



## 報道発表資料

山形労働局発表  
令和元年5月22日(水)

照会先 山形労働局労働基準部監督課  
監督課長 遠藤 勇樹  
地方労働基準監察監督官 芳賀 正佳  
電話 023-624-8222  
(夜間) 023-664-2563  
(FAX) 023-624-8345

## 平成30年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の結果を公表します。

山形労働局(局長 河西直人)では、このたび、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめましたので、お知らせします。

今回の重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる98事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、82事業場(全体の83.7%)で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち33事業場(33.7%)で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正・改善に向けた指導を行いました。(詳細は別添1、指導事例は別添2を参照)

山形労働局では、今後も月80時間を超える時間外・休日労働が疑われる事業場などに対する監督指導の徹底をはじめ、長時間労働の是正に向けた取組(※)を積極的に行っていきます。

## 【平成30年11月の監督指導結果のポイント】

- (1) 監督指導の実施事業場： **98事業場**  
このうち、82事業場(全体の83.7%)で労働基準関係法令違反あり。
- (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： **33事業場(33.7%)**  
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：     | 15事業場(45.5%) |
| うち、月100時間を超えるもの： | 9事業場(27.3%)  |
| うち、月150時間を超えるもの： | 0事業場(0.0%)   |
| うち、月200時間を超えるもの： | 0事業場(0.0%)   |
- ② 賃金不払残業があったもの： **10事業場(10.2%)**
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **8事業場(8.2%)**
- (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： **63事業場(64.3%)**  
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： 27事業場(42.9%)
- 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(26.5%)**  
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： 7事業場(26.9%)
- ※ 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

※～長時間労働の是正など「働き方改革」に向けた取組(平成30年4月からの新たな取組)～

◎県内全ての労働基準監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設置 【参考資料1】

主に中小企業事業主の方に対して、専門の「労働時間・相談支援班」担当者が、法令に関する知識や労務管理体制に関する相談への対応や支援を行います。

◎働き方改革推進支援センターの設置 【参考資料2】

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的支援を実施します。(山形県社会保険労務士会に運営委託)

## 平成30年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

## 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

平成30年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、98事業場に対し監督指導を実施し、82事業場（全体の83.7%）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33事業場、賃金不払残業があったものが10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8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 (注1)	労働基準関係法令違反があった事業場数 (注2)	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	98 (100%)	82 (83.7%)	33 (33.7%)	10 (10.2%)	8 (8.2%)	
主な業種	製造業	24 (24.5%)	19 (79.2%)	8	2	1
	建設業	8 (8.2%)	7 (87.5%)	3	0	1
	運輸交通業	13 (13.3%)	13 (100%)	3	1	1
	商業	28 (28.6%)	21 (75%)	10	3	2
	接客娯楽業	10 (10.2%)	9 (90%)	4	3	3
	その他の事業 (注6)	8 (8.2%)	8 (100%)	3	1	0

(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条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、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ものなど違法な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〔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。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・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。〕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
98	19 (19.4%)	39 (39.8%)	17 (17.4%)	12 (12.2%)	10 (10.2%)	1 (1%)

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
98	7 (7.1%)	17 (17.4%)	6 (6.1%)	12 (12.2%)	29 (29.6%)	27 (27.6%)

## 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、63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
63	0	12	36	27	2	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月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で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」又は「労働者の精神的健康の保持増進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」（労働時間適正把握ガイドライン）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）		
26	10	1	17	1	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) 各項目のカッコ内は、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33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、15事業場で1か月80時間を、うち9事業場で1か月100時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
33	18	15	9	0	0

#### (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、18事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、36事業場でタイムカードを基礎に確認し、6事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、42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)			自己申告制 (注2) (注3)
使用者が自ら現認 (注2)	タイムカードを基礎 (注2)	ICカード、IDカードを基礎 (注2)	
18	36	6	42

(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。

## 事例1 (小売店)

- 1 労働者3名について、36協定で定める上限時間（特別条項：月80時間）を超えて、違法な時間外・休日労働（最長：月105.5時間）を行わせていたことから、指導を実施した。
- 2 また、パート従業員について、タイムカードと残業申請の記録にかい離があったことから、実態調査等の指導を実施した。
- 3 労働者について、定期健康診断（1年以内ごとに1回）実施後、異常の所見があった労働者について、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴取していなかったことから、指導を実施した。

### 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者3名について、36協定で定める上限時間（特別条項：月80時間）を超える時間外・休日労働（最長：月105時間30分）を行わせていた。

#### 労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める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）
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導

- 2 パート従業員について、タイムカードと残業申請書の記録にかい離が認められた。

#### 労働基準監督署の対応

タイムカードと残業申請書とのかい離の実態調査を行い、割増賃金の不払いが認められた場合は遡及して支払うよう指導

- 3 労働者について、定期健康診断（1年以内ごとに1回）実施後、異常の所見があった者について健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴取していなかった。

#### 労働基準監督署の対応

健康診断実施後、異常の所見があった者について健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴取していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の4違反）



### 健康診断の実施及び健康診断結果に基づく事後措置

(労働安全衛生法第66条、第66条の4、第66条の5)

#### 健康診断の実施

- ☞ 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施しなければなりません。
- ☞ 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の健康診断を実施しなければなりません。

#### 事後措置（健康診断後、使用者が実施）

- ☞ 健康診断で異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

## 事例2 (接客娯楽業)

- 1 労働者1名について、36協定で定める上限時間（月42時間）を超えて、違法な時間外・休日労働（月113時間30分）を行わせていたことから、指導を実施した。また、割増賃金の不払が認められたことから、指導を実施した。
- 2 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者、産業医を選任していなかったことから、指導を実施した。また、ストレスチェックの結果を所轄の労働基準監督署長へ報告していなかったことから、指導を実施した。

### 立入調査において把握した事実と労働基準監督署の対応

- 1 労働者1名について、36協定で定める上限時間（月42時間）を超えて時間外・休日労働（月113時間30分）を行わせていた。また、一部、割増賃金を支払っていないかった。

#### 労働基準監督署の対応

- ①36協定で定める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）
- ②時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施するよう指導
- ③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）

- 2 常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者、産業医を選任していなかった。

また、実施した心理的な負担を把握するための検査（ストレスチェック）結果を所轄の労働基準監督署長へ報告していなかった。

#### 労働基準監督署の対応

- ①常時50人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、衛生管理者及び産業医を選任していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第12条、13条違反）
- ②ストレスチェックの結果について報告していないことについて是正勧告（労働安全衛生法第100条違反）



### ストレスチェック制度

(労働安全衛生法第66条の10)

常時50人以上の労働者を使用する事業者は、労働者に対して、医師、保健師等による心理的な負担を把握するための検査（ストレスチェック）を実施しなければなりません。

医師・保健師等  
によるストレス  
チェックの実施

監督署への報告

結果を労働  
者に通知

労働者のセルフケア

事業者の結果通知

医師による  
面接指導の  
実施

労働者の同意あり

## 過去の「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果との比較

事 項		年			
		平成 30 年 11 月	平成 29 年 11 月	平成 28 年 11 月	
監督指導の 実施事業場	監督実施事業場	98	155	108	
	うち、労働基準法などの法令違反あり	82 (83.7%)	120 (77.4%)	72 (66.7%)	
主な違反 内容	1 違法な時間外・休日労働があったもの	33 (33.7%)	65 (41.9%)	35 (32.4%)	
	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	15 (45.5%)	38 (58.5%)	16 (45.7%)
		1 か月当たり 100 時間を超えるもの	9 (27.3%)	24 (36.9%)	10 (28.6%)
		1 か月当たり 150 時間を超えるもの	0 (0.0%)	3 (4.6%)	1 (2.9%)
		1 か月当たり 200 時間を超えるもの	0 (0.0%)	1 (1.5%)	0 (0.0%)
	2 賃金不払残業があったもの	10 (10.2%)	10 (6.5%)	13 (12.0%)	
	3 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	8 (8.2%)	10 (6.5%)	8 (7.4%)	
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 めに改善を指導したもの	63 (64.3%)	109 (70.3%)	60 (55.6%)	
	うち、時間外労働を 80 時間以内に削減するよう指導したもの	27 (42.9%)	61 (56.0%)	38 (63.3%)	
	2 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	26 (26.5%)	25 (16.1%)	19 (17.6%)	

「働き方改革」への取り組みを支えるため  
**労働時間相談・支援コーナー**  
を設置します。

専門の「労働時間相談・支援班」が、以下のようなご相談について、  
お悩みに沿った解決策をご提案します。

- ㊦ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般
- ㊦ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入
- ㊦ 長時間労働の削減に向けた取組み
- ㊦ 時間外労働の上限設定などに取り組む際に利用可能な助成金



残業時間を減らしたいとは思うけど、  
どうすればいいんだろう？

有給休暇をうまく使いたいのは  
やまやまなんだけど…

うちの会社の  
労働時間制度は  
このままで  
いいのかな…？

このようにお悩みではないですか？

個別訪問によるご相談にも対応していますので、まずは  
お気軽に、お近くの労働基準監督署にお問合せ下さい。



- ◆ 「労働時間相談・支援コーナー」は、全国の労働基準監督署に設置しています。
  - ◆ 窓口相談、電話相談どちらでも受け付けていますので、お気軽にご相談下さい。
- 受付時間：8時30分～17時15分（土・日・祝祭日を除く）**

※ 労働基準監督署の所在地・電話番号は、厚生労働省HPに掲載しています。

労働基準監督署 一覧

検索

この他にも「働き方改革」に関する様々な支援を実施しています。裏面をご参照下さい。



厚生労働省



山形労働局・労働基準監督署



## 働き方改革推進支援センターのご案内

「非正規雇用労働者の処遇改善」、「弾力的な労働時間制度の構築」、「生産性向上による賃金引上げ」など、人材の定着確保・育成に効果的な労務管理に関する総合的な支援を行います。

- ◆ 社会保険労務士などの労務管理・企業経営の専門家が、個別相談援助や電話相談により、技術的な支援を提供します。
- ◆ セミナー、出張相談会も随時開催します。

山形働き方改革推進支援センター

(山形県社会保険労務士会内)

山形市香澄町3丁目2-1 山交ビル8F

TEL.0800-800-3552



## 時間外労働等改善助成金のご案内

- ◆ 時間外労働の上限設定などに取り組む皆様を、**4つのコース**で強力サポート！

### 時間外労働上限設定コース

時間外労働の上限規制に対応するため、限度基準を超える時間数で36協定（特別条項）を締結している事業場が、一定の時間以下に上限設定を引き下げることを支援します。

お問合せは山形労働局まで

### 勤務間インターバル導入コース

休息時間が9時間以上となる「勤務間インターバル（※）」を新規導入、対象労働者の範囲の拡大、休息時間を延長する取組みを支援します。

※勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を設けるもの

お問合せは山形労働局まで

### 職場意識改善コース

所定外労働の削減や特別休暇の導入への取組みを支援します。

お問合せは山形労働局まで

### テレワークコース

在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを新規導入、または拡充して活用する取組みを支援します。

お問合せはテレワーク相談センターまで

## 人手不足・人材育成などに関する助成金

- ◆ 長時間労働の削減などにも効果的な人手不足・人材育成などに関する助成金もご活用いただけます。詳しくは以下のURLのほか、都道府県労働局、ハローワークまでお問い合わせ下さい。

(URL) [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/)

## ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

スマートフォン  
タブレットでも

診断  
スタート!

- ◆ Web上で設問に答えると、自社の労務管理・安全衛生管理の診断ができるほか、労働基準法の基本的な仕組みなどの情報を掲載しています。

(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



## 労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう 労働条件」

スマートフォン  
タブレットでも



- ◆ 労働基準関係法令の紹介・解説や、事案に応じた相談先の紹介など、労働条件に関する悩みの解消に役立ちます。

(URL) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



## 「働き方・休み方改善ポータルサイト」

スマートフォン  
タブレットでも



- ◆ Web上で設問に答えると、自社の働き方・休み方の改善に向けたヒントが得られるほか、働き方・休み方改善に取り組む企業の事例などを掲載しています。

(URL) <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>



山形県内  
つつうらうら!  
働き方改革  
お届けします!

個別支援  
出張相談  
セミナー開催

無料

山形働き方改革推進支援センターでは…

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者の皆様をお手伝いします。

事業主の皆さまのご相談に、専門家がすべて無料でお応えします。

こんなお悩みがあれば、まずはご相談ください。

賃金規定の定め方ってどうするの?

変形労働時間制ってどういうこと?

業務改善助成金を活用したい

36協定について詳しく知りたい

就業規則の改訂って具体的にどうすればいいの?

どうしたら残業時間が減らせるのかな?

なかなか採用がうまくいかない

## 山形働き方改革推進支援センター

〒990-0039 山形市香澄町3-2-1 山交ビル8階

開所日/平日 受付時間/9:00~17:00

Fax.023-664-1114 Email:hatarakikata-sr06@gaea.ocn.ne.jp



0800-800-3552

詳しくは  
こちら▶



# 専門家派遣依頼書

太枠の中をご記入の上、メール・FAXでお申し込み下さい。

受付日		受付担当		No.	
依頼者 ※	名 称				
	部 署				
	担当者名		連絡先		
相談	日 付	ご希望があればご記入ください		時間	～
	事業所名				
	所在地				
	担当者名		連絡先		
	業 種		従業員数		
	内 容	差支えない範囲でご相談の内容をご記入ください。			
その他 連絡事項					
派遣		備考			

※「依頼者」は商工団体様等のご紹介の場合、ご担当者様のご連絡先等をご記入ください。  
事業所様から直接のお申し込みの場合は「依頼者」欄は空欄で結構です。

FAX **023-664-1114**

E-mail [hatarakikata-sr06@gaea.ocn.ne.jp](mailto:hatarakikata-sr06@gaea.ocn.ne.jp)