

監督指導の実施状況について

令和7年度 第1回労務管理研修会

厚生労働省 福井労働局

敦賀労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

〈対象〉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等

令和6年度（令和6年4月～令和7年3月）全国（R7.7.30発表）

- (1) 監督指導の実施事業場： 26,512 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： 11,230 事業場 (42.4%)
- 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
- 月 80 時間を超えるもの： 5,464 事業場 (48.7%)
- うち、月100 時間を超えるもの： 3,191 事業場 (28.4%)
- うち、月150 時間を超えるもの： 653 事業場 (5.8%)
- うち、月200 時間を超えるもの： 124 事業場 (1.1%)
- ② 賃金不払残業があったもの： 2,118 事業場 (8.0%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 5,691 事業場 (21.5%)
- (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のため改善を指導したもの： 12,890 事業場 (48.6%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **4,016 事業場 (15.1%)**

違反率は81.1% (21,495事業場)

業種別	違反	時間
合計	21,495	11,230
建設業	1,567	749
運輸交通業	2,150	1,426
商業	4,646	2,277
製造業	3,683	2,033

令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）福井（R6.10.29発表）

- (1) 監督指導の実施事業場： 303 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： 105 事業場 (34.7%)
- 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： 60 事業場 (57.1%)
- うち、月100 時間を超えるもの： 28 事業場 (26.7%)
- うち、月150 時間を超えるもの： 2 事業場 (1.9%)
- ② 賃金不払残業があったもの： 23 事業場 (7.6%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 49 事業場 (16.2%)
- (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のため改善を指導したもの： 180 事業場 (59.4%)
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： **40 事業場 (13.2%)**

違反率は82.5% (250事業場)

業種別	違反	時間
合計	250	105
建設業	67	26
運輸交通業	52	28
商業	39	18
製造業	38	11

敦賀労働基準監督署管内における違反状況

- ◎ 令和6年の監督指導において、法違反を指摘した件数が多い違反条文
- ◎ 監督指導等事業場数 約550件。うち、違反事業場数 約380件（違反率 約70%）

労務管理に関する違反条文

※ 違反事業場数の多かった順

- 労基法第37条【割増賃金】
- 労基法第32条【労働時間】
- （安衛法第66条の4）【健康診断事後措置】
- （安衛法第66条の8の3）【労働時間状況把握】
- 労基法第15条【労働条件明示】
- 労基法第24条の7【有給休暇管理簿】
- 労基法第39条【有給休暇】
- 労基法第108条【賃金台帳】
- 労基法第24条【賃金支払】
- 最賃法第4条【地域最賃】

労基法第37条【割増賃金】

（1）残業代の単価に手当を含めていない
〈限定列举〉

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当

労働と直接的な関係が薄く
個人的事情により支給

- ⑥ 臨時に支払われた賃金（冠婚葬祭費）
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与）

（2）月平均所定労働時間で除していない

$$\text{年間所定労働日数} \times \text{1日所定労働時間} \div 12\text{か月}$$

- × 計算式を更新していない（前年度の時間数のまま計算されている）
- × 法定労働時間で除す（173.8h）

（3）60H超の5割増し

（4）固定残業代の超過

※ 端数処理について

※ 通常の労働時間又は労働日の賃金
「夜勤手当」：夜勤1回について〇円 etc

割増賃金の基礎となる賃金とは？

※ 雇用者は一定以上の率で割増賃金を支払う義務があります

使用料は、労働者に労働時間外に支払われる賃金（残業代）を基礎として算出する。ただし、法令で定められた労働時間上の労務費に相当する賃金（労働時間外に支払われる賃金）は、労働時間外に支払われる賃金（残業代）とは異なる。

労働時間外に支払われる賃金（残業代）	労働時間外に支払われる賃金（残業代）
労働時間外に支払われる賃金（残業代）	労働時間外に支払われる賃金（残業代）
労働時間外に支払われる賃金（残業代）	労働時間外に支払われる賃金（残業代）
労働時間外に支払われる賃金（残業代）	労働時間外に支払われる賃金（残業代）

労基法第24条【賃金支払】 + 最賃法第4条【地域最賃】

（1）賃金控除協定がない

（2）地域別最低賃金割れ
月給額が不足する

令和7年福井県最低賃金

時給 1,053円（69円↑）

敦賀労働基準監督署管内における違反状況

- ◎ 令和6年の監督指導において、法違反を指摘した件数が多い違反条文
- ◎ 監督指導等事業場数 約550件。うち、違反事業場数 約380件（違反率 約70%）

労基法第32条【労働時間】 + 第35条【休日】

（1）時間外・休日労働に関する協定（36協定）がない

※ 監督署に36協定を届け出ることでも有効になる

（2）36協定を超える残業がある

〔労働時間以外の負荷要因〕

- ① 拘束時間の長い勤務
 - ② 休日のない連続勤務
 - ③ 勤務間インターバルが短い勤務
 - ④ 不規則な勤務・深夜勤務
 - ⑤ 事業場外における移動を伴う勤務
- + 月45時間（限度時間）

〔36協定（特別条項）における手続き〕

- ① 限度時間を超えて労働させる場合における手続
 - ・ 協定の締結当事者間の手続として「協議」「通告」等
- ② 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
 - i 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施
 - ii 深夜労働させる回数を1箇月について一定回数以内とする
 - iii 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する
 - iv 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与する
 - v 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施する
 - vi 年次有給休暇をまとまった日数連続取得することを含めてその取得を促進する
 - vii 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置する
 - viii 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をする
 - ix 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせる

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）

法律による上限
（原則）

年間6か月まで

法律による上限
（原則）

- 1か月45時間
- 1年360時間

法定労働時間

- 1日8時間
- 1週40時間

1年間＝12か月

敦賀労働基準監督署管内における違反状況

- ◎ 令和6年の監督指導において、法違反を指摘した件数が多い違反条文
- ◎ 監督指導等事業場数 約550件。うち、違反事業場数 約380件（違反率 約70％）

安衛法第66条の8の3【労働時間状況把握】＋労基法第108条【賃金台帳】

○安衛法（令和2年4月施行）

タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

○労働時間適正把握ガイドライン（平成29年1月）←平成13年4月通達（廃止）

- ・労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- （原則）・使用者が、自ら現認することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- （例外）・やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
ガイドラインで定める措置を講じる（入退場記録やパソコンの使用時間の記録等を用いた実態調査の実施）

（1）出勤簿による管理で始業・終業時間が記録されていない

（2）客観的な記録との間に乖離がある（端数処理の問題を含む）

※ 端数処理（割増賃金）

その月における時間外、休日労働又は深夜の総労働時間数に30分未満の端数がある場合にはこれを切り捨て、それ以上の端数がある場合にはこれを1時間に切り上げる

その月分の割増賃金の合計額について50銭未満の端数が生じた場合にはこれを切り捨て、それ以上の端数が生じた場合にはこれを1円に切り上げる

※ 労働時間の考え方

着替え・準備片付けの時間、待機時間、研修・教育、移動時間

【事業主のみが正へ】

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

※平成29年1月20日、労働時間の適正な把握のための事業主向けガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

○ 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

労働時間の適正な把握のために、中小企業でも2020年4月から「時間外労働の上限規制（※）」が適用されます（※は2019年4月からの適用）。このリーフレットでは、労働基準監督署への問い合わせが多い「研修・教育訓練」等が労働時間に算入されるかどうかについて、実際の相談事例をもとに解説します。労働時間の適正な把握にお役立ちください。

労働時間とは
・労働時間とは、使用者の指揮命令下で働いている時間のことです。
・使用量の検査または指示の提示により労働者が実際に従事する時間。労働時間には算入されず。

（3）賃金台帳に労働日数、労働時間数等が記載されていない

敦賀労働基準監督署管内における違反状況

- ◎ 令和6年の監督指導において、法違反を指摘した件数が多い違反条文
- ◎ 監督指導等事業場数 約550件。うち、違反事業場数 約380件（違反率 約70％）

安衛法第66条の4【健康診断事後措置】

健康診断の結果（有所見者に限る。）に基づき、当該労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聞かなければならない。

医師：事業場の産業医、地域産業保健センターの利用

福井産業保健総合支援センター

ちさんぽ事業のご案内
産業保健活動総合支援事業

当センターではこれまでの地域産業保健センター（ちさんぽ）事業を厚生労働省の補助事業として実施します。労働者が50人未満の事業主の方は是非ご利用ください。

労基法第15条【労働条件の明示】

- （1）労働条件通知書を交付していない
- （2）必要事項が記載されていない（令和6年4月改正施行）
 - ① 就業場所・業務の変更の範囲
 - ② 有期雇用契約について
 - ・更新上限の明示
 - ・無期転換申込機会の明示
 - ・無期転換後の労働条件の明示



労基法第39条【有給休暇】＋労基則第24条の7【有給休暇管理簿】

- （1）年5日取得させていない [繰越日数]
 - ・有給休暇の時効は2年間、翌年度への繰り越しが行われる
- （2）有給休暇に対する手当不払
 - ・平均賃金
 - ・通常の賃金
 - ・標準報酬月額30分の1
- （3）有給休暇管理簿を作成していない [時間単位年休]
 - ・年間5日まで
 - ・最小単位は1時間（労使協定で定める）
 - ・年5日付与にはカウントしない（半日休暇の活用）

