

厚生労働省  
岐阜労働局発表  
平成 21 年 10 月 29 日

担 当	岐阜労働局労働基準部 監督課
	監督課長 <small>すなみ いわお</small> 角南 巖
	監察監督官 <small>あおきのぶお</small> 青木信夫
	電話 058-245-8102

## 「労働時間適正化キャンペーン」の実施について

—労使の協力で進めよう 労働時間の適正化—

### 1 労働時間適正化キャンペーンの実施

厚生労働省では、過重労働による健康障害の防止や、賃金不払残業の解消等を図るため、11月を「労働時間適正化キャンペーン」期間として、文書要請、周知啓発、監督指導等の取組みを集中的に実施します。

依然として過重労働による健康障害や賃金不払残業の是正指導事案が多くみられることなどから、本キャンペーンは、過重労働による健康障害の防止、長時間労働の抑制、賃金不払残業の解消等に向けて、使用者団体等に対する協力要請、リーフレット(別添1)の配布等による周知・啓発及び集中的な監督指導の実施などにより労使の主体的な取組みを促すこととしている。

### 2 全国一斉無料相談ダイヤルの実施

相談日時:平成 21 年 11 月 21 日(土)午前 9 時から午後 5 時まで

フリーダイヤル: 0 1 2 0 - 7 9 4 - 7 1 3 なくしましょう長い残業

愛知、岐阜、三重の労働者や使用者等を対象に、労働局の職員が、過重労働による健康障害の防止、適正な労働時間の管理、賃金不払残業の解消等に関する相談に応ずることとしています。

## 参考

- 1 長時間労働による過労死等の健康障害を防止するために、平成 20 年度から全面適用となった長時間労働者に対する医師による面接指導制度の徹底を含め、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を推進することにより、長時間労働の抑制、有給休暇の取得促進及び健康管理体制の整備等を図っている（別添リーフレット 2 参照）。
- 2 時間外労働協定については、「時間外労働の限度に関する基準」に適合するよう、各労働基準監督署に相談窓口を設けること等により、適正な労使協定が行われるよう指導している（別添リーフレット 3 参照）。なお、平成 22 年 4 月 1 日からは改正労働基準法が施行され、限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を引き上げるよう努めること等必要があります（別添リーフレット 4 参照）。
- 3 賃金不払残業（サービス残業）の解消を図るため、平成 13 年 4 月に「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について」（別添リーフレット 5 参照）を策定し、重点的に監督指導を実施することに加え、平成 15 年 5 月には、「賃金不払残業総合対策要綱」「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」（別添リーフレット 6 参照）を策定し、事業場における賃金不払残業の実態を最もよく知る立場にある労使に対して主体的な取組みを促すとともに、適正な労働時間の管理を一層徹底するなどの取組みを行っている。

※ 別添リーフレット 2～6 は省略

労働すること健康を損なうようなこと、  
労働基準法に違反する賃金不払の残業などはあってはなりません。  
最近話題のメタボリック症候群のように大切なカラダのために  
改善しなければいけないことはたくさんありますよね。  
労働だって同じです。労使がともに協力しあい  
長時間労働を抑制し改善しましょう。

しっかりと労働時間。  
しっかりと私の時間。



労使の協力で進めよう！  
労働時間の適正化

11月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です。


◎長時間労働の抑制のため、平成22年4月1日から改正労働基準法が施行されます。

労働時間相談ダイヤル（無料）

なくしましょう

長い残業

☎0120-794-713 11月21日（土）9時00分～17時00分

 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

# 11月は 労働時間適正化 キャンペーン 期間です。

## 現状の課題

労働時間等の現状を見ると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合が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、脳・心臓疾患に係る労災認定件数が高止まりとなるなど過重労働による健康障害は依然多い状況にあるほか、割増賃金の支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。

●賃金不払残業(所定労働時間外に労働時間の一部又は全部に対して、所定の賃金又は残業手当を支払うことなく労働を行わせること。)は、賃金や割増賃金の支払を定めた労働基準法に違反する、あつ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、

労働時間を適正に把握し、  
時間外労働に対する  
適切な対処が必要です。

厚生労働省「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)

過重労働による健康障害を防止するために

### ① 時間外・休日労働時間の削減

●時間外労働協定は、限度基準<sup>※</sup>に適合したものとすることが必要です。

※「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)

●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

●長時間労働者に対する面接指導等

●健康管理体制の整備、健康診断の実施

「等を実施しましょう。」

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

### 賃金不払残業を解消するために

① 労働時間適正把握基準の遵守

② 職場風土の改革

③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備

④ 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

「を実施しましょう。」

厚生労働省「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)

### 改正労働基準法が

平成22年4月1日から施行されます。

#### (主な改正事項)

◎限度基準が改正され、労使当事者は限度時間を超える

時間外労働に対する割増賃金率を引き上げよう努めること、延長のできる時間を短くするよう努めることが必要になります。

◎月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

(中小企業は当分の間、適用が猶予されます)

◎労使協定により年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになります。



◎詳細は以下のホームページをご覧ください。又は最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/> → (行政分野ごとの情報・労働基準)