

報道関係者 各位

令和7年8月27日

【照会先】

徳島労働局労働基準部監督課

監督課長 松浦 和久

監察監督官 森田 宏明

(電話) 088-652-9163

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

～ 時間外・休日労働時間が月200時間を超える事業場等に対し是正を指導 ～

徳島労働局では、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162事業場のうち、75事業場(46.3%)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28事業場(違法な時間外労働があったもののうち37.3%)でした。

徳島労働局では、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。

【監督指導結果のポイント】(令和6年4月～令和7年3月)

(1) 監督指導の実施事業場 :	162 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 :	75 事業場 (46.3%)
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 :	28 事業場 (37.3%)
うち、月100時間を超えるもの :	20 事業場 (26.7%)
うち、月150時間を超えるもの :	3 事業場 (4%)
うち、月200時間を超えるもの :	3 事業場 (4%)
② 賃金不払残業があったもの :	19 事業場 (11.7%)
③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの :	35 事業場 (21.6%)
(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 :	62 事業場 (38.3%)
② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの :	21 事業場 (13%)

(参考1) 全国の監督指導結果(厚生労働省本省において令和7年7月30日報道発表)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59983.html

(参考2) 昨年度以前の「過重労働解消キャンペーン」の実施内容(今年度の実施内容は今後報道発表予定)

https://jsite.mhlw.go.jp/tokushima-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/_120529.html

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)

令和6年4月から令和7年3月までに、162事業場に対し監督指導を実施し、132事業場(81.5%)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75事業場、賃金不払残業があったものが19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35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			
			違法な時間外労働 (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)	162 (100%)	132 (81.5%)	75 (46.3%)	19 (11.7%)	35 (21.6%)	
主な業種	商業	40 (24.7%)	37	20	1	12
	製造業	27 (16.7%)	23	13	5	3
	保健衛生業	12 (7.4%)	9	4	3	1
	接客娯楽業	18 (11.1%)	14	8	3	6
	建設業	13 (8%)	8	6	2	2
	運輸交通業	18 (11.1%)	13	6	2	5
	その他の事業 (注6)	20 (12.3%)	17	11	2	2

(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
162	40 (24.7%)	78 (48.1%)	11 (6.8%)	14 (8.6%)	12 (7.4%)	7 (4.3%)

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
162	31 (19.1%)	65 (40.1%)	11 (6.8%)	13 (8%)	17 (10.5%)	25 (15.4%)

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、62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事項別事業場数

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
62	24	18	22	40	4	0

- (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、21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事項別事業場数

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)		
21	13	0	10	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75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、28事業場で1か月80時間を、うち20事業場で1か月100時間を、うち3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	時間外労働時間				
		80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
162	75	47	28	20	3	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、7事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、79事業場でタイムカードを基礎に確認し、29事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、36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	
7	79	29	1	36

(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】 前年度との比較

長時間労働が疑われる事業場に対する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	162	281
	うち、労働基準法などの労働基準関係法令違反あり	132 (81.5%)	232 (82.6%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	75 (46.3%)	105 (37.4%)
	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	28 <37.3%>	28 <26.7%>
	うち、1か月当たり100時間を超えるもの	20 <26.7%>	14 <13.3%>
	うち、1か月当たり150時間を超えるもの	3 <4.0%>	7 <6.7%>
	うち、1か月当たり200時間を超えるもの	3 <4.0%>	0 <0.0%>
	2 賃金不払残業があったもの	19 (11.7%)	9 (3.2%)
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	35 (21.6%)	57 (20.3%)
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	62 (38.3%)	79 (28.1%)
	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	40 <64.5%>	37 <46.8%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	21 (13.0%)	43 (15.3%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

徳島労働局では、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（小売業）

立入調査で把握した事実

- ① 小売業の事業場（労働者約20人）に立入調査を実施した。
- ② 正社員の退職などの理由による人手不足のため、労働者(部門責任者) について、**最長で1か月当たり約230時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。なお、36協定の締結・届出はされていなかった。
- ③ 週40時間を超えて働いていた労働者11人に対し、時間外労働のうち一部の時間について割増賃金が支払われていなかった。

労働基準監督署の指導

- ◆ **長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと**
 - ・ 36協定の締結・届出をしていないのに、時間外労働及び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・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
- ◆ **時間外労働に対する割増賃金を支払っていないこと**
 - ・ 時間外労働のうち一部の時間について25%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

- ◆ **労働者へのヒアリングを通じ、正社員の増加及び業務分担の見直し等を実施**
 - ・ 長時間労働の原因を労働者からのヒアリングを通じて把握
 - ・ 退職した正社員の補充を行った上、さらに正社員1名の採用
 - ・ 部門責任者が担当していた業務の一部を、他の社員やパート労働者に割り振り
- 取組の結果、全ての労働者について時間外・休日労働は最長でも月80時間以内に減少。助成金を活用して効率化を図る等の更なる取組を検討している。

事例2（専門サービス業）

立入調査で把握した事実

- ① 専門サービス業の事業場（労働者約180人）に立入調査を実施した。
- ② 発注元から発注される業務量の増加などの理由から、労働者（チームリーダー）について、36協定で定めた上限時間（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（月100時間未満、複数月平均 80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり約104時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

- ◆ **長時間にわたる違法な時間外・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）
 - ・ 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是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
 - ・ 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

長時間労働是正の取組

- ◆ **発注者への働きかけ**
 - ・ 業務の精査や効率化を目的とした発注者との協議を実施
- ◆ **全社的取組や社内の応援体制の構築**
 - ・ 社内全管理者に対して意識改革を要請
 - ・ ノー残業デーの実施
 - ・ 部門の増員を行った上で、さらに社内他部門による応援体制を構築
- ◆ **労働者とのコミュニケーションを活発化**
 - ・ 責任者がチームリーダー等との対話を積極的に行い、業務の精査や効率化を推進

→ 取組の結果、全ての労働者について時間外・休日労働は最長でも月80時間以内に減少。今後も体制の強化と労働者との積極的なコミュニケーションを通じ、労働時間の短縮及び業務の効率化・円滑化を目指すこととしている。