講師の森田司です、宜しくお願い致します。

【森田司はコンシェルジュ】

- ❒たたき上げの経営コンサルタント（54歳）
- ❒27年目、支援実績約750社／約4,100事業場（うち運輸交通、約90社）
- ❒行政機関のプロジェクト参画
  ※元厚労省外部研究者、労働基準監督署外部研究者
- ❒政治へのアプローチ　※元選挙コンサルタント
- ❒悪気の無いブラック経営をホワイト経営へすることを中心に
  ※医療、福祉、教育、IT、運輸交通、製造、建設土木、ホテル旅館、飲食
- ❒「３HC」による人生１００年時代の企業づくり
  ※人材育成／心の健康／健康経営（経産省認定支援実績100％➡採用向上）
- ❒コンシェルジュサービス　※伴走型支援（教育➡共育、強制➡共生）

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

２０２４年問題！

気づき、学び、考え、実践する、セミナー

働き方改革実現の課題と方法とは
労基署の臨検事例から考察する

２０２２年９月６日

一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所
代表理事　森田　司

セミナー聴講者様　特別企画

“ご案内”

無料アドバイス

本セミナーをご聴講のみなさまに限り
個社の問題課題を改善するアドバイスをご提供！

別紙配布のセルフチェックシートのチェック結果を
森田司　morita@qol-souken.org　まで
メール添付送付して下さい。

受付期間：2022年９月　６日（火）～　９月３０日（金）
対応期間：2022年９月１４日（水）～１０月１７日（月）

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

約８０分間で伝えること

その１　『働き方改革を正しく理解する』

その２　『働き方改革における
コンプライアンス違反を防止するために
労基署の臨検事例から考える』

働き方改革に取り組み、儲かる会社になる

働き方改革により、人生１００年時代を豊かに生きる

©一般社団法人クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

２０２４年問題とは

“２０２４年問題とは”

労働力不足の解消と人生１００年時代に必須の
健康寿命を実現することを目的に
国は２０１９年から２０２３年の５年間で様々な法令の施行や改正を行い、
過重労働防止と理不尽な待遇格差の禁止及び
健康経営を推進しているが、
物流業界だけが、それらへの対応に
大きく後れをとっている情況を指している言い回し

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

働き方改革とは

“働き方改革とは”

２０１７年　人生１００年時代構想会議
２０１８年　労働施策総合推進法『労働施策基本方針』閣議決定
２０１９年　働き方改革関連法施行

＜働き方改革に関係する主な法令＞

労働基準法、労働契約法、労働安全衛生法、最低賃金法、社会保険関連法令
労働施策総合推進法、労働時間等設定改善法、男女雇用機会均等法、
若者雇用促進法、高年齢者雇用安定法、障害者雇用促進法、育児介護休業法、
女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、など

資料「労働施策基本方針」が策定されました　で解説します。

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える

“労働基準監督署と労働局”

【労働局】労働基準監督署の上位機関

- 労働相談（全般）
- 労働法違反の相談
- 労災保険・雇用保険などの相談
- 職業紹介と失業の防止
- 刑事訴訟法上の告訴・告発
- 企業と労働者間の和解、あっせん

どちらかと言うと労働者に寄り添った対応
職場のハラスメントに関する相談対応は労働局が中心

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える

“労働基準監督署と労働局”

【労働基準監督署】

- 方面（監督課）：労働基準法などの関係法令に関する各種届出の受付や、相談対応、監督指導
- 安全衛生課：機械や設備の設置に係る届出の審査や、職場の安全や健康の確保に関する技術的な指導
- 労災課：仕事に関する負傷などに対する労災保険給付
- 業務課：会計処理

企業に対して、
労働基準法と労働安全衛生法を中心とした
労働関連法令違反に関する相談対応と監督指導を行う

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える

“臨検”

【臨検】
企業が労働基準法や安全衛生法等の法律に則って運営しているかを確認するために、労働基準監督署が企業に対して行う調査

●定期監督（アポ無しの場合もある）
毎年度の「地方労働行政運営方針」（簡単解説）に則して行う
※調査する企業は労基署が選ぶ

●申告監督（アポ有り）
労働者からの申告＝相談があった場合に行う

●災害時監督（アポ有り）
労災補償を伴うような大きな労働災害が発生した場合に行う

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える

“臨検”

【臨検】
企業が労働基準法や安全衛生法等の法律に則って運営しているかを確認するために、労働基準監督署が企業に対して行う調査

●改善指導
「指導票」が提示される。期日までに「改善報告書」を提出

●是正勧告
「是正勧告書」が提示される。期日までに「是正報告書」を提出
＋罰金、或いは、禁錮刑の場合も有り

※期限は１か月半前後が多いため、改善も是正もてんてこ舞い！

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

1．産業医の活動環境整備
2．健康相談の体制整備、情報適正な取扱い
3．長時間労働者に対する面接

●安全衛生管理体制の設置
●安全衛生委員会等の運営
●安全衛生活動計画の策定と実行

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【安全衛生管理体制の設置】

＜チェックポイント＞　事業場の規模

～　９名	事業者＋安全衛生推進者
１０名～４９名	事業者＋安全衛生推進者＋委員
５０名～	事業者＋第一種衛生管理者＋委員 ＋安全管理者 ＋産業医

５０名未満でも医師による健康管理は努力義務

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【定期監督】
安全衛生に関する調査
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・出勤簿／勤怠管理データ
・安全衛生管理体制図、安全衛生活動計画

①是正勧告
罰金５０万円以下
②改善指導

①安全衛生管理体制の不備等
※産業医、衛生管理者、安全衛生推進者の選任には時間を要する
②安全衛生活動計画の不備等

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【安全衛生委員会等の運営】
＜チェックポイント＞
✓月１回以上、会議を開催（議事録　３年保管）
✓週１回以上、衛生管理者が職場巡視（報告書）
✓月１回以上、産業医が事業場巡視（報告書）
✓労働者に対する運営状況の報告

５０名未満の事業場も会議と職場巡視と運営状況報告は必須

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【定期監督】
安全衛生に関する調査
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・安全衛生管理体制図、安全衛生活動計画
・安全衛生委員会等議事録、職場巡視報告書
事業場巡視報告書、社内周知文書等

①是正勧告
②是正勧告
③是正勧告

①安全衛生委員会等の未実施
②職場巡視、事業場巡視の未実施
③安全衛生委員会等議事録の不備等

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【安全衛生活動計画の策定と実行】　★は罰則あり

＜チェックポイント＞
✓就業規則等への規定（安全衛生管理規程）
✓年間の安全衛生活動計画書
✓安全衛生教育（★）
✓健康診断（★）及び特定保健指導、保健指導
✓リスクアセスメント（作業／環境／有害物質）
✓ストレスチェック（５０名未満は努力義務）

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【定期監督】
安全衛生に関する調査
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・安全衛生管理体制図、安全衛生活動計画
・安全衛生委員会等議事録、職場巡視報告書
事業場巡視報告書、社内周知文書等、健診結果、他

①是正勧告
罰金５０万円以下
②是正勧告
罰金５０万円以下
★是正勧告
時間と費用

①安全衛生教育の未実施　※労災が発生すると６カ月以下の禁錮刑も
②健康診断の未実施　※健康診断情報の漏洩は６カ月以下の禁錮刑も
★５０名以上の事業場のストレスチェック未実施

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【災害時監督】　厚労省のサイトで労災情報が公開
労災事案に関する調査
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・安全衛生管理体制図、安全衛生活動計画
・安全衛生委員会等議事録、職場巡視報告書
事業場巡視報告書、社内周知文書等、健診結果、他

①是正勧告
時間と手間
②是正勧告
時間と費用

①リスクアセスメント未実施　※有害物質（６４０）は必須
②作業環境測定未実施　※倉庫や工場は１回は必須
★事案に関する調査及び再発防止対策報告書（概ね２週間）

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【申告監督】厚労省のサイトで労災情報が公開
労災事案が発生したが…と相談があった
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・安全衛生管理体制図、安全衛生活動計画
・安全衛生委員会等議事録、職場巡視報告書
事業場巡視報告書、社内周知文書等、健診結果、他

①是正勧告
罰金５０万円以下
②是正勧告
＋必要な罰則
③是正勧告

①労災隠しの発覚
②労働安全衛生法等の義務違反
③労働安全衛生法等の努力義務違反＝労働契約法の義務違反

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

１．産業医の活動環境整備

＜チェックポイント＞
✓対象労働者の選定方法
✓情報の収集方法
✓情報を取り扱う者の範囲
✓提供された情報の取扱いなど

※５０名未満の事業場は産業医ではなく健康管理を担当する医師

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

２．健康相談の体制整備、情報適正な取扱い

＜チェックポイント＞

- ✓各作業場の見やすいところに掲示する
- ✓書面を労働者に交付する
- ✓磁気テープ、磁気ディスクなどに記録し、各作業場に労働者が内容を確認できる機器を設置する

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

３．長時間労働者に対する面接

＜チェックポイント＞

- ✓就業規則等への規定
- ✓労働時間の適正管理
- ✓面接指導を担当する医師等の情報提供

※月８０時間超の時間外労働者が対象

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【定期監督】
安全衛生に関する調査
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・安全衛生管理体制図、安全衛生活動計画
・安全衛生委員会等議事録、職場巡視報告書
事業場巡視報告書、社内周知文書等、健診結果、他

①是正勧告

①長時間労働者の医師による面接指導の未実施
通常：本人から申出があった場合
※１年以内に労災発生、又は健診有所見者は会社主導で

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　産業保健機能の強化

“産業保健機能の強化”

【申告監督】　厚労省のサイトで労災情報が公開
長時間労働者なので医師による面談を申出たのですが…
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・安全衛生管理体制図、安全衛生活動計画
・安全衛生委員会等議事録、職場巡視報告書
事業場巡視報告書、社内周知文書等、健診結果、他

①是正勧告
罰金５０万円以下

①長時間労働者の医師による面接指導の未実施
※健康被害が確認され、労災補償を伴う場合は禁錮刑も

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　理不尽な待遇格差の禁止

“理不尽な待遇格差の禁止”

雇用形態を理由とした賃金の格差
＝理不尽な待遇格差、を設けることを禁ずる

理不尽：性別、出身地、国籍、信条・宗教、等

1．均等均衡待遇の規定（就業規則）
2．賃金の明示（労働条件通知書、雇用契約書）
3．労働者への十分な説明（賃金規程＋対話）

賃金：給与、手当、賞与、教育、福利厚生、退職金

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　理不尽な待遇格差の禁止

“理不尽な待遇格差の禁止”

①是正勧告
②改善指導
③改善指導

【定期監督】
働き方改革の推進に関する調査
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・出勤簿／勤怠管理データ
・労働条件通知書、雇用契約書

①就業規則への規定なし
②関連諸規程の規定不備（賃金、退職金、福利厚生、教育）
③労働条件通知書、雇用契約書の記載不備

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　理不尽な待遇格差の禁止

“理不尽な待遇格差の禁止”

【申告監督】
パート社員から賃金に関する相談があった
・労働者名簿／就業規則、関連規程
・出勤簿／勤怠管理データ
・労働条件通知書、雇用契約書

通常約２年

①是正勧告
時間が必要
②改善指導

①正社員と同じ作業をしているが賃金が低く、賞与が無い
人事制度の見直し＝職務等級／職務給／賞与廃止／職務評価
②正社員と同じ作業をしているが資格取得支援が無い

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　過重労働の防止

“過重労働の防止”

長時間労働や時間外労働の削減と休憩・休息・休暇の適正取得により心身共の健康を保持増進する

１．労働時間の適正管理
２．３６協定の適正な締結と運用
３．年次有給休暇の年５日取得
４．時間外労働時間の年間上限規制
５．勤務間インターバルの適正管理
６．職場のパワーハラスメントの防止

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　過重労働の防止

“過重労働の防止”

【定期監督】
年次有給休暇の適正管理に関する調査
・労働者名簿／就業規則や関連規程
・出勤簿／勤怠管理データ
・労働時間管理の方法やしくみの説明

①是正勧告
②是正勧告
③是正勧告
罰金３０万円以下

①就業規則への規定なし（規定違反者への制裁も規定！）
②年次有給休暇管理簿の運用なし
③対象者の年５日未取得　★未取得は１名３０万円以下の罰金

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　過重労働の防止

“過重労働の防止”

【定期監督】
労働時間の適正管理に関する調査
・労働者名簿／就業規則や関連規程
・３６協定書／出勤簿／勤怠管理データ
・労働時間管理の方法やしくみの説明

①是正勧告
②是正勧告

①３６協定書の締結不備　※締結内容＋労働者代表選任方法
②特別条項の未遵守　※臨時的特別な事情の確認
時間外労働の指示書、申請書

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　過重労働の防止

“過重労働の防止”

【定期監督】
労働時間の適正管理に関する調査
・労働者名簿／就業規則や関連規程
・出勤簿／勤怠管理データ
・労働時間管理の方法やしくみの説明

①是正勧告
②改善指導
③是正勧告
罰金３０万円以下

①デジタル管理なし
②出勤／始業／休憩・休息／終業／退勤を管理していない
③時間外労働時間の管理不備　★年間上限超は１名３０万円以下の罰金

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

労基署の臨検事例から考える　過重労働の防止

“過重労働の防止”

【申告監督】
未払賃金に関する相談があった
・労働者名簿／就業規則や関連規程
・出勤簿／勤怠管理データ
・労働時間管理の方法やしくみの説明

民法上５年

①是正勧告
＋未払い３年分
②是正勧告
＋未払い３年分

①待機時間中の賃金が支給されていない
※待機時間を休憩時間と区別して打刻管理していない
②固定残業代以外の残業代が全額支給されていない

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所

働き方改革の実現　３人４脚という経営スタイルの推奨

“働き方改革の実現”

【SCT１％CLUBの活用】　https://shoun-support.com/

・情報収集
・教育研修
・現状分析＆フィードバック＆アドバイス

【コンシェルジュの活用】
コンサルティング（指導）という一方通行形式ではなく
伴走＝経営者やご担当者と一緒に取り組む
共育＝ご担当者や社員等を共に成長させる

クオリティ・オブ・ライフ創造支援研究所