

報道関係者 各位

令和5年12月8日

【照会先】

静岡労働局労働基準部監督課

監督課長

松本 政浩

主任監察監督官

内藤 匡樹

(電話)

054-254-6352

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

静岡労働局（局長 笹正光）では、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835事業場のうち、368事業場（44.1%）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、144事業場（違法な時間外労働があったもののうち39.1%）でした。

静岡労働局では、今後も長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行うこととしています。

【監督指導結果のポイント】（令和4年4月～令和5年3月）

(1) 監督指導の実施事業場：	835 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：	368 事業場（44.1%）
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：	144 事業場（39.1%）
うち、月100時間を超えるもの：	96 事業場（26.1%）
うち、月150時間を超えるもの：	24 事業場（6.5%）
うち、月200時間を超えるもの：	1 事業場（0.3%）
② 賃金不払残業があったもの：	96 事業場（11.5%）
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：	282 事業場（33.8%）
(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：	322 事業場（38.6%）
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの：	158 事業場（18.9%）

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、835事業場に対し監督指導を実施し、740事業場(88.6%)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368事業場、賃金不払残業があったものが96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282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)	835 (100%)	740 (88.6%)	368 (44.1%)	96 (11.5%)	282 (33.8%)	
主な業種	商業	236 (28.3%)	214	89	24	101
	製造業	181 (21.7%)	160	87	20	48
	保健衛生業	66 (7.9%)	59	33	6	23
	接客娯楽業	102 (12.2%)	90	39	16	37
	建設業	67 (8.0%)	57	26	11	13
	運輸交通業	73 (8.7%)	69	54	10	22
	その他の事業 (注6)	53 (6.3%)	40	20	6	16

(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)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
835	402 (48.1%)	244 (29.2%)	70 (8.4%)	57 (6.8%)	45 (5.4%)	17 (2.0%)

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
835	285 (34.1%)	171 (20.5%)	63 (7.5%)	78 (9.3%)	99 (11.9%)	139 (16.6%)

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、322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
322	69	68	148	170	16	17

- (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、158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)		
158	116	5	45	3	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368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、144事業場で1か月80時間を、うち96事業場で1か月100時間を、うち24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	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
835	368	224	144	96	24	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、91事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、396事業場でタイムカードを基礎に確認し、133事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、20事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、165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	
91	396	133	20	165

(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。

指導事例及び改善状況

(静岡労働局)

番号	業種 (事業場規模)	労働基準監督署の対応	改善状況
1	製造業 (10～29人)	<p><労働時間関係></p> <p>○36協定を締結していないにもかかわらず、違法な時間外労働を行わせていたため、是正するよう指導した。</p> <p>○時間外・休日労働時間数が1か月100時間を超え(最長:月158時間)、2～6か月の平均が80時間を超える労働者がいたため、労働時間を短縮するよう指導した。</p>	<p>◇特別条項付き36協定を締結し、月途中に当該月の時間外労働状況を確認するなどして、協定内容に従い時間外労働を行うよう徹底した。</p> <p>◇所定休日である土日に出勤を行う際は予め同一週内に振替休日を指定取得し、また、業務を効率化するとともに特定の労働者に業務が集中しないよう平準化を図る等により労働時間の短出を図った。</p>
2	飲食店 (100～299人)	<p><労働時間関係></p> <p>○特別条項付き36協定を締結していたが、特別条項の限度時間を超えて違法な労働させていたため、是正するよう指導した。</p>	<p>◇長時間労働となっていた者へ、個別に聞き取りを行い、他部署の応援、人員配置の適正化を実施。短時間しか労働できない労働者も積極的に採用を行い、時間外労働削減に努めた結果、改善が認められた。</p>
3	陸上貨物 運送事業 (10～29人)	<p><労働時間関係></p> <p>○36協定に定める限度時間を超えて労働させる場合おける手続き(労働者代表者への事前申し入れ)を行わずに特別条項を適用していたため、是正するよう指導した。</p> <p>○時間外・休日労働時間数が1か月45時間を超える労働者(最長:月50時間)がいたため、労働時間を短縮するよう指導した。</p>	<p>◇毎月15日、25日に労働者の時間外労働時間数を確認し、特別条項に該当するおそれのある労働者については労働者代表に申し入れをすることとなった。</p> <p>◇毎月15日、25日の確認時に比較的労働時間が長い労働者は配置転換を行い、作業量の均一化を図った。</p>
4	その他の 飲食店 (10人未満)	<p><労働時間関係></p> <p>○時間外・休日労働時間数(週40時間の労働時間を超えた部分)が1か月45時間を超える労働者(最長:月54時間)がいたため、労働時間を短縮するよう指導した。</p>	<p>◇労使間で話し合いの場を設け対策を検討し、早番組、遅番組といった勤務シフトを編成することとし、勤務時間を分散させる、平日と休日の客の引き具合を分析し、平日の夜の営業時間を短くするなどを実施し、時間外労働の削減を図った。</p>

5	製造業 (300人以上)	<p><労働時間関係></p> <p>○36協定で定める限度時間を超えて違法な時間外労働を行わせていたため、是正するよう指導した。</p> <p>○時間外・休日労働時間が1か月100時間を超え（最長：169時間）、2～6か月の平均が80時間を超える労働者がいたため労働時間を短縮するよう指導した。</p>	<p>◇各部署に1若しくは2名の時間外労働管理者を選任し、日々の時間外労働管理を行う仕組みを構築した。</p> <p>◇時間外労働となる時間帯である夕方から勤務する労働者を新たに雇用し、主に昼間の時間給労働者の時間外労働を削減した。</p> <p>◇中途採用社員等の採用を行い、正社員の業務量の平準化、軽減を図った。</p>
6	陸上貨物 取扱業 (100～299人)	<p><労働時間関係></p> <p>○36協定で定める限度時間を超えて違法な時間外労働を行わせていたため、是正するよう指導した。</p> <p>○時間外・休日労働時間が1か月100時間を超え（最長：192.25時間）、2～6か月の平均が80時間を超える労働者がいたため労働時間を短縮するよう指導した。</p>	<p>◇時間外労働時間を週報で各管理者に配信し、時間外労働時間の長い者を早期にチェックできるようにした。</p> <p>◇当日の作業量に基づき人員配置を行い、日中の作業進捗状況をチェックし、人員の再配置をした。</p> <p>◇時間外労働が発生している時間帯に時差出勤を取り入れた。</p>
7	倉庫業 (30～49人)	<p><労働時間関係></p> <p>○36協定で定める限度時間を超えて違法な時間外労働を行わせていたため、是正するよう指導した。</p> <p>○時間外・休日労働時間が1か月100時間を超える労働者（最長：156時間）がいたため、労働時間を短縮するよう指導した。</p>	<p>◇事務員については、在庫集計方法を手作業からPCによる自動集計へ変更、商品入出庫を4つの倉庫へ分散し、振り分け作業をシステム化、夜勤業務者の所定労働時間の変更、担当業務を差し替え複数業務に対応できる体制への変更等の対策を行った。</p> <p>◇フォークリフト運転者については、倉庫の1か所集中による作業待機時間を無くすため、他の倉庫と分散管理し、夜間、土日の出庫対応を外部倉庫業者へ委託、人員配置の見直し、砂塵による不良発生防止のための構内アスファルト舗装化等の対応により、労働時間の削減を行った。</p>