



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和3年10月1日

担
当

【照会先】

厚生労働省北海道労働局労働基準部監督課

課 長 上田 敦郎

主任監察監督官 那須 真人

<電 話>011-709-2311

(内線 3541)

報道関係者 各位

「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します

～過重労働解消に向けた監督指導や無料の電話相談などを実施～

北海道労働局（局長 上田 国土）では、「過労死等防止対策推進法」に基づく11月の「過労死等防止啓発月間」中に、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組の推進を図る観点から、「過重労働解消キャンペーン」を実施し、以下の取組を行います。

【「過重労働解消キャンペーン」取組概要】

1 使用者団体や労働組合に対し、北海道労働局長による協力要請を行います。

別途、記者発表予定です。

(1) 北海道経済連合会ほか

(2) 日本労働組合総連合会北海道連合会

2 過重労働相談受付集中週間を設置します。【新規】

全国の都道府県労働局及び労働基準監督署並びに「労働条件相談ホットライン」において、10月31日（日）から11月6日（土）を過重労働相談受付集中週間とし、過重労働解消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。

（平日） 8：30～17：15 都道府県労働局、労働基準監督署

（平日） 17：00～22：00

（土・日・祝日） 9：00～21：00

}

「労働条件相談ホットライン」

フリーダイヤル 0120-811-610

3 無料電話相談を実施します。【取材可】

過重労働相談受付集中週間の11月6日（土）を特別労働相談受付日とし、「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、北海道においては北海道労働局の担当官が相談に対応します。別途、記者発表予定です。

実 施 日 時 11月6日（土）9：00～17：00

フリーダイヤル 0120-794-713

4 長時間労働にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場、過重労働が疑われる事業場、極端に離職率が高い事業場等への監督指導を実施します。

- 5 「過労死等防止対策推進シンポジウム」（無料）を11月1日（月）13時30分よりホテルポールスター札幌で開催します。 **（取材可）**
別途、記者発表予定です。

6 関連ホームページ

- (1) 「過労死等防止対策推進シンポジウム」 ホームページ

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



- (2) 「過重労働解消のためのセミナー」（無料）

<https://kajyu-kaisyuu-sec.com/index.html>



- (3) 「確かめよう 労働条件」（労働条件に関する総合サイト）

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



目指すゴールは、 過重労働ゼロ。

サッカー選手(元日本代表)
小野 伸二

11月は過重労働解消キャンペーン月間です。
また、11月1週目は過重労働相談受付集中週間です。

お近くの都道府県労働局・労働基準監督署や
右記ほっとラインで労働に関する相談を受け付けて
いますので積極的にご連絡ください。

「労働条件相談ほっとライン」(厚生労働省委託事業)

はい! ろうどう
0120-811-610

月～金 17:00～22:00
土日・祝日 9:00～21:00

「特別労働相談」を実施します!

無料 過重労働解消相談ダイヤル

※全国どこからでも利用可能(スマートフォンからでも無料) ※匿名での相談も可

特別労働相談受付日

令和3年11月6日(土) 9:00～17:00

なくしましょう

長い残業

0120-794-713

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。 同月間に「過重労働解消キャンペーン」を 実施します。

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

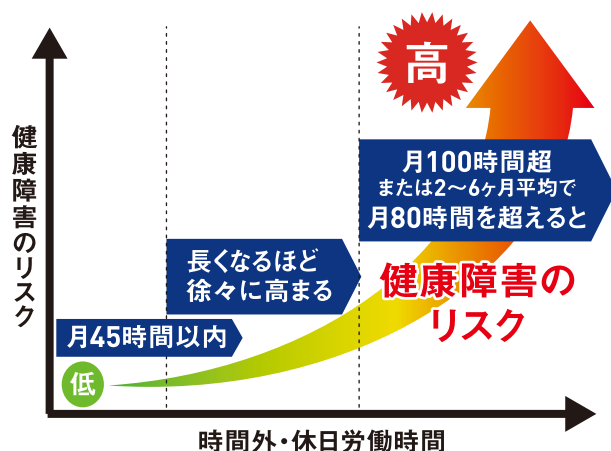


労働時間等の現状

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、1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る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。

過重労働と健康障害の関連性

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。



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。

過重労働による健康障害等を防止するためにも、
労働時間を適正に把握※1し、次の措置を講じましょう。

NEXT PAGE

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

1. 労使の主体的な取組を促します。

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・啓発などの実施についての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への職場訪問を実施します。

都道府県労働局長が管内の企業を訪問し、当該企業の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. 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等、②離職率が極端に高い等、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への監督指導を行います。

4. 「特別労働相談」を実施します。

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした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対応します。

実施日時: 令和3年11月6日(土) 9:00~17:00

なくしましょう 長い残業
0120-794-713

過重労働による健康障害を防止するために※2

①時間外・休日労働時間等を削減しましょう。

- 労働基準法が改正され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、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なくなりました。(注1)
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、法律に定める上限を守らなければなりません。
- 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること等を踏まえ、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、労働者の代表(労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者)とともに、その内容が指針(注2)に適合したものとなるようにしてください。

(注1)建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。

(注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9月、厚生労働省)



②年次有給休暇の取得を促進しましょう。

労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇(以下「年休」という。)を確実に取得させることが必要となっていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

③労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制を整備するとともに、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。
- 労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されています。

賃金不払残業を解消するために※3

1	2	3
職場風土を 改革しましょう。	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。	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「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」(平成29年1月、厚生労働省)

※2「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」(令和2年4月、厚生労働省)

※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)

以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。

10月31日(日)から11月6日(土)は、過重労働相談受付集中週間です。

■都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間/平日8:30~17:15)

■労働条件相談ほっとライン(厚生労働省委託事業) **0120-811-610** はい！ ろうどう 月～金 17:00～22:00
土日・祝日 9:00～21:00



事業主や人事労務担当者などを対象に、10月から12月を中心に、
過重労働解消のためのセミナー
を実施します！



01 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、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

※「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もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは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またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害のことです。



02 「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、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に開催します。また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。

過労死等
防止対策推進
シンポジウム

全国47都道府県において計48回開催します。
(※無料でどなたでも参加できます。)
開催会場によって開催日時やプログラムは異なります
ので、詳細は専用ホームページで御確認ください。

専用ホームページ

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



\\ 事業主の皆さまへ //

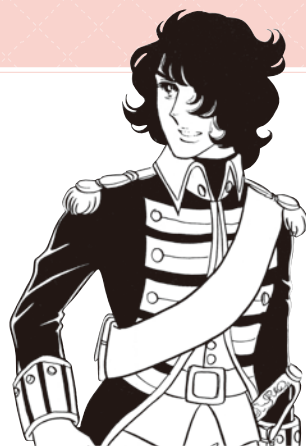
03 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。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/>





©池田理代子プロダクション



電話で相談

— 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!

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

日本語

English	英語	0120-531-401	(Mon~Sun)
汉语	中国語	0120-531-402	(周一~周日)
Português	ポルトガル語	0120-531-403	(Segunda à domingo)
Español	スペイン語	0120-531-404	(Martes, jueves, viernes, sábado)
Tagalog	タガログ語	0120-531-405	(Martes, Miyerkules, Sabado)
Tiếng Việt	ベトナム語	0120-531-406	(Thứ 4, thứ 6, thứ 7)
မြန်မာဘာသာစကား	ミャンマー語	0120-531-407	(ပုဂ္ဂဟူးနေ့၊ တနင်္ဂနွေ)
नेपाली भाषा	ネパール語	0120-531-408	(बुधबार, आइतबार)
한국어	韓国語	0120-613-801	(목・일요일)
ภาษาไทย	タイ語	0120-613-802	(วันพฤหัสบดี วันอาทิตย์)
Bahasa Indonesia	インドネシア語	0120-613-803	(Kamis, Minggu)
កម្ពុជា (ភាសាខ្មែរ)	カンボジア語	0120-613-804	(ច័ន្ទ ធ្វើ សៅរ៍)
Монгол хэл	モンゴル語	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

English	英語	0570-001-701	(Mon~Fri)
汉语	中国語	0570-001-702	(周一~周五)
Português	ポルトガル語	0570-001-703	(Segunda à sexta)
Español	スペイン語	0570-001-704	(Lunes a Viernes)
Tagalog	タガログ語	0570-001-705	(Lunes-Biyernes)
Tiếng Việt	ベトナム語	0570-001-706	(Từ thứ 2 ~ thứ 6)
မြန်မာဘာသာစကား	ミャンマー語	0570-001-707	(တနင်္ဂနွေ)
नेपाली भाषा	ネパール語	0570-001-708	(मंगल, बुधबार, बिही)
한국어	韓国語	0570-001-709	(목・금요일)
ภาษาไทย	タイ語	0570-001-712	(พุธ)
Bahasa Indonesia	インドネシア語	0570-001-715	(Rabu)
កម្ពុជា (ភាសាខ្មែរ)	カンボジア語	0570-001-716	(ពុធ)
Монгол хэл	モンゴル語	0570-001-718	(Баасан)



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 >>



車内の携帯電話のご利用マナーにご協力ください。



電話で相談

労働条件相談「ほっとライン」

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



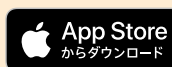
アプリで学習



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 Inc.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基準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

- 「ブラック企業」ってどんな会社なの？
- 労基法は、働く人みんなに適用されるのですか？
- 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基準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。



01「確かめよう労働条件」を検索
LINEアプリを開き、「ホーム」または「トーク」タブで表示される検索窓に、LINE公式アカウント名「確かめよう労働条件」を入力します。



02 該当アカウント友達追加！
「公式アカウント」タブに切り替えると、検索結果が一覧表示されます。該当するアカウントをタップして「追加」すると友だち登録が完了します。



FOR MANAGERS

事業者・企業の労務管理担当の方向けコンテンツ



スタートアップ労働条件

WEB診断

労働条件や就労環境を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(56問)
- 一般の設問+外国人労働者(65問)
- 一般の設問+パートタイム労働者(65問)
- 一般の設問+自動車運転者[トラック](64問)
- 一般の設問+自動車運転者[バス](64問)
- 一般の設問+介護(66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。

評価を記録 簡易印刷 詳細印刷

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。 使いやすいリニューアル！



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。

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。