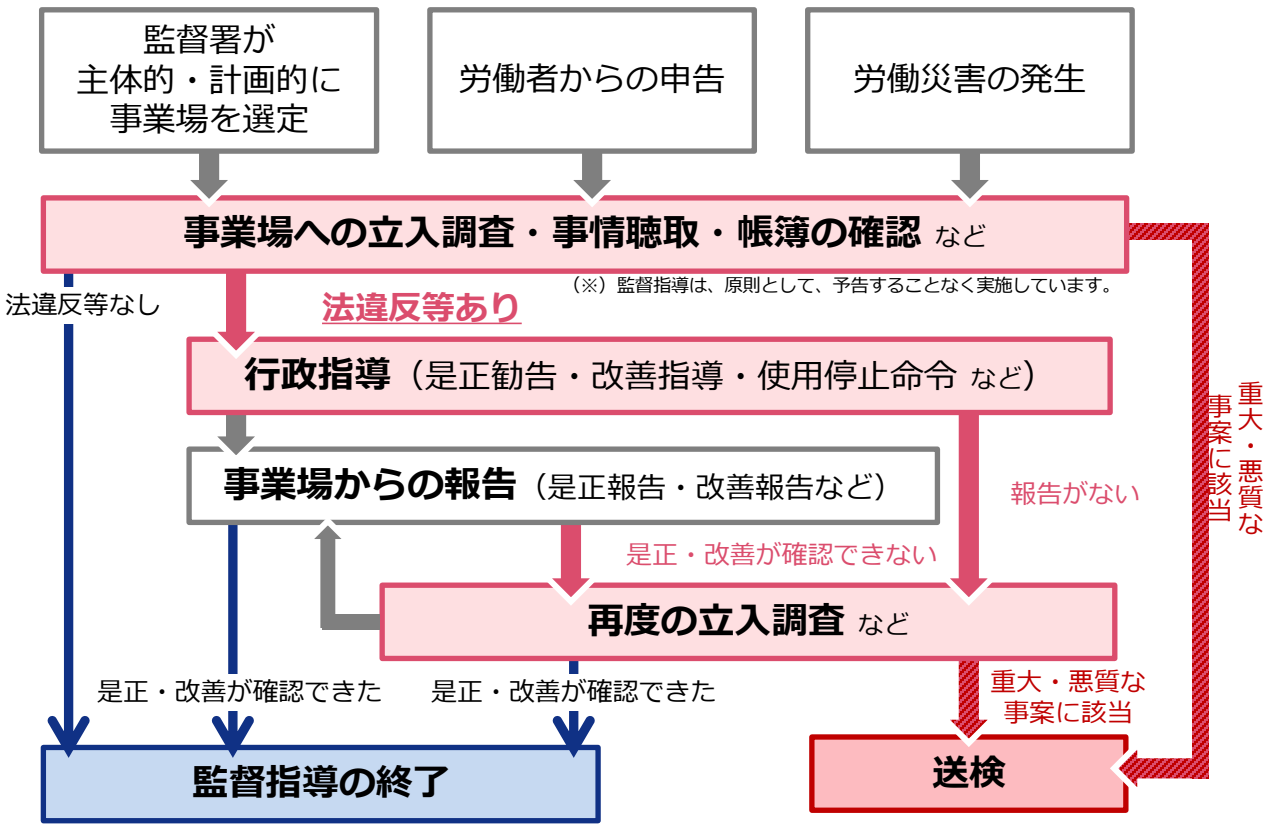
長時間労働が疑われる監督指導に対する監督指導結果について

2026(令和8)年12月4日　福井労働局･大野労働基準監督署

監督指導の一般的な流れ



（資料出所）厚生労働省リーフレット「労働基準監督署の役割」を基に作成。上図は一般的な流れを示したものであり、事案により、異なる場合もあります。

監督指導によらない支援

- **労働時間･相談支援班**
  ･･･監督署の職員がお伺いし、労働基準法の疑問等について対応
  （指導文書の交付等による行政指導は一切しない）

- **働き方改革推進支援センター**
  ･･･厚生労働省委託事業（社労士会が受託）、監督署の所掌よりも幅広く労務管理に関する相談に対応

～労働時間･相談支援班とセンターの職員が同時に訪問することも可能です。～

抜粋

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

報道関係者　各位

令和8年9月 15 日
【照会先】
労働基準局監督課 過重労働特別対策室
室長　前村 充
中央労働基準監察監督官　藤代 岳志
（代表電話）03(5253)1111（内線 5589、5630）
（直通電話）03(3502)5308

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

厚生労働省では、このたび、令和７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等、長時間労働が疑われる事業場を対象としています。

対象となった 29,150 事業場のうち、11,228 事業場（38.5%）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、4,991 事業場（違法な時間外労働があったもののうち 44.5%）でした。

厚生労働省では、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：　29,150 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：　11,228 事業場　(38.5%)

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：　4,991 事業場（44.5%）
うち、月 100 時間を超えるもの：　2,842 事業場（25.3%）
うち、月 150 時間を超えるもの：　554 事業場（ 4.9%）
うち、月 200 時間を超えるもの：　111 事業場（ 1.0%）

②　賃金不払残業があったもの：　1,901 事業場　(6.5%)

③　過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの：　5,919 事業場　(20.3%)

(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なため改善を指導したもの：
12,811 事業場　(43.9%)

②　労働時間の把握が不適正なため指導したもの：　4,045 事業場　(13.9%)

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、29,150事業場に対し監督指導を実施し、22,882事業場（78.5%）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11,228事業場、賃金不払残業があったものが1,901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5,919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）		29,150（100.0%）	22,882（78.5%）	11,228（38.5%）	1,901（6.5%）	5,919（20.3%）
主な業種	商業	6,398（21.9%）	4,885	2,133	350	1,567
	製造業	4,567（15.7%）	3,639	1,882	246	649
	保健衛生業	3,810（13.1%）	3,102	1,460	253	673
	接客娯楽業	3,116（10.7%）	2,640	1,431	304	958
	建設業	2,421（8.3%）	1,878（77.6%）	865（35.7%）	160（6.6%）	438（18.1%）
	運輸交通業	2,423（8.3%）	2,072	1,326	163	400
	その他の事業（注6）	3,316（11.4%）	2,349	1,137	202	598

（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か月当たり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
29,150	6,823（23.4%）	12,234（42.0%）	4,510（15.5%）	2,595（8.9%）	1,946（6.7%）	1,042（3.6%）

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
29,150	3,557（12.2%）	7,697（26.4%）	3,791（13.0%）	3,480（11.9%）	4,026（13.8%）	6,599（22.6%）

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、12,811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	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（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
12,811	2,167	1,509	5,990	6,717	575	491

（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、4,045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			管理者の職務（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）		
4,045	2,620	135	1,465	116	55	32

（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11,228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、4,991事業場で1か月80時間を、うち2,842事業場で1か月100時間を、うち554事業場で1か月150時間を、うち111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	80時間以下	80時間超	100時間超	150時間超	200時間超
29,150	11,228	6,237	4,991	2,842	554	111

(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、2,201事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、10,498事業場でタイムカードを基礎に確認し、6,237事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、1,071事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、6,517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	
2,201	10,498	6,237	1,071	6,517

(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。

監督指導において
違法な長時間労働を認めた事例

厚生労働省では、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等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（建設業）

立入調査で把握した事実

① 電気設備工事業を営む事業場（労働者数約20名）に立入調査を実施した。

② 現場労働者７人について、 36協定で定めた上限時間（特別条項：月99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237時間）**が認められた。

③ 休憩時間中に働いた労働時間の一部が適正に把握されていない状況も認められた。

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するとともに、労働時間を適正に把握するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ **現場労働者の人員拡充と労働時間管理方法の見直しを実施**

- 現場労働者の人員確保のため、計14人を増員。
- 各労働者が始業・終業時刻をスマートフォンなどの電子機器から入力できるシステムを導入するとともに、労務管理責任者を現場に常駐させて、出退勤時間をリアルタイムに把握できるようにし、各労働者があとどれだけ時間外・休日労働を行うと36協定で定める上限時間に達するかの状況を確実に点検。
- 現場代理人が、時間外労働の必要性・妥当性（予定時間・業務内容）を当該状況を元に判断できるようになった。

→ **取組の結果、監督指導実施から３か月後には、労働時間の適正な把握が可能となったほか、時間外・休日労働時間数が大幅に削減し、法律違反が解消。**

6

事例２
建設会社（土木）

建設ディレクター制度の導入

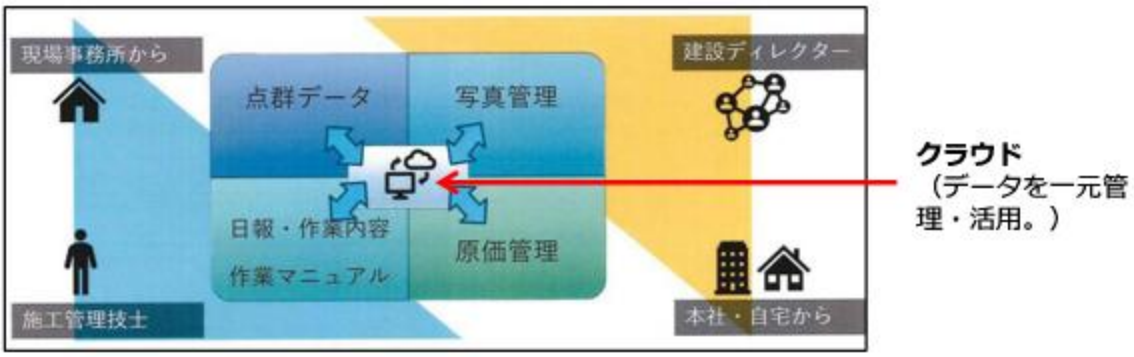
・この事例の「建設ディレクター制度」とは、本社事務所等に勤務する建設ディレクターが、建設現場に常駐することなく、インターネット上のクラウドデータを介し、現場で取得したデータを資料にして整理の上、現場管理者に情報提供するというもの。

・現場管理者の高年齢化と人材不足がきっかけで導入。当初は現場の抵抗があったことから、**モデルケースとして１現場に導入し、作業量が減ることを実感してもらい、理解を得た上で企業全体に展開。**

・対象として200以上の業務の洗い出しを実施。構造物の点群データや日報・作業内容や作業マニュアル、写真管理、原価管理等が対象となった。

・各種データを電子化し、インターネットのクラウド上に保存しつつ、本社事務所において建設ディレクターがクラウド上に保存されたデータを整理し、必要な情報を提供。現場管理者は整理されたデータを管理業務に使用することで、現場管理者の事務作業を軽減することができた。

◆ 建設ディレクター制度のイメージ



◆ 取組の効果

・残業時間数の大幅削減

令和４年：月平均14時間、年456時間 → 令和６年：月平均12時間、年200時間

・完全週休２日制の導入のほか、時間単位年休制度を導入し、保育園の送り迎えをしたい男性施工管理技士の要望を反映。さらに、65歳以上の労働者が複数名いる状況を踏まえ、夏季期間の季節休業の取得を実現し、熱中症へも配慮する余裕が生まれた。

・建設ディレクター自身もフルリモートにて業務対応を可能にするなど、全社的に改善の効果が広がっている。

＊本事例は一例であって、各社の事業内容、規模等により様々な建設ディレクター制度があります。

■ 働き方改革推進支援助成金のご案内

業種別課題対応コース

特定の業種を対象とし、生産性を向上させ、時間外労働の削減、週休２日制の推進、勤務間インターバル制度の導入や医師の働き方改革推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

労働時間短縮・年休促進支援コース

生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

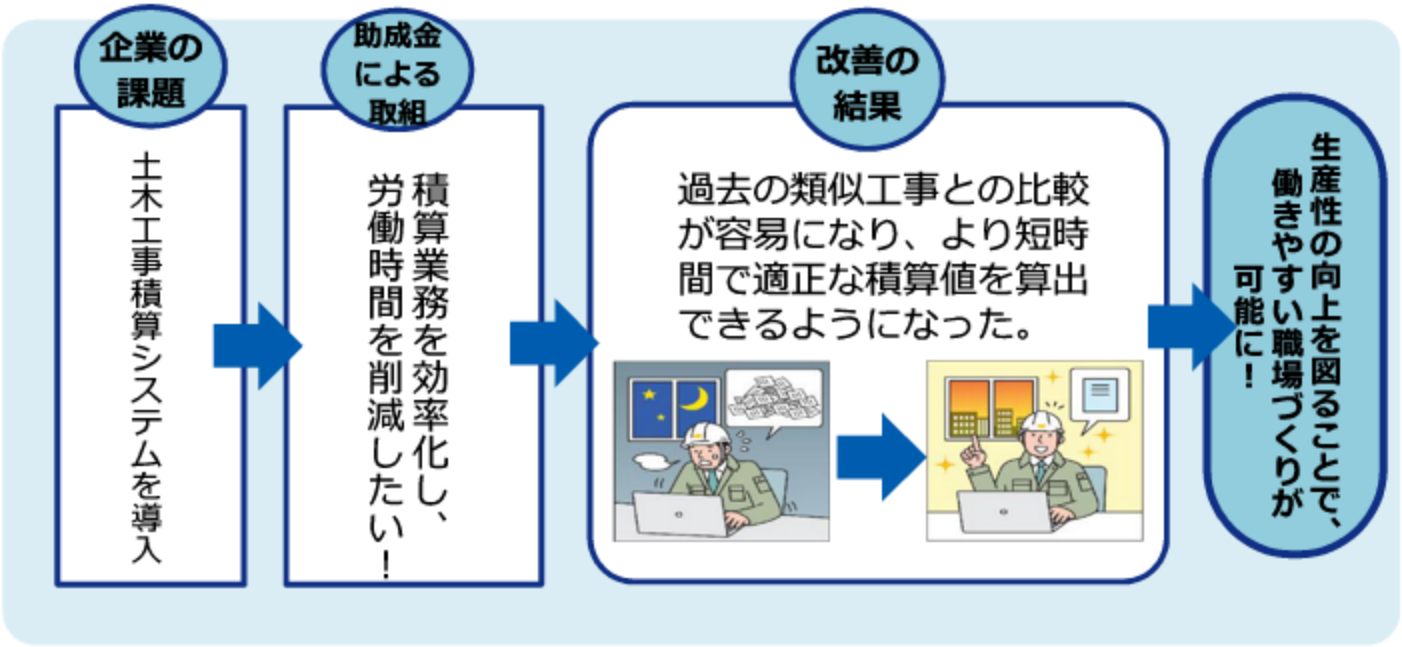
コース別HPはこちら

勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。

コース別HPはこちら

助成金の活用事例（業種別課題対応コース（建設業）の事例）



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する**都道府県労働局　雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室**にお尋ねください。