

報道関係者 各位

令和6年10月28日

【照会先】

青森労働局 労働基準部 監督課

監督課長 八木澤 朋宏

過重労働特別監督監理官 大崎 浩

(直通電話) 017(734)4112

11月は「過労死等防止啓発月間」です

～過労死等防止対策推進シンポジウムや過重労働解消キャンペーンなどを実施～

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

この月間中、青森労働局（局長 ^{いじま としゆき} 井嶋 俊幸）では、県民への周知・啓発を目的に、青森市内において「過労死等防止対策推進シンポジウム」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やセミナーの開催、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などを行います。

「過労死等」とは... 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害

【取組概要】

1 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施

過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、青森市内においてシンポジウムを開催します（無料でどなたでも参加できます。）。

日時 令和6年11月13日（水）午後1時30分～午後3時30分（受付 午後1時00分～）
会場 青森県観光物産館 アスパム 4階 十和田（青森市安方一丁目1番40号）
（詳細は別添リーフレットをご覧ください。）

[参加申込方法] 事前に下記ホームページからお申込みください。

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

2 過重労働解消キャンペーンの実施（詳細は次項や下記の特設ページを参照ください。）

過労死等につながる過重労働などへの対応として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消などに向けた重点的な監督指導や、全国一斉の無料電話・SNS相談などを行います。

[過重労働解消キャンペーン特設ページ]

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign_00004.html

「過重労働解消キャンペーン」概要

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、県内の使用者団体や労働組合に対し、青森労働局長による協力要請を行います。

2 青森労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換を実施します

青森労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減等に向けた積極的な取組事例を収集し、ホームページなどを通じて地域に紹介します。

(詳細は別途お知らせします。)

3 重点監督を実施します

長時間労働が行われていると考えられる事業場などへ、県内の労働基準監督署が重点的な監督指導を行います。

4 過重労働相談受付集中期間を設定します

11月1日(金)から11月7日(木)を過重労働相談受付集中期間とし、青森労働局及び労働基準監督署において、過重労働に係る相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けます。

また、「労働条件相談ほっとライン」(0120-811(はい)-610(ろうどう))でも、平日17:00~22:00、土日祝日9:00~21:00に相談をお受けしています。

11月3日(日、祝)、4日(振休)は、労働条件相談ほっとラインのみの受付となります。

5 特別労働相談を実施します

11月2日(土)に下記相談窓口にて電話及びSNS(LINE)による特別労働相談を実施します。

(1) 過重労働解消相談ダイヤル

なくしまししょう ながい残業
【電話番号】 0120(794)713(フリーダイヤル)

令和6年11月2日(土)9:00~17:00
労働基準監督官が相談に対応します。

(2) SNS(LINE)相談【委託事業】

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

令和6年11月2日(土)9:00~21:00

6 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~1月に、オンライン又は会場開催により、「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施します。

また、特別企画として、「業務効率化セミナー」(委託事業)を東京・大阪で実施します。(無料でどなたでも参加できます。)

[専用ホームページ]

<https://shuugyou.mhlw.go.jp/kaiyu-kaishou>

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ

過労死等を防止する ための対策BOOK

しごとより、 いのち。

すべての人が健康で、毎日イキイキと働き続けられる社会へ。

みんなで一緒に考えてみませんか。



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



過労死等とは？

A 業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。

「過労死等の定義」

- ◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

「長時間労働と過労死等」

長期間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前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評価できるとされています。

「過労死等防止は喫緊の課題」

過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境(職場風土を含む)を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

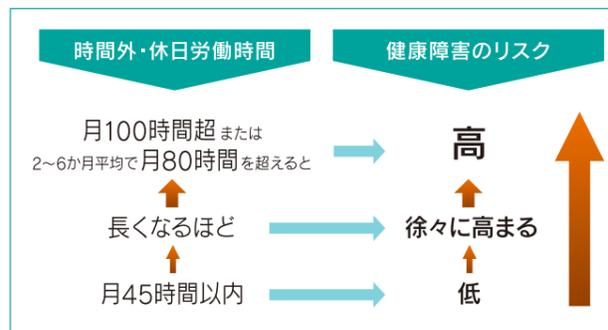
「過労死等防止に関連する国の目標」

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標 (R6.8月変更)

- 過労死をゼロとすることを目指し、以下の目標を設定しています。
- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2028年まで)
 - ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1)制度を知らなかった企業割合を5%未満(2028年まで)
 - (2)制度を導入している企業割合を15%以上(2028年まで)
 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
 - ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2028年まで)
 - ◎メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上(2027年まで)
 - ◎使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上(2027年まで)
 - ◎自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満(2027年まで)

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。

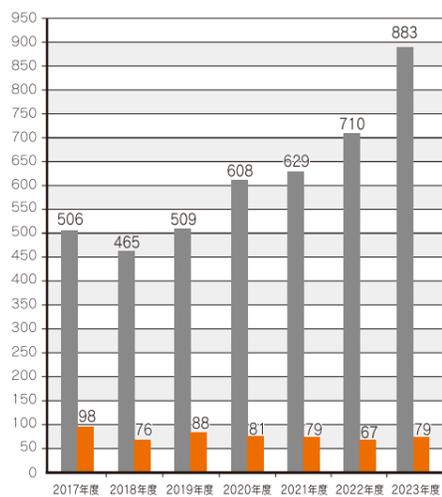
時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



- 【注意】
- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
 - ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
 - ③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
 - ④2~6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。



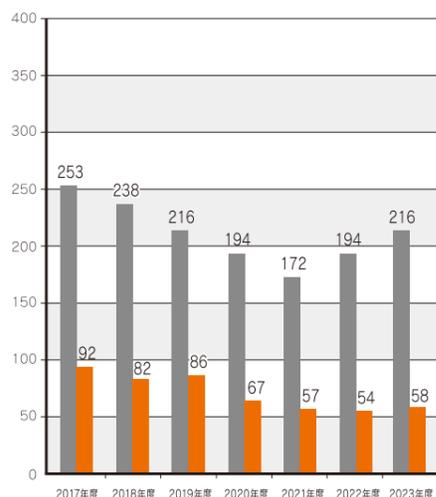
精神障害に係る労災認定件数の推移



■全体
■うち自殺(未遂を含む)

注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移



■全体
■うち死亡

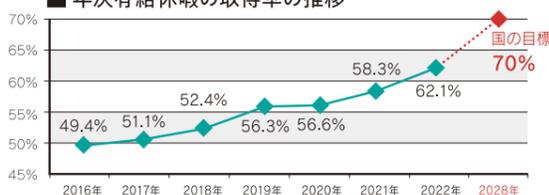
注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



※資料出所:総務省「労働力調査」 ※資料は非農林業雇用者数により作成。

年次有給休暇の取得率の推移



※資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」



長時間労働の削減に向けて、 事業主が取り組むべきことは？

A 労働者の労働時間を正確に把握しましょう。
時間外・休日労働協定(36協定)の内容を労働者に周知し、
週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

「適正な労働時間の把握」

使用者は労働基準法及び労働安全衛生法により、労働者の労働時間を適切に管理し、労働時間の状況を適正に把握する責務があります。現状では割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題などの背景に、使用者が労働時間を適切に管理できていないケースも見られます。

「労働時間適正把握ガイドライン」で詳しく解説しています。



「時間外・休日労働協定(36協定)」の周知を」

使用者が法定労働時間(原則、1日8時間、週40時間)を超えて時間外労働をさせる場合、または休日労働をさせる場合には、労働基準法第36条に基づき、36協定を過半数労働組合(ない場合には過半数代表者)と締結し、労働基

準監督署に届け出ることが義務づけられています。労働者に対して、労働基準法を周知することはもとより、36協定が適切に結ばれるよう過半数代表者(過半数代表者に選出される労働者)に対しても、周知等を行うことが重要です。また、届け出られた協定は見やすい場所へ掲示するなどの方法により、労働者に周知することが必要です。

！関連する国の目標

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする(2028年まで)

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

時間外労働の上限は、原則として、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。また、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善法に規定された勤務間インターバル制度の導入等、各取組を行うことが効果的です。



働きすぎによる健康障害を 防止するために必要なことは？

A 事業主は労働者の健康づくりに向け積極的に支援すること、
労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

「睡眠時間の確保および健康づくりを」

過重労働による健康障害の防止のために、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底を図りましょう。労働者の必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要です。また、裁量労働制対象労働者、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理監督者についても、事業主に健康確保の責務があることから、労働安全衛生法に基づき、医師による面接指導等の必要な措置を講じなければなりません。
労働者も睡眠時間の確保や健康管理などを意識しましょう。

「若年労働者などにも配慮した対策を」

若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者などについては、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるよう、事業主は、各々の特性に応じた過重労働防止のための配慮を行う必要があります。
例えば、入社間もない若年労働者が長時間に及び時間外労働を強いられることがないように、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。



高齢労働者への取り組みは「高齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



Q

働き方はどのように見直せばよいですか？



A 事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

「ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境を」

働き方ができる職場環境を」

過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけではなく、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。仕事にやりがい・充実感を得ながら責任を果たすためには、適切な労働時間で効率的に働き、しっかりと休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

「関連する国の目標」

年次有給休暇の取得率を70%以上とする(2028年まで)

年次有給休暇(年休)は、法律で定められた、労働者に与えられた権利です。労働基準法において①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤の条件を満たした労働者(パート・アルバイトも同様)は、取得することができます。労使で話し合って、年休の計画的な取得を推進しましょう。

2019年4月から、全ての企業において、法定の年休付与日数が年10日以上全ての労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。

Q

勤務間インターバル制度とは？

A 勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度で、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために有効なものです。労使で話し合い、制度の導入に努めましょう。

2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

↓ 勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等ととりまとめたマニュアル、導入事例があります。

↓ 制度を導入する中小企業への助成金があります。

「関連する国の目標」

勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
(1) 制度を知らなかった企業割合を5%未満に、
(2) 制度を導入している企業割合を15%以上とする(2028年まで)

勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主、従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1 従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2 従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット3 生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/download.html>



働き方改革推進支援助成金

(勤務間インターバル導入コース)について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>



Q

心の健康を保つために 取り組むべきことは？

A

事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより、自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

「メンタルヘルスカケアが重要」

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、8割を超えています。心の健康を保つためには労働者自身がストレスに気づき、これに対処することが必要です。

また、メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚が不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要です。

そのためには、事業主がメンタルヘルスカケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供・相談窓口の設置を計画的に実施することが重要です。



「ストレスチェックの実施を」

毎年1回労働者を対象にストレスの程度について検査（ストレスチェック）を実施し、高ストレス者で必要な者に対して医師による面接指導を行うことが必要です（労働者数50人未満の事業場は努力義務）。

労働者はストレスチェック結果により、自身のストレス状況に気づき、セルフケアに努めましょう。また、事業主は集団分析をもとに職場改善に取り組みましょう。

！関連する国の目標……

- メンタルヘルスカケア対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（2027年まで）
- 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（2027年まで）

Q

職場のハラスメントの 防止に向けて取り組むべきことは？

A

事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に取り組む、職場のハラスメントを防止する必要があります。労働者とその周囲の方は、ハラスメントに気づいたら相談窓口へ連絡しましょう。

2022年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が中小企業を含む全ての企業の義務となりました。

職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

※事業主は、これらの措置を必ず講じる必要があります。

●事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② ハラスメントの行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

●相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口対応者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

●職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた取組を講ずること

●併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
- ⑩ 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

●職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置の実施

ハラスメント対策について厚生労働省HPで詳しく解説しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」もご活用ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>





新しい働き方を導入する場合はどのような対応すべき？



企業も労働者も安心して取り組むことができる環境を整備することが重要です。

「テレワーク」

テレワークは、育児や介護と仕事の両立や、高齢の方や障害を持った方への就業機会の提供など、労働者の多様なニーズに応じた柔軟な働き方を可能とするものであり、構造的な人手不足の中で、企業の人材確保・定着にも資する等、労使ともにメリットがあります。

一方で、テレワークにおいても過重労働による健康障害防止や、ハラスメントの発生について留意する必要があります。労使双方で十分に話し合い、適正な労務管理下における

テレワーク環境の整備に努めましょう。

「副業・兼業」

労働者が自身のスキルアップや収入面の安定の手段として副業・兼業を行うことは、企業にとつても優秀な人材の獲得・流出防止等のメリットがあります。

副業・兼業を進める上では、長時間労働によつて労働者の健康が阻害されないよう、長時間労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使コミュニケーションをとり、必要な措置を講じるようにしましょう。



労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？



労働者は周囲の人や専門家に早めに相談をしましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境作りが必要です。

「相談しやすい環境の整備を」

現在、国や民間団体により相談窓口が多く設置されています。事業主は、事業場において相談体制を整備するほか、こうした窓口の周知を行いましょ。また、職場において労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていくこともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

さらに、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようにすることが必要です。労働者も自身の不調に気がついたら、ためらわずに周囲の人や専門家に相談することを心がけましょう。

▼相談窓口は、p.13・p.14へ

① 関連する国の目標 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする(2027年まで)



フリーランスとして安心して働くための対策は？



フリーランス・事業者間取引適正化等法や、個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの趣旨に沿った働き方をしましょう。2024年11月から労災保険に特別加入できるようになります。

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、報酬の不払やハラスメントなど様々な問題やトラブルを経験していることが明らかになっています。こうしたことを背景として、フリーランスが安心して働くことのできる環境を整備するため、フリーランスとの取引の適正化と、フリーランスの就業環境整備を目的とした「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が制定され、2024年11月1日から施行されます。詳しい情報は、厚生労働省HPを確認ください。



「労災保険の特別加入」

2024年11月1日から、フリーランス特定受託事業者が企業などから業務委託を受けて行う事業等(特定フリーランス事業)が、新たに労災保険の特別加入制度の対象に加わることとなりました。これにより、特定フリーランス事業の要件を満たす場合には労災保険に任意加入でき、加入すると、仕事中のケガ等の治療に必要な給付などの補償を受けられることが可能となります。



「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」

2024年5月に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身は心身の健康の保持増進に努めるほか、注文者等は個人事業者等に対して必要な配慮を行うよう努めましょう。



テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン



副業・兼業の促進に関するガイドライン



フリーランス・事業者間取引適正化等法については厚生労働省HPへ



【労働者用】自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト



【事業者用】テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト



このチェックリストは、労働者の疲労蓄積を、 自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。
下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

記入年月日 年 月 日

2.最近1か月間の勤務の状況 各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の労働時間(時間外・休日労働時間を含む)	<input type="checkbox"/> ない又は適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	—
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 ^{※2}	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	—
6. 仕事についての身体的負担 ^{※3}	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
9. 時間内に処理しきれない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
10. 自分のペースでできない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかけて仕方ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 勤務日の睡眠時間	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない(1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間 ^{※4}	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない(1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)

※2:深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯(午後10時～午前5時)の一部または全部を含む勤務を言います。
※3:肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担 ※4:これを勤務間インターバルといいます。

【勤務の状況の評価】 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

- A 0点 B 1～5点 C 6～11点 D 12点以上

1.最近1か月間の自覚症状 各質問に対し、最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
4. ゆうつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
9. 工作中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
11. へとへとだ(運動後を除く) ^{※1}	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
14. 食欲がないと感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)

※1:へとへと:非常に疲れて体に力がなくなったさま

【自覚症状の評価】 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

- I 0～2点 II 3～7点 III 8～14点 IV 15点以上

疲労蓄積予防のための対策

あなたの疲労蓄積度はいかがでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、疲労蓄積度が判定できます。疲労蓄積度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2に掲載されている“勤務の状況”の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については、自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相談してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があつて自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養が取りやすくなることから、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外・休日労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの疲労蓄積度の点数(0～7)を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

判定	点数	疲労蓄積度
	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	6～7	非常に高いと考えられる

※ 糖尿病、高血圧症等の疾患がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの疲労蓄積度の点数は 点(0～7)

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



●労働条件相談ホットライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。日本語の他、13言語に対応しています。
“Labour Standards Advice Hotline” Foreign language support is also available.

0120-811-610 平日 17:00~22:00/土・日・祝日 9:00~21:00(12/29~1/3を除く)



●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は・・・

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は・・・

●働き方・休み方改善コンサルタント

労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。

お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●働き方・休み方改善ポータルサイト

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

●産業保健総合支援センター

全国で、事業者、産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者など)に向けた、健康管理やメンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行っています。また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



●こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方をはじめ、ご家族の方、部下を持つ方、支援者の方など、さまざまな立場の方に役立つ情報やコンテンツを掲載しています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



●こころの耳電話相談、メール相談、SNS相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。

電話相談 0120-565-455 月・火 17:00~22:00/土・日 10:00~16:00(祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月・火 17:00~22:00/土・日 10:00~16:00(祝日及び年末年始を除く)



●まもろうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を抱えていたら、相談してください。電話やSNSの相談窓口を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



◎過労死等防止のための取組

●厚生労働省 過労死等防止対策

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html>



●独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所

過労死等防止調査研究センター <https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html>



◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

●過労死等防止対策推進全国センター

<https://karoshi-boushi.net/>



●全国過労死を考える家族の会

<https://karoshi-kazoku.net/>



●過労死弁護団全国連絡会議(過労死110番全国ネットワーク)

<https://karoshi.jp/>



厚生労働省では、**過重労働解消キャンペーン**期間中、次の取組を実施します



1 労使の主体的な取組を促進します
 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・啓発等について、協力要請を行います。

2 労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換を実施します
 都道府県労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

3 長時間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
 長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

労働相談を実施します
 11月2日(土)を特別労働相談受付日として、「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。

相談無料

4 **令和6年11月2日(土)** なくしましろう **0120-794-713** 長い残業
 9:00~17:00

11月1日~7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

相談窓口の詳細 ▶ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>



過重労働解消のためのセミナーを開催します
 事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」【委託事業】を開催します(無料でどなたでも参加できます)。*詳細は専用ホームページをご覧ください。

参加費無料

5 **専用ホームページ** ▶ <https://shuugyou.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou>



「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します
 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の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。
 *全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。

参加費無料

専用ホームページ ▶ <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります
 大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないように、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

「しわ寄せ」防止特設サイト ▶ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



働き過ぎにより生じるさまざまなリスク、ご存知ですか?
 あなたの心や体は大丈夫ですか?
 健康のために必要なこと、それは適切な労働時間と健全な労働環境です。
 あなたは、働き過ぎていませんか?
 毎日の労働時間、この機会に一度、見直してみませんか?



ダメ、働きすぎ!

毎日の労働時間、見直しませんか?

11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します!

労働基準監督官が相談をお受けします。 **無料** **令和6年11月2日(土)** 9:00~17:00
なくしましろう 長い残業

過重労働解消相談ダイヤル **0120-794-713** 

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからも無料)※匿名でもOK **過重労働解消キャンペーン** **検索**

11月1日~7日は、**過重労働相談受付集中期間**です 都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください

労働条件相談ほっとライン **0120-811-610** 
はい! ろうどう
 相談受付時間 月~金17:00~22:00 土日・祝日9:00~21:00

11月2日(土)は、SNS相談も実施しています

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

「過労死等防止対策推進法」では、11月を「過労死等防止啓発月間」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



知って
いますか?

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近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となつてうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

長時間労働が健康に与える影響は?

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。具体的には、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。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)

過重労働と健康リスクとの関連性



確かめよう労働条件

働く人や事業主、人事労務担当者の方に向け、労働基準関係法令などの知っておきたいルールや、労務管理の改善に役立つ情報などを掲載している労働条件に関する総合サイトです。時間外・休日労働、年次有給休暇、労働者の健康管理など、併せてチェックしてみてください。

確かめよう労働条件サイト ▶ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



たしかめたん



働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様に、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を検索して参考にすることができます。豊富な取組事例の中から、過重労働を防止するための方策や取組のヒントを取り入れ、自社内の取組にぜひご活用ください。

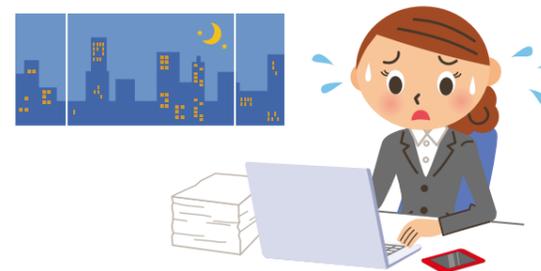
働き方・休み方改善ポータルサイト ▶ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



過重労働による健康障害を防止するために

1 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- 労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(右枠参照)は必ず守ってください。
- 時間外労働は本来、臨時的な場合のみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針※1)に適合したものとなるようにしてください。
- 労働時間を適正に把握※2)してください。



2 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません(対象:年次有給休暇が年10日以上付与される労働者)。
- 年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

有給休暇



3 労働時間等の設定を改善しましょう。

- 勤務間インターバル制度※3)の導入をはじめとした労働時間等の設定の改善に努めましょう。
- 具体的な措置の内容は、ガイドライン※4)を確認しましょう。

4 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- 指針※5)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1 「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第323号)

※2 「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」(厚生労働省、平成29年1月)

※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間(インターバル時間)を確保する仕組み

※4 「労働時間等見直しガイドライン」(平成20年厚生労働省告示第108号)

※5 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、平成18年3月、健康保持増進のための指針公示第3号)

知らなかったじゃ済まされない!

でも!?! 知ってよかった!

事業主、企業の人事労務担当者、管理職の方向け

全47回

参加費

無料

過重労働解消

のためのセミナー

実務的に使える
知識やノウハウを
提供いたします!



セミナーでは、過重労働防止に関連する基本ルールや裁判例の解説、企業の事例紹介など、「実務的に使える知識」を提供します。

セミナー内容

- 01 法令、ガイドライン等のポイント解説
- 02 過重労働に関する脳・心臓疾患、精神疾患に係る裁判例
- 03 過重労働解消に関する企業の取り組み事例

開催日程: 2024年11月~2025年1月

開催時間: 対面150分、オンライン100分

開催方法: 全国22箇所に対面・25回のオンライン開催(詳細は裏面参照)

◆ほか、特別企画「業務効率化セミナー」を東京・大阪の会場で開催



お問合せ・セミナー受講のお申し込みはこちら

令和6年度厚生労働省委託「就業環境整備・改善支援事業」事務局 株式会社タスクールPlus

愛知県名古屋市中区千代田2-1-15 スター千代田ビル4階
TEL: 050-5810-1032 (受付 / 平日 9:00-17:00)
担当: 水口・山田

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

過重労働解消セミナー



令和6年度厚生労働省委託 就業環境整備・改善支援事業

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

開催スケジュール



会場開催 (22回) + オンライン開催 (25回)

会場開催 実施時間 14:00~16:30

開催地	開催日	会場	開催地	開催日	会場
北海道	11月19日(火)	かでの2.7 1060会議室	静岡	12月3日(火)	静岡市民文化会館 第1会議室
青森	12月10日(火)	アスパム 津軽会議室	愛知	11月26日(火)	ウインク愛知 中会議室1103
岩手	11月28日(木)	盛岡市民文化ホール 第2会議室	京都	12月4日(水)	みやこめっせ 大会議室
宮城	12月5日(木)	フォレスト仙台 第1、2会議室	大阪	1月10日(金)	エルおおさか 大会議室
群馬	11月28日(木)	昌賢学園まえばしホール (前橋市民文化会館) 第5会議室	岡山	12月19日(木)	岡山国際交流センター 3F研修室
埼玉	1月15日(水)	JA共済埼玉ビル 第一会議室	広島	11月20日(水)	広島市南区民文化センター 大会議室A
千葉	12月20日(金)	千葉県教育会館 303会議室	香川	1月17日(金)	サン・イレブン高松 2階研修室
東京	11月20日(水)	日本教育会館 第二会議室	福岡	11月27日(水)	福岡県教育会館 第一会議室
神奈川	12月18日(水)	横浜市技能文化会館 多目的ホール1(半面)	熊本	12月17日(火)	パレアくまもと県民交流館 会議室7
新潟	11月21日(木)	新潟市産業振興センター 中会議室	鹿児島	12月12日(木)	鹿児島県文化センター宝山ホール 第3 会議室
岐阜	11月22日(金)	岐阜市民会館 48会議室	沖縄	12月13日(金)	沖縄産業支援センター 会議室大

オンライン開催 各回100分

オンライン開催は詳細テーマを深掘りして解説いたします。
※開催日ごとの詳細テーマはWebページをご確認ください

開催日	実施時間	開催日	実施時間	開催日	実施時間
11月7日(木)	14:00~	11月26日(火)	10:00~	12月12日(木)	14:00~
11月12日(火)	10:00~	11月26日(火)	14:00~	12月17日(火)	14:00~
11月12日(火)	14:00~	11月28日(木)	10:00~	12月19日(木)	14:00~
11月14日(木)	10:00~	11月28日(木)	14:00~	1月16日(木)	14:00~
11月14日(木)	14:00~	12月3日(火)	10:00~	1月21日(火)	14:00~
11月19日(火)	10:00~	12月3日(火)	14:00~	1月23日(木)	14:00~
11月19日(火)	14:00~	12月5日(木)	10:00~	1月28日(火)	14:00~
11月21日(木)	10:00~	12月5日(木)	14:00~		
11月21日(木)	14:00~	12月10日(火)	14:00~		

詳細テーマの例

【A】こころ

過重労働・ハラスメントと心の健康の関係と改善・対策方法

【B】からだ

過重労働と身体の健康の関係と改善・対策方法

【C】リスク

裁判例から見る過重労働

◆特別企画◆ 業務効率化セミナー(2回)

開催地	開催日	開催時間	会場
東京	12月11日(水)	14:00~16:30	AP虎ノ門 Bルーム
大阪	11月29日(金)	14:00~16:30	新大阪丸ビル別館 4-3号室



過労死等 防止対策推進 シンポジウム

青森
会場

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

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

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、過労死等防止対策推進法施行から10年、改めて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

2024年11月13日(水)
13:30~15:30 (受付13:00~)

会場

青森県観光物産館 アスパム
4階 十和田
(青森市安方一丁目1番40号)



二次元バーコードを
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省 後援：青森県・青森市

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、東奥日報社、
デーリー東北新聞社、陸奥新報社、河北新報社、読売新聞社青森支局、朝日新聞社青森総局、毎日新聞社青森支局、RAB青森放送、
青森テレビ、青森朝日放送、青森県医師会、青森県看護協会、青森県薬剤師会、過労死等防止対策推進シンポジウム青森実行委員会



労働条件相談

「ほっとライン」に相談してみよう!

労働条件などの悩みや不安・疑問を相談できる! **14言語**に対応
“Labour Standards Advice Hotline” Foreign Language support is also available!

日本語 / English / 汉语 / Português / Español / Tagalog / Tiếng Việt / မြန်မာဘာသာစကား /
नेपाली भाषा / 한국어 / ภาษาไทย / Bahasa Indonesia / ភាសាខ្មែរ / Монгол хэл



日本語 **0120-811-610**

相談
対応時間 [月~金] 17:00~22:00
[土・日・祝日] 9:00~21:00
※12月29日~1月3日は除く

Labour Standards Advice Hotline	0120-531-401	(Mon~Sun)
劳动条件咨询热线	0120-531-402	(周一~周日)
Linha direta de consultoria trabalhista	0120-531-403	(Segunda a sábado)
Línea directa de asesoramiento sobre normas laborales	0120-531-404	(Jueves, viernes, sábado)
Hotline sa telepono para sa pagkonsulta tungkol sa mga kondisyon sa paggawa	0120-531-405	(Martes, Miyerkules, Sabado)
Đường dây nóng tư vấn điều kiện lao động	0120-531-406	(Thứ 3, Thứ 4, Thứ 6 ~ Chủ nhật)
လူမှုဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအဖွဲ့ဝင်များအတွက် Hot line	0120-531-407	(ဗုဒ္ဓဟူး, တနင်္ဂနွေ)
श्रम अवस्था परामर्श हट लाइन	0120-531-408	(बुधवार, आइतवार)
외국인 노동조건 상담 핫라인	0120-613-801	(목, 일)
สายด่วนปรึกษาปัญหาแรงงาน	0120-613-802	(วันพฤหัสบดี วันอาทิตย์)
Hotline Konsultasi Standar Ketenagakerjaan	0120-613-803	(Kamis, Minggu)
លេខទូរស័ព្ទទាក់ទងការងារសម្រាប់ពិគ្រោះយោបល់ពីស្តង់ដារការងារ	0120-613-804	(ច័ន្ទ និង សៅរ៍)
Хөдөлмөрийн стандартын тухай зөвлөгөө өгөх тусгай дугаар	0120-613-805	(Даваа, Бямба)

「外国人労働者向け相談ダイヤル」

Telephone Consultation Service for Foreign Workers
相談対応時間 [月~金] 10:00~15:00 ※正午~13:00は除く

Telephone Consultation Service for Foreign Workers	0570-001-701	(Mon~Fri)
面向外籍劳动者的咨询专线	0570-001-702	(周一~周五)
centrais de atendimento para trabalhadores estrangeiros	0570-001-703	(Segunda à sexta)
Servicio de consultas telefónicas para los trabajadores extranjeros	0570-001-704	(De lunes a viernes)
Konsultasyon sa telepono para sa mga dayuhang manggagawa	0570-001-705	(Lunes-Biyernes)
Số điện thoại tư vấn dành cho lao động nước ngoài	0570-001-706	(Từ thứ 2 ~ thứ 6)
နိုငျခွဲဘားအလုပ်သမားမဉ်းအတွက်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရန်ဂရုဌာန	0570-001-707	(သောကြာနေ့)
विदेशी कामदारहरूको लागि टेलिफोन परामर्श	0570-001-708	(सोम~बिदि)
외국인 노동자를 위한 상담 콜센터	0570-001-709	(목, 금)
บริการให้คำปรึกษาสำหรับแรงงานต่างชาติ	0570-001-712	(วันพฤหัสบดี)
Layanan Konsultasi via Telepon untuk Pekerja Asing	0570-001-715	(selasa)
សេវាកម្មពិគ្រោះយោបល់តាមទូរស័ព្ទសម្រាប់ពលករចរទេស	0570-001-716	(ពុធ)
Гадаад ажилчдад утсаар зөвлөгөө өгөх үйлчилгээ	0570-001-718	(Баасан)



はたらく細胞 BLACK



一人で背負い込まないで、
理不尽な働き方に悩んだら
すぐに確かめよう!

確かめよう労働条件

ハラスメント

過重労働

解雇・雇止め

労働条件
明示

賃金
不払残業

サイトで確認

労働条件ポータルサイト

「確かめよう労働条件」

確かめよう労働条件

検索

携帯電話・スマホでも



電話で相談 労働条件相談 「ほっとライン」

は い ! ろ う ど う
0120-811-610

相談
対応時間 [月~金] 17:00~22:00 [土・日・祝日] 9:00~21:00
※12月29日~1月3日は除きます。

◆専門知識を持つ相談員が対応します。
◆厚生労働省委託事業
(委託先: 株式会社東京リーガルマインド)





サイトで確認

労働条件ポータルサイト

「確かめよう労働条件」

働くときのQ&Aやアルバイト向け情報で労働条件がわかる!

確かめよう労働条件

検索



FOR WORKERS 働いている方向けコンテンツ

使ってみよう!



アプリで学習

労働条件に関する法律をクイズやマンガを通して学習できる!



ダウンロードはこちら

※AppleおよびAppleロゴは米国およびその他の国で登録されたApple Inc.の商標です。App StoreはApple Inc.のサービスマークです。
※Google PlayおよびGoogle PlayロゴはGoogle LLCの商標です。



アニメで学ぶ労働条件

ストーリーを楽しみながら労働関係法令を学習することができます。



マンガで学ぶ労働条件

働き始めるとき・働くときの注意点について、マンガでやさしく紹介します。



学習コンテンツ

働く方、事業主の方双方にとって有益な情報を網羅しています。

コンテンツ内容例(一部)

- 労働条件の明示
- 時間外・休日労働と割増賃金
- アルバイト先でのトラブル
- 退職、解雇、雇止め
- 過重労働の防止
- ハラスメント

労働条件Q&A

労働条件に関する疑問にお答えします。

Q&Aの一例

- 年次有給休暇はもらえるのですか? また、パートタイム労働者も、もらえるのでしょうか?
- 社長から突然解雇を告げられました。労働基準法上、問題はないのでしょうか?
- 労基法に違反する内容の契約でも、結んでしまえばこれに従わなければならないのですか?
- 労働基準監督官はどのようにして会社を監督しているのでしょうか?

LINEで相談

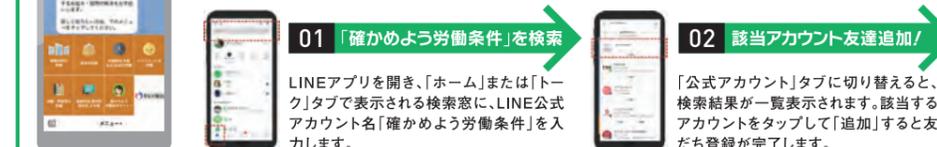
LINE公式アカウント「確かめよう労働条件」

利用者からのお問い合わせに対して、チャットボットが労働関係法令の解説や相談窓口のURLをご案内します。

友だち追加完了!

こちらのQRコードからもLINEの友だちに追加可能!

※QRコードをスキャンするには、LINEアプリのコードリーダーをご利用ください。



FOR MANAGERS 事業者・企業の労務管理担当の方向けコンテンツ

3ステップで診断できる!

労働条件の診断や就業規則作成をサポートします! ~スタートアップ労働条件~

WEB診断 労働条件や就業環境を3ステップで診断できます!



STEP1 カテゴリー選択

- 一般の設問のみ (47問)
- 一般の設問+外国人労働者 (56問)
- 一般の設問+パートタイム労働者 (56問)
- 一般の設問+自動車運転者[トラック] (55問)
- 一般の設問+自動車運転者[バス] (55問)
- 一般の設問+介護 (57問)

一般的な設問と、トラックやバスの自動車運転者、介護業界、外国人労働者、パートタイム労働者の設問に回答することができます。



STEP2 診断

問A-1 A 募集・採用、労働契約の締結
労働者を募集・採用する際に年齢を制限していますか。いずれか一つを選んでください。 01/05問

1. 特段の必要性がある訳ではないが、制限している。
 2. 特段の必要性があって制限している。
 3. 制限していない。

設問画面です。いずれか一つを選んでください。



STEP3 診断結果

問A-1 労働者を募集・採用する際に年齢を制限していますか。いずれか一つを選んでください。

あなたの回答 3. 制限していない。
評価コメント 問題はありません。年齢によって一律に選別するのではなく、業務等に応じて適性や能力を見極めて採否を決めることが肝要です。今後とも、この方針を維持してください。



設問毎の回答に対する評価コメント、基本情報、参考・支援情報も提示します。

36協定届等作成支援ツール そのまま出せる36協定届等を作成!



STEP1 データを入力



画面内の各項目に、労使で協定する内容を入力していきます。



STEP2 出力



実際の36協定届として出力されます。



STEP3 提出



管轄の労働基準監督署にそのまま届け出ることができます。

2021年4月1日より、36協定届における使用者の押印及び署名が不要となりました。

就業規則作成支援ツール そのまま出せる就業規則を作成!



STEP1 データを入力



画面内の各項目に、タイトルと内容を入力していきます。



STEP2 出力



就業規則のPDFデータを出力できます。



STEP3 提出



管轄の労働基準監督署にそのまま届け出ることができます。

※就業規則を作成し、又は変更する場合の所轄労働基準監督署長への届出については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を記し、その者の氏名を記載した書面(意見書)を添付してください。