



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省
秋田労働局

Press Release

報道関係者 各位

平成25年8月23日

【照会先】

秋田労働局 労働基準部 監督課
監督課長 齋藤文彦
監察監督官 町田良則
電話 018-862-6682

9月は「過重労働重点監督月間」です

～ 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組を強化 ～

秋田労働局（局長 小林 泰樹）は、毎年「労働時間適正化キャンペーン」して、長時間労働の抑制等の労働時間適正化指導を行ってきましたが、今年度は、若者に、労働基準関係法令違反を意図的・恣意的に行ったり、パワーハラスメントなどを行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業が社会問題になっていることから、それら企業等への取組を含め、「過重労働重点監督月間」として9月に各種の取組を実施します。

月間中に重点的に取組を行う事項は、下記のとおりです。

なお、本取組は厚生労働省において、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組強化のため、「過重労働重点監督月間」と定めて全国展開しているものです。

【重点的に取組を行う事項】

- 長時間労働の抑制に向けた集中的な取組を実施します。
 - 月間中の若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し集中的監督指導の実施
 - 時間外労働協定の適正化による時間外・休日労働削減のための監督指導の実施
 - 長時間労働者への医師による面接指導など健康管理に関する措置の徹底
- 休日における相談対応。

9月1日（日）9：00～17：00、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料『電話相談』窓口を全国8か所に置き

フリーダイヤル 0120-794-713 なくしましろう ながい残業

で県内の相談も対応をします。
- 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します。

秋田労働局が受理した相談で、職場のパワーハラスメントの相談が多い業界等に、その改善のための文書周知を行います。
- 監督指導の結果是正が図られない場合の措置
若者の「使い捨て」が疑われる企業等への監督を実施した結果、法違反の是正が図られない場合は、その是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象としないようにします。

その会社、あなたを「使い捨て」にしようとしていませんか？

毎日がんばっているのに、家に帰ってくるのはいつも深夜、ひどい時には家に帰れないことも…

休みたくても「年次有給休暇はない」と言われた

毎日遅くまで残業をしているが残業手当がつかない



若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する

無料電話相談を行います。

平成 25 年 9 月 1 日 (日)

9:00~17:00

なくしましょう 長い残業



0120-794-713



労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数は2年連続で増加するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。

時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

労働基準法第37条に違反する、賃金不払残業は、あってはならないものです。

これらの問題を解消するためには

過重労働による健康障害を防止するために^{※1}

① 時間外・休日労働時間の削減

- 時間外労働協定は、限度基準^{※2}に適合したものとする必要があります。
- 月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。

② 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。



賃金不払残業を解消するために^{※3}

- ① 労働時間適正把握基準^{※4}を遵守しましょう。
- ② 職場風土を改革しましょう。
- ③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ④ 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(平成18年3月、厚生労働省)

※2 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)

※3 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

※4 「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基準」(平成13年4月、厚生労働省)

これらについて、あなたの職場で守られているか疑問のある方は

無料電話相談にご相談ください。
平成25年9月1日(日) 9:00~17:00
フリーダイヤル なくしましょう 長い残業
0120-794-713



平成25年9月2日(月)以後も、お近くの都道府県労働局または労働基準監督署で労働相談を受け付けています(開庁時間 平日8:30~17:15)。

また、労働基準関係情報メール窓口でも労働基準法等の問題がある事業場に関する情報を受け付けています。
(労働基準関係情報メール窓口 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html)



今日も遅刻か！



パワーハラ研修
しようか



うちには
パワーハラなんてないよ

みんなで考えよう！

職場のパワーハラスメント



えっ！
パワーハラだって！

職場の雰囲気
悪いよなあ…



誰にも相談
できないわ



職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。
これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。
組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

いま、職場でのいじめ・嫌がらせに悩む方が急増しています。これらは業務効率の低下や精神障害の発病との関わりも指摘されるなど、社会的な問題として注目されています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼び、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決への取り組みを訴える「提言」をとりまとめました。

職場で働く一人ひとりが、自分たちの職場を見つめ直すとともに、問題をそのままにせず、相談や声かけなどを行いましょう。お互いに話し合い、この問題に向き合っていきましょう。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて情報を提供中

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

みんなで考えよう！ 職場のパワーハラスメント

「職場のパワーハラスメント」とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

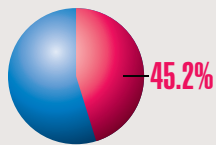
*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

たとえば、こんな行為

- | | | | |
|---------------|------------------|---------|--|
| 1 身体的な攻撃 | 暴行・傷害 | 4 過大な要求 | 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害 |
| 2 精神的な攻撃 | 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 | 5 過小な要求 | 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない |
| 3 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 | 6 個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入る |

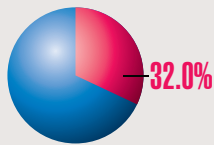
パワーハラスメントの現状

約1/4の従業員がパワハラ経験者

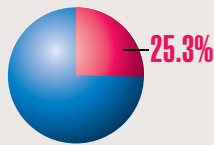


過去3年間に従業員からパワーハラスメントに関する相談を受けたことがある企業

(平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)



実際にパワーハラスメントに該当する事案があった企業



過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員

パワハラによる企業へのマイナスの影響

- 職場風土の悪化、職場全体の士気の低下などによる生産性の低下
- 問題解決までの時間、労力、コストなどを要する
- 「職場環境配慮義務違反」などの理由により企業が法的責任を問われる場合もありうる。
- 企業イメージの低下

パワハラとメンタルヘルス不調との関係

74.2%の企業が、パワハラを受けた社員のうち、ある程度の者にメンタル面での問題が生じていると認識しています。

本人だけでなく周囲の社員にも影響する危険性もあります。

- 元気がなくなる
- 急に仕事の能率が悪くなりミスが増えた
- 欠勤や遅刻が多くなった
- 寝不足や食欲低下の様子が見える

(平成17年 中央労働災害防止協会「パワーハラスメントの実態に関する調査研究」より)

企業の取組によるプラスの効果

- 管理職の意識の変化による職場環境の改善
- 職場のコミュニケーションの活性化
- 管理職が適切にマネジメントできる
- 会社への信頼感が高まる

パワハラの予防と解決

予防対策

トップがメッセージを発信する パワハラを職場からなくす意思を表明する。

ルールを決める 就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。

実態を把握する 従業員アンケートを実施する。

教育する 研修を実施する。

解決のために

相談や解決の場を設置する 企業内・外に相談窓口を設置する。対応責任者を決める。

再発を防止する 行為者に対する再発防止研修を行う。

