		305（100%）	256（83.9%）	149（48.9%）	28（9.2%）	59（19.3%）
	製造業	67（22.0%）	56（83.6%）	41（61.2%）	10（14.9%）	9（13.4%）
	商業	66（21.6%）	52（78.8%）	24（36.4%）	3（4.5%）	11（16.7%）
	保健衛生業	46（15.1%）	39（84.8%）	23（50.0%）	4（8.7%）	5（10.9%）
	接客娯楽業	35（11.5%）	31（88.6%）	21（60.0%）	1（2.9%）	9（25.7%）
	運輸交通業	28（9.2%）	23（82.1%）	16（57.1%）	4（14.3%）	6（21.4%）
	建設業	18（5.9%）	16（88.9%）	7（38.9%）	2（11.1%）	4（22.2%）
	その他の事業（注６）	22（7.2%）	20（90.9%）	11（50.0%）	2（9.1%）	7（31.8%）

（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
305	74（24.3%）	141（46.2%）	37（12.1%）	24（7.9%）	21（6.9%）	8（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
305	31（10.2%）	81（26.6%）	41（13.4%）	39（12.8%）	52（17%）	61（20%）

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、126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
126	19	14	43	81	5	10

（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、26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）		
26	18	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149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、70事業場で1か月80時間を、うち34事業場で1か月100時間を、うち4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　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	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
305	149	79	70	34	4	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、18事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、143事業場でタイムカードを基礎に確認し、78事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、9事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、31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	
18	143	78	9	31

（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

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（製造業）

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、製造業を営む事業場（労働者８人）に、立入調査を実施した。

② 36協定を締結することなく、**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た。

労働基準監督署の指導

◆ **時間外・休日・深夜労働に係る割増賃金を支払っていなかったこと**

時間外・休日労働及び深夜労働を行わせていたにもかかわらず、割増賃金（時間外・深夜労働について２割５分増以上、休日労働について３割５分増以上）を支払っていなかったことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

◆ **有給休暇を年５日取得させていなかったこと**

有給休暇が１年に10日以上付与される労働者に対し、このうちの５日を付与日から１年以内に取得させていなかったことについて是正勧告（労働基準法第39条第７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**

時間外・休日労働に関する協定を締結することなく、違法な時間外・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32条・第35条違反）

また、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

事業場の是正対応（抜粋）

- 36協定を締結し、所轄労働基準監督署に届出を行った。
- 慢性的な人員不足に対応するため、新たに労働者を雇用し、組織の体制強化を図った。
- 取引会社と受注量の調整を行い、業務の負担軽減を図った。

➡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（製造業）

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、製造業の事業場（労働者200人）に、立入調査を実施した（令和４年度にも立入調査実施の実績有）。
② 令和４年度に立入調査を行った際、一部の労働者について36協定で定めた上限時間（月99.75時間）を超える**最長で1か月当たり162時間**の違法な時間外労働が認められた。また、36協定で定める特別条項適用限度回数（年６回）を超えて月45時間を超える時間外労働を行わせていたことが認められた。
③ 令和６年度の立入調査の際、令和４年度の改善状況も含め再度確認を実施したところ、36協定で定めた上限時間（月99.75時間）を超える**最長で1か月当たり115時間**の違法な時間外労働が認められた。

Ｒ４年度における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協定で定めた上限を超えて違法な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）
- 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

Ｒ６年度の立入調査時に労働基準監督署が確認した内容

- 令和４年度の労働基準監督署による指導後、事業場では新たな人材を確保に向けた対応強化を進めるとともに、労働時間平準化等の取組を実施し、時間外・休日労働を１か月あたり80時間以内に削減していた。
- しかし、令和５年の12月ごろから、経費削減のため採用活動を停止したことが影響し、再び人手不足の状態に陥り、一部の労働者に１か月当たり100時間を超過する時間外・休日労働時間が発生することになったことを確認した。

Ｒ６年度における労働基準監督署の対応

◆ 検察庁へ書類送検

- 令和４年度に違法な時間外労働について是正勧告を行ったにもかかわらず、令和６年度にも令和４年度と同様に法違反が認められ、違法な長時間労働を繰り返すもので悪質な事案と判断し、司法処理に着手した。

➡令和６年度に大津地方検察庁に書類送検した。

【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６年度	令和５年度
監督指導実施事業場	監督実施事業場	305	375
	うち、労働基準法などの法令違反あり	256 *(83.9%)*	321 *(85.6%)*
主な違反内容	１　違法な時間外労働があったもの	149 *(48.9%)*	200 *(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１か月当たり 80 時間を超えるもの	70 *〈47.0%〉*	68 *〈34.0%〉*
	１か月当たり 100 時間を超えるもの	34 *〈22.8%〉*	37 *〈18.5%〉*
	１か月当たり 150 時間を超えるもの	4 *〈2.7%〉*	7 *〈3.5%〉*
	１か月当たり 200 時間を超えるもの	0 *〈0.0%〉*	0 *〈0.0%〉*
	２　賃金不払残業があったもの	28 *(9.2%)*	37 *(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	59 *(19.3%)*	88 *(23.5%)*
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	126 *(41.3%)*	154 *(41.1%)*
	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	81 *〈64.3%〉*	89 *〈57.8%〉*
	２　労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	26 *(8.5%)*	64 *(17.1%)*