

報道関係者 各位

令和8年10月29日

【照会先】

山形労働局労働基準部監督課

監督課長

地方労働基準監察監督官

監督係長

(代表電話) 023-624-8222

飯野 直樹

遠藤 賢

倉田 佳奈

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

山形労働局では、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319事業場のうち、102事業場(32.0%)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、48事業場(違法な時間外労働があったもののうち47.1%)でした。

山形労働局では、11月の「過労死等防止啓発月間」において、過労死等をなくすためのシンポジウムを開催するほか、「過重労働解消キャンペーン」として長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導などを行います。

【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： | 319 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： | 102 事業場 (32.0%) |
| 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： | 48 事業場 (47.1%) |
| うち、月100時間を超えるもの： | 29 事業場 (28.4%) |
| うち、月150時間を超えるもの： | 3 事業場 (2.9%) |
| うち、月200時間を超えるもの： | 1 事業場 (1.0%) |
| ② 賃金不払残業があったもの： | 16 事業場 (5.0%) |
| ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： | 48 事業場 (15.0%) |
| (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： | 163 事業場 (51.1%) |
| ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： | 45 事業場 (14.1%) |

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)

監督指導実施状況

令和7年4月から令和8年3月までに、319事業場に対し監督指導を実施し、244事業場(76.5%)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102事業場、賃金不払残業があったものが16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48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		
				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 (注1, 2)		319 (100.0%)	244 (76.5%)	102 (32.0%)	16 (5.0%)	48 (15.0%)
主 な 業 種	商業	57 (17.9%)	43	18	2	15
	製造業	77 (24.1%)	60	25	4	8
	保健衛生業	35 (11.0%)	29	14	1	4
	接客娯楽業	23 (7.2%)	16	8	2	3
	建設業	26 (8.2%)	18	7	1	3
	運輸交通業	18 (5.6%)	15	9	0	2
	その他の事業 (注6)	42 (13.2%)	30	12	5	6

(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
319	68 (21.3%)	125 (39.2%)	54 (16.9%)	41 (12.9%)	26 (8.2%)	5 (1.6%)

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
319	34 (10.7%)	90 (28.2%)	39 (12.2%)	38 (11.9%)	67 (21.0%)	51 (16.0%)

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、163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
163	14	10	70	92	5	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、45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)		
45	31	1	14	1	1	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102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、48事業場で1か月80時間を、うち29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	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
319	102	54	48	29	3	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、33事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、103事業場でタイムカードを基礎に確認し、88事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、4事業場でPCの使用時間記録を基礎に確認し、91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	
33	103	88	4	91

(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】 前年度の監督指導結果との比較
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7年度
監督指導実施事業場	監督指導実施事業場	305	319
	うち、労働基準関係法令違反があったもの	252 (82.6%)	244 (76.5%)
主な違反内容	違法な時間外労働があったもの	136 (44.6%)	102 (32.0%)
	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	60 (44.1%)	48 (47.1%)
	うち、1か月当たり100時間を超えるもの	32 (23.5%)	29 (28.4%)
	うち、1か月当たり150時間を超えるもの	4 (2.9%)	3 (2.9%)
	うち、1か月当たり200時間を超えるもの	0 (0.0%)	1 (1.0%)
	賃金不払残業があったもの	25 (8.2%)	16 (5.0%)
	過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	56 (18.4%)	48 (15.0%)
	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	125 (41.0%)	163 (51.1%)
主な健康障害防止に関する指導の状況	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	86 (68.8%)	92 (56.4%)
	労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの	47 (15.4%)	45 (14.1%)

監督指導において 違法な長時間労働を認めた事例

山形労働局では、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（陸上貨物取扱業）

立入調査で把握した事実

- ① 陸上貨物取扱業を営む事業場（労働者数約10名）に立入調査を実施した。
- ② 労働者 8 名について、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162時間**）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するよう指導

長時間労働是正の取組

◆ 労働者の名員拡充と名員配置・担当業務の見直しを実施

- ・ 他事業場から2名、派遣労働者1名を増員。
- ・ チームの細分化を図り、それぞれの役割を明確化することで、業務負荷の偏りの軽減を行った。
- ・ 既存の業務を日毎、月毎、年毎で洗い出し、現場がすべきこと、管理部門ですべきことを明確に区分することで、業務効率化を図った。

事例 2（畜産業）

立入調査で把握した事実

- ① 畜産業を営む事業場（労働者数約20名）に立入調査を実施した。
- ② 労働者1名について、**最長で1か月当たり124時間、年間で900時間を超える**時間外・休日労働が認められた。

労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 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

※ 畜産業は労働時間等に関する規定の適用除外業種であることから、法違反とはならなかったもの。

長時間労働是正の取組

◆ 原因

- ・ 大雪により設備が故障し、それに伴い、処理能力が低下、作業に多大な時間を費やしていた。
- ・ 工程の見直しを行ったところ、非効率で作業時間が長くなっていた工程があった。
- ・ ある業務において、担当者が不在の時期があり、当該労働者の上長となる労働者に業務が集中していた。
- ・ 業務の一部外注により、時間管理が困難となり、その結果、補助・準備業務が増加した。

◆ 対策（作業の効率化及び業務分担の明確化）

- ・ 設備の修理を行い、併せて作業工程も見直しを行った。
- ・ 担当者不在の業務について、ローテーションを導入し、特定の労働者に業務が集中しないよう、タイムスケジュールの見直しを行い、負担軽減を図った。
- ・ 外注している業務について、週単位で計画を策定、時間外労働を意識した運用を行うこととした。
- ・ 名員の増員及び再配置を行った。
- ・ 本社において、時間外労働を管理し、月45時間超えが見込まれる場合には事前に業務配分を見直すこととした。

企業が実施した長時間労働削減のための自主的な取組事例

山形労働局では、11月の過重労働解消キャンペーンの一環として、山形労働局長が働き方改革の取組を進めている企業に職場訪問を実施しています。長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

事例

介護施設（労働者約200名）

1 補助金を活用したDX・ICT機器の導入で、業務効率化・職員負担軽減・サービス向上を実現

◆ デジタル機器の導入

- ・介護ソフトアプリにより利用者の食事・排泄といった日々の記録をタブレットに入力でき、その場でデータ保存することで記録に要する時間が削減できた。
- ・利用者見守りシステムというマット状の機器をベッド上に敷くことで利用者の睡眠・心拍・呼吸の状態をリアルタイムで把握可能。職員の昼夜の見回りの省力化に繋がった。
- ・Wi-Fiインカムを使用し、職員同士がリアルタイムで情報を共有。また、利用者見守りシステムと連携し、素早い対応が可能となった。

◆ 介護ロボットの導入・活用

- ・ベッドや車いすからの移動を支援してくれる移乗支援ロボットを導入。職員の腰痛予防や身体的負担の軽減に繋がった。
- ・温浴効果の高いミスト浴槽を導入。職員の入浴介助時間が短縮されただけでなく、皮膚の弱い利用者等にも快適に入浴してもらえるなど、サービス向上にも繋がった。

2 ICT機器だけに頼らない、職員の創意工夫による業務改善

- ・職員を集めた部署会議を開催し、現状の業務を全てリストアップ。
- ・業務それぞれについて、職員一人ひとりが意見を出し合い、現状の作業方法における課題と改善策を検討。
- ・検討した改善策を実践することにより、作業時間の短縮を図った。

◆ 取組の効果

○機器導入後に実施した職員アンケートにおいて、導入前と比べて、

- ・身体的負担があると回答した割合 15.5%減少(37.5%→22.0%)
- ・休憩時間の確保に繋がったと回答した割合 7.9%増加(59.4%→67.3%)
- ・時間外労働の削減に繋がったと回答した割合 7%増加(43.8%→50.8%)

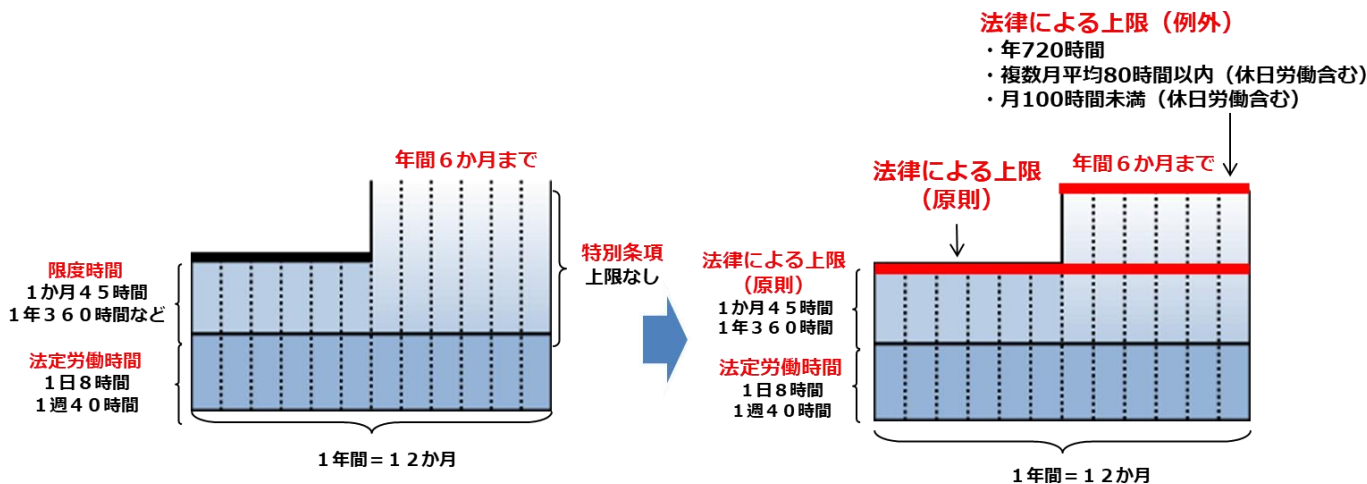
○1日あたり「50分間」の作業時間の短縮を図ることに成功

時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として**月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／建設の事業、自動車運転の業務、医師については、令和6年4月1日から、特例つきの上限規制が適用。



< 令和6年度適用開始業務等 >

事業・業務	令和6年4月1日以降
建設事業	<ul style="list-style-type: none">●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、<ul style="list-style-type: none">✓月100時間未満✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。
自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none">●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。●時間外労働と休日労働の合計について、<ul style="list-style-type: none">✓月100時間未満✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師	<ul style="list-style-type: none">●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。●時間外労働と休日労働の合計について、<ul style="list-style-type: none">✓2～6か月平均80時間以内とする規制は適用されません。●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 <p>※ 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p> <p>地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。</p>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	上限規制がすべて適用されます。

労働時間適正把握ガイドライン

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

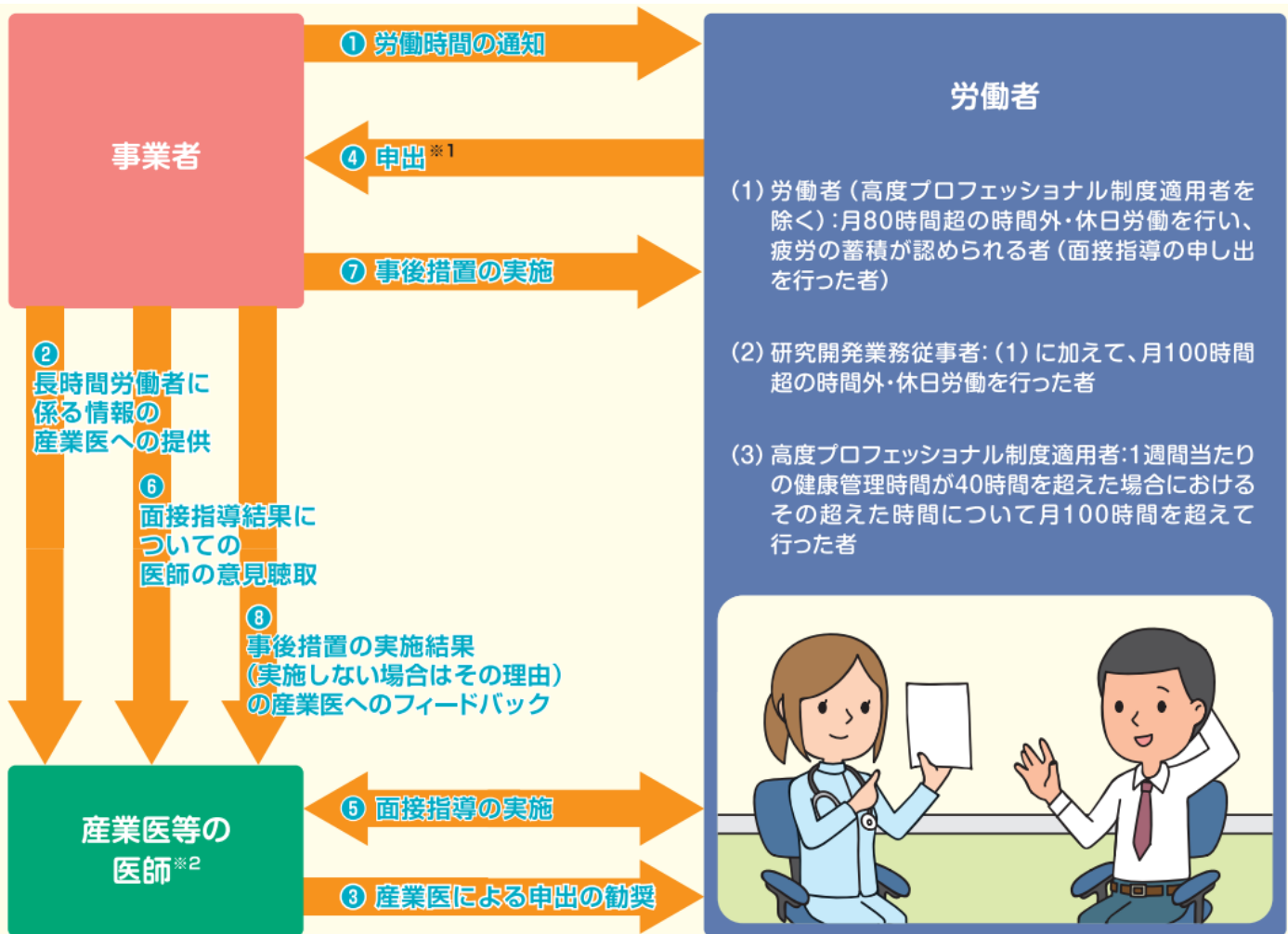
事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

■ 長時間労働者への医師による面接指導制度

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、事業者は長時間の時間外・休日労働等をしている労働者に対して、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導により、当該労働者の健康状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた事後措置を講じます。



※1 月100時間超の時間外・休日労働を行った研究開発業務従事者、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合におけるその超えた時間について月100時間を超えて行った高度プロフェッショナル制度適用者については、面接指導実施の申出がなくても対象。

※2 労働者数50人未満の小規模事業場は、地域産業保健センターの活用が可能。

※リーフレット
全体版はこちら



■ ストレスチェック制度

- 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、労働者自身のストレスへの気付きを促し、個々のストレスを低減するとともに、ストレスの高い者を早期に発見し、医師による面接指導を実施することで、メンタルヘルス不調を未然に防止することを目的としています。加えて、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものの低減に努めることを事業者に求めるものです。
- ストレスチェック及び高ストレス者への面接指導の実施については、平成27年12月に労働者数50人以上の事業場において義務化されました。また、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、令和10年4月1日から労働者数50人未満の事業場にも義務化されます。

ストレスチェックの実施

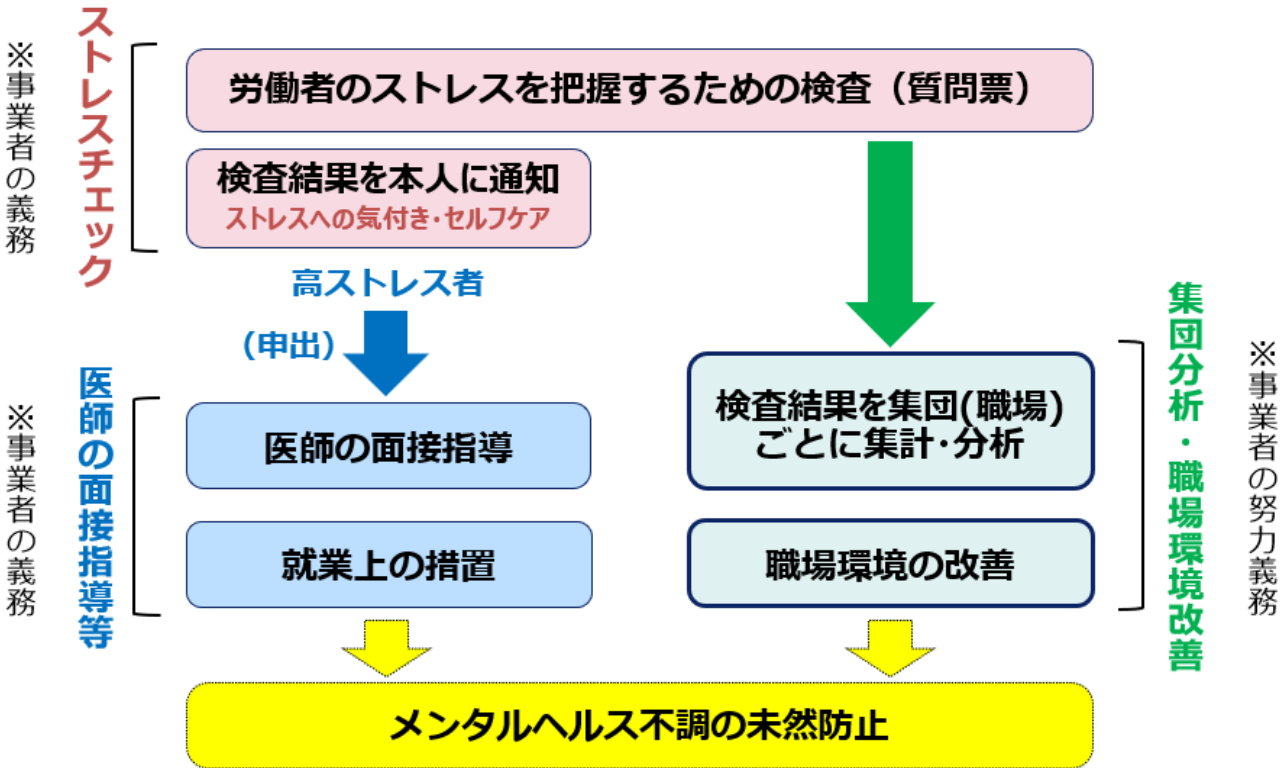
- ・ 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施する必要があります。

面接指導の実施

- ・ 高ストレス者と選定された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を実施する必要があります。
- ・ 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

※労働者数50人以上の事業場においては、ストレスチェックと面接指導の実施状況を労働基準監督署に報告する必要があります。

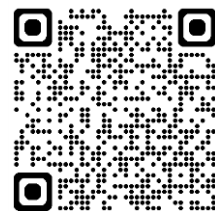
ストレスチェック制度の流れ



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

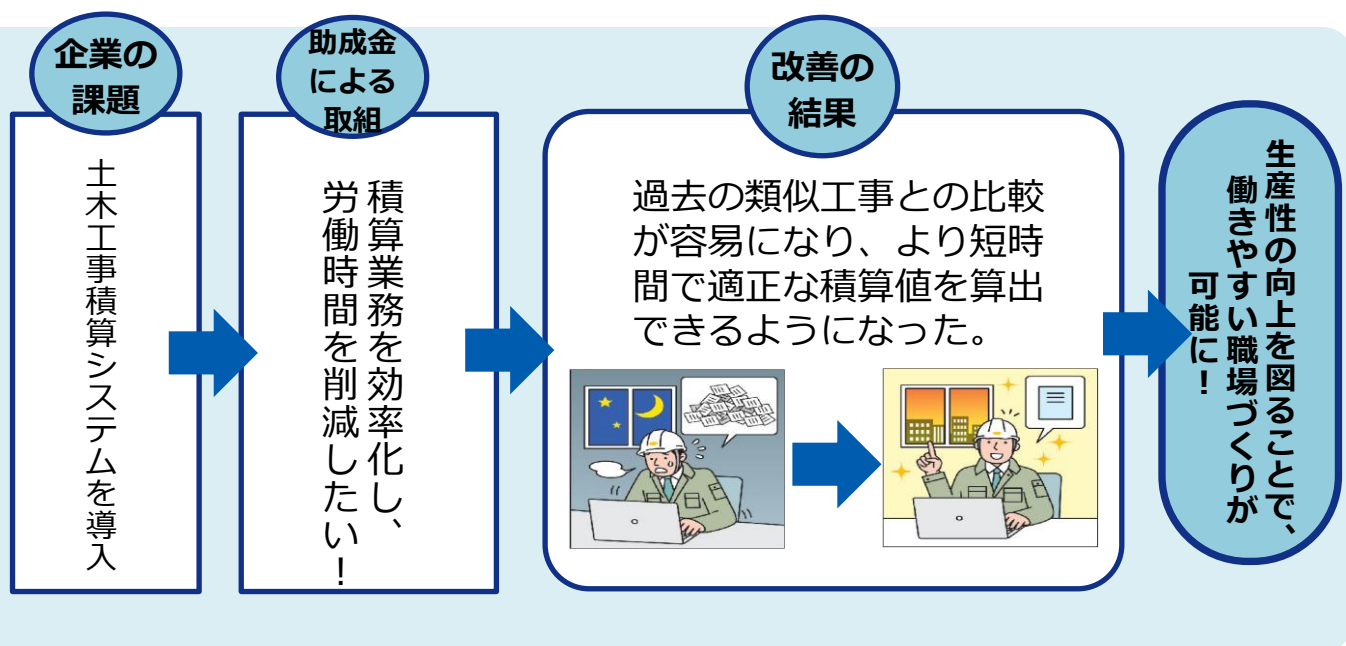
勤務間インターバル導入コース

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。



過労死等防止対策 推進シンポジウム

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

**過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ**

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、
また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。

本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族等にも
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。

参加無料

事前申込

日時

2026年
11月24日(火)

13:30~15:30 (受付13:00~)

会場

山形国際交流プラザ
山形ビッグウイング 4階 中会議室
(山形市平久保100番地)

特設ホームページはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム



主催：厚生労働省

後援：山形県

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

二次元コードを
読み込んで下さい。

山形会場

プログラム

〔主催者挨拶〕 山形労働局

〔遺族からの声〕

〔基調講演〕

「日本の職場における過重労働・ハラスメントの構造と課題」

今野 晴貴 氏（駒澤大学経済学部非常勤講師）

〔取組事例報告〕

「持続可能な介護現場をつくる『人・技術・安全管理』の調和～外国人材の採用と人材育成、ICT導入、熱中症対策まで網羅する労働環境改善～」

須貝 崇志 氏（社会福祉法人長井福祉会 特別養護老人ホーム慈光園 総務課 課長）

会場のご案内

山形国際交流プラザ 山形ビッグウイング 4階 中会議室

（山形市平久保100番地）

・JR「山形駅」より 山交バス（県立中央病院行）で約20分、「ビッグウイング前」下車

参加申込みについて

- 会場の都合上、事前申し込みをお願いします。
- 申し込みはWebまたはFAXをお願いします。
- 受付番号を発行いたします。当日会場受付にて受付番号をお知らせください。
- 定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
- 定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
- 連絡先のTELかE-mailのどちらかは必ずご記入ください。
- 参加（証明）書の発行はいたしておりません。予めご了承ください。



◎Webからのお申し込みはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム 検索

<https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>



●以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いします。FAX番号 03-6264-6445

●下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。→ ☐ 同意しました。

過労死等防止対策推進シンポジウム [参加申込書]

●次の該当する□に✓をお願いいたします。

- | | | | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------|
| ☐ 経営者 | ☐ 会社員 | ☐ 公務員 | ☐ 団体職員 | ☐ 教職員 | ☐ 医療関係者 | ☐ 弁護士 |
| ☐ 社会保険労務士 | ☐ パート・アルバイト | ☐ 学生 | ☐ 過労死等の当事者・家族 | | | |
| ☐ その他 [] | | | | | | |

お名前	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連絡先	●TEL:	●FAX:
	●E-mail:	
企業・団体名		

「個人情報の取扱いについて」 ・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。 ・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。 ・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針 (<https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html>)」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

（お問い合わせ先） 厚生労働省本シンポジウム事業受託事業者 株式会社プロセスユニーク 電話: 0570-036-222 (ナビダイヤル) E-mail: karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

令和 8 年度過重労働解消キャンペーンの概要

山形労働局

1 実施期間

令和 8 年 11 月 1 日（日）から 11 月 30 日（月）までの 1 か月間

2 具体的な取組

(1) 労使の主体的な取組を促します

キャンペーンの実施に先立ち、山形労働局長が、使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発の協力要請を行い、労使の主体的な取組を促します。また、自社の働き方改革等により、取引先中小事業者に「しわ寄せ」が生じることのないよう傘下団体・企業等への周知啓発を要請します。

◎一般社団法人山形県経営者協会

要請日時： 令和 8 年 10 月 26 日（月） 14 時 00 分～

場 所： 山形市香澄町 3-2-1 山交ビル 8 階

◎日本労働組合総連合会山形県連合会

要請日時： 令和 8 年 10 月 27 日（火） 10 時 00 分～

場 所： 山形市木の実町 12-37 大手門パルズ内

※ このほか約 150 の団体について、要請書を郵送しています。

(2) 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

山形労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」へ訪問し、取組事例についてホームページなどを通じて紹介します。

(3) 過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

ア 監督の対象とする事業場

以下の事業場を中心に、重点監督を実施します。

- ① 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や、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
- ② 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなどの問題があると考えられる事業場

イ 重点的に確認する事項

- ① 時間外・休日労働が、「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる 36 協定）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
- ② 賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
- ③ 不適切な労働時間管理について、労働時間を適正に把握するよう指導します。
- ④ 長時間労働者に対して、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導します。

ウ 厳正な対応

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表します。

※ 監督指導の結果、1年間に2回以上同一条項の違反については、是正勧告を受けた事業場については、ハローワークにおいて、一定期間求人を受理しません。

また、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取組を行うようご協力をお願いしています。

(4) 相談や情報提供をお受けします

以下により相談や情報提供をお受けします。また、11月1日(日)から7日(土)を「過重労働相談受付集中期間」とし、過重労働に関する相談や労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を集中的に受け付けます。

ア 山形労働局又は最寄りの労働基準監督署(平日 8:30~17:15)

イ 労働条件相談ほっとライン(厚生労働省委託事業)

平日夜間・土日祝日に、労働条件に関して、無料で相談を受け付けています。
フリーダイヤル はい！ ろうどう

[フリーダイヤル] 0120-811-610

[相談受付時間] 月~金 17:00~22:00、土日・祝日 9:00~21:00

[URL] <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>



ウ 労働基準関係情報メール窓口

厚生労働省のホームページにおいて、労働基準法等の問題がある事業場に関する情報をメールで受け付けています。

[URL] https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html



(5) 全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」を実施します

過重労働相談受付集中期間にフリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、労働基準監督官が相談に対する助言等を行います。

[フリーダイヤル] 0120-^{なくしましょう}794-^{長い残業}713

[実施日時] 令和8年11月7日(土) 9:00~17:00

(6) キャンペーンの趣旨などについて周知・啓発を実施します

使用者等へのリーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などについて広く県民の皆様に周知を図ります。

(7) 過重労働解消のためのセミナーを開催します

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10月から1月に、オンラインにより「過重労働解消のためのセミナー」(厚生労働省委託事業)を開催します。(無料でどなたでも参加できます。)

[URL] <https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou>

