

報道関係者 各位

令和8年10月16日（金）

【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7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（局長 亀井崇）では、このたび、令和7年度に管内の4つの労働基準監督署が実施した、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果について取りまとめましたので、監督指導事例とともに公表します。

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疑われる事業場や、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等、212事業場を対象に実施したものです。

対象事業場のうち、61事業場（28.8%）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。このうち、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が実際に認められた事業場は、30事業場（違法な時間外労働があったもののうち49.2%）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7年4月～令和8年3月）

- | | |
|---|---------------|
| (1) 監督指導の実施事業場： | 212 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： | 61 事業場（28.8%） |
| 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： | 30 事業場（49.2%） |
| うち、月100時間を超えるもの： | 21 事業場（34.4%） |
| うち、月150時間を超えるもの： | 7 事業場（11.5%） |
| うち、月200時間を超えるもの： | 1 事業場（1.6%） |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 22 事業場（10.4%） |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 51 事業場（24.1%） |
| (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： | 65 事業場（30.7%） |
| 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（12.3%） |

（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8年9月15日報道発表）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_76158.html

（参考2）今年度の「過重労働解消キャンペーン」の実施内容

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign_00004.html

（参考3）徳島労働局の過去の「過重労働解消キャンペーン」の実施内容（今年度の取組は本日別途発表）

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7年4月から令和8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7年4月から令和8年3月までに、212事業場に対し監督指導を実施し、152事業場(71.7%)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61事業場、賃金不払残業があったものが22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51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)		212 (100%)	152 (71.7%)	61 (28.8%)	22 (10.4%)	51 (24.1%)
主な業種	商業	66 (31.1%)	47	13	7	25
	製造業	27 (12.7%)	25	12	4	1
	保健衛生業	32 (15.1%)	24	12	2	5
	接客娯楽業	21 (9.9%)	17	6	3	11
	建設業	22 (10.4%)	12	4	2	4
	運輸交通業	12 (5.7%)	12	7	2	3
	その他の事業 (注6)	16 (7.5%)	6	3	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を超える時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。
(注4) 労働基準法第37条違反〔法定の割増賃金を支払っていないもの。〕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
212	74 (34.9%)	85 (40.1%)	31 (14.6%)	11 (5.2%)	8 (3.8%)	3 (1.4%)

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
212	47 (22.2%)	60 (28.3%)	28 (13.2%)	19 (9%)	30 (14.2%)	28 (13.2%)

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、65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
65	14	16	28	37	1	1

- (注 1) 指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、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事項別事業場数

指導事業場数	指導事項(注1、2)					
	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	0	8	0	0	0

- (注 1) 指導事項は、一の事業場に複数の事項を指導している場合には、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61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、30事業場で1か月80時間を、うち21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、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	違法な時間外労働	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
212	61	31	30	21	7	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、22事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、84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、6事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、46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	84	29	6	46

(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) 監督指導実施事業場において、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7年度	令和6年度
監督指導 実施事業場	監督指導実施事業場	212	162
	うち、労働基準法などの労働基準関係法令 違反あり	152 (71.7%)	132 (81.5%)
主な 違反内容	1 違法な時間外労働があったもの	61 (28.8%)	75 (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1か月当たり80時間を超 えるもの	30 <49.2%>	28 <37.3%>
	うち、1か月当たり100時間を超えるも の	21 <34.4%>	20 <26.7%>
	うち、1か月当たり150時間を超え るもの	7 <11.5%>	3 <4.0%>
	うち、1か月当たり200時間を超 えるもの	1 <1.6%>	3 <4.0%>
	2 賃金不払残業があったもの	22 (10.4%)	19 (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	51 (24.1%)	35 (21.6%)
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	65 (30.7%)	62 (38.3%)
	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	37 <56.9%>	40 <64.5%>
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導 したもの	26 (12.3%)	21 (13.0%)

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（商業）

立入調査で把握した事実

- ① 飲食料品の卸売を行う事業場（労働者約10人）に対して調査を実施した。
- ② 受注増への対応等のため、36協定で定めた上限時間（特別条項：月95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）を超える違法な時間外・休日労働（**最長で1か月当たり106時間**）が認められた。
- ③ 時間外労働に対する割増賃金として定額の手当（固定残業代）を支払っているが、手当の額に見合う時間数を超える時間外労働を行っており、支払わなければならない法律上の割増賃金を下回っていた。

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）

◆ 割増賃金を支払っていないこと

- ・ 割増賃金を一部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

◆ 人員拡充により正社員を中途採用

- ・ 長時間労働の主な要因が人員不足にあったことから、繁忙期に備えて正社員を中途採用。

◆ 役割分担の見直しによる業務の効率化

- ・ 一部社員への業務の片寄りを解消するため、社員の役割分担の見直しを実施。

◆ 社員の意識改革

- ・ 時間外労働が例外的なものであること、過重労働による健康障害リスク等について、所属長・管理職・社員に対する教育を実施。

→ 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45時間以内に減少。また、不足していた割増賃金も遡及して支払われた。

事例 2（製造業）

立入調査で把握した事実

- ① 木材・木製品製造業の事業場（労働者約230人）に調査を実施した。
- ② 受注量の増大に伴い、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）を超える違法な時間外・休日労働（**最長で1か月当たり106時間**）が認められた。
- ③ 時間外・休日労働時間が月45時間を超え、かつ、勤務間インターバルが短い勤務が行われていた。

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

- ・ 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するよう指導
- ・ 時間外労働時間が月45時間を超え、かつ、勤務間インターバルの短い勤務を行っている労働者に関して、このような負荷要因が過労死等につながる可能性があることを踏まえて負荷の軽減を検討するよう指導。

長時間労働是正の取組

◆ 業務の洗い出しと分担比率の見直し・効率化

- ・ 長時間労働となっている労働者からヒアリングによる業務の洗い出しを行い、一部業務を他の労働者に分担させたほか、業務の効率化を実施。
- ・ 業務の平準化を図るため、スキルマップによる計画的な研修・教育を行い多能工化を図ることとした。

◆ 時間外労働削減、過重労働による健康障害防止のための社内ガイドラインの作成

- ・ 社内ガイドラインを作成し、同ガイドラインにおいて原則的な最終退社時刻を設定するとともに、最終退社時刻を超えた時間外労働・休日労働が必要な場合の手続、上司の管理責任、労働者の自己管理の必要性等を定め、管理職及び全労働者に周知を行った。
- ・ 同ガイドラインにおいて、退社後翌日の勤務開始までに少なくとも9時間のインターバルを設けることを明文化した。

→ 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。