



兵庫労働局発表
平成26年1月30日

担 当	労働基準部監督課	
	課長	矢野総一郎
	監察監督官	山本博一
	電話	078 (367) 9151

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する取組について

兵庫労働局（局長 前田芳延）は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会的な問題となっていることを受けて、平成25年9月に1、2の対策を行い、今般その状況を取りまとめ、3のとおり使用者団体等に要請を行いました。

1 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

平成25年9月1日（日）に、近畿ブロック（兵庫、大阪、滋賀、京都、奈良、和歌山の各労働局）において、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する電話相談を実施しました（別添資料1）。

○兵庫県内の企業に係る相談件数 37件
（①賃金不払残業18件 ②長時間・過重労働16件 ③パワーハラスメント5件）

2 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況

平成25年9月を「過重労働重点監督月間」として、1の無料相談等を含め長時間労働や賃金不払残業等労働基準関係法令違反が疑われる企業等に対し、集中的な監督指導を実施しました（別添資料2）。

○重点監督の実施事業場 208事業場

○違反状況

172事業場（82.7%）に何らかの労働基準関係法令違反

- ① 違法な時間外労働があったもの 113事業場（54.3%）
- ② 賃金不払残業があったもの 58事業場（27.9%）

3 「働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請」の実施

平成26年1月20日（月）に、兵庫労働局長から兵庫県経営者協会会長に対し、「働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請」を実施しました。また、その他の労使団体に対しても同様の要請を実施しました。（別添資料3）。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する 無料電話相談の実施結果

1. 無料電話相談の実施結果

平成 25 年 9 月 1 日（日）に実施した、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』において、近畿 2 府 4 県から 200 件の相談が寄せられ、うち兵庫労働局管内の事業場に係る相談は 37 件でした。

(1) 相談者の属性

		近畿		兵庫	
		件数	割合	件数	割合
1	労働者本人	130 件	65.0%	21 件	56.8%
2	労働者の家族	49 件	24.5%	8 件	21.6%
3	その他	21 件	10.5%	8 件	21.6%
合計		200 件	100%	37 件	100%

(2) 主な相談内容（件数上位 3 項目※ 1）

		近畿		兵庫	
		件数	割合	件数	割合
1	賃金不払残業	111 件	55.5%	18 件	48.6%
2	長時間労働・過重労働	80 件	40.0%	16 件	43.2%
3	パワーハラスメント	21 件	16.0%	5 件	13.5%

(3) 相談の対象となった労働者の年齢（件数上位 3 項目※ 2）

		近畿		兵庫	
		件数	割合	件数	割合
1	20～29 才	54 件	27.0%	11 件	29.7%
2	30～39 才	42 件	21.0%	6 件	16.2%
3	40～49 才	33 件	16.5%	6 件	16.2%

(4) 相談が多かった業種（件数上位 3 項目）

		近畿		兵庫	
		件数	割合	件数	割合
1	製造業	41 件	20.5%	9 件	24.3%
1	商業	41 件	20.5%	9 件	24.3%
3	接客娯楽業	18 件	9.0%	4 件	10.8%
3	その他の事業	18 件	9.0%		

※ 1 複数回答

※ 2 「不明」の項目は、件数上位 3 項目には記載していない。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況について

兵庫労働局において、平成 25 年 9 月の「過重労働重点監督月間」に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に重点監督を実施した。結果は次のとおり。

(詳細は資料 2-1 「『過重労働重点監督月間』における監督実施状況」参照)

- | | | |
|---|------------------------------|------------------------|
| 1 | 重点監督の実施事業場数： | 208 事業場 |
| 2 | 違反状況：何らかの労働基準関係法令違反が認められた事業場 | 172 事業場
(全体の 82.7%) |
| | (1) 違法な時間外労働があったもの | 113 事業場 (54.3%) |
| | (2) 賃金不払残業があったもの | 58 事業場 (27.9%) |
| 3 | 健康障害防止のため、指導票を交付した事業場 | |
| | (1) 過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの | 42 事業場 (20.1%) |
| | (2) 労働時間の把握方法が不適正なもの | 49 事業場 (23.6%) |

重点監督において是正勧告等を行った、違反・問題等の事例は資料 2-2 「重点監督における指導事例」のとおり。

- | | | |
|---|-------------------------------------|----------------|
| 4 | 重点監督において把握した実態 | |
| | 重点監督時に把握した、1ヶ月の時間外・休日労働時間が最長の者の実績 | |
| | 80時間超 | 55 事業場 (26.4%) |
| | うち100時間超 | 33 事業場 (15.9%) |
| 5 | 監督実施事業場における若年者の定着状況 (過去3年間、20歳代に限る) | |
| | 採用1,941名 (うち退職623名 (32.1%)) | |

6 今後の対応

重点監督において、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正に向けた指導を行いました。是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行っていきます。

それでもなお、法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応します。

参考

昨年 12 月 17 日に、厚生労働省において全国で実施された「過重労働重点監督月間」の監督指導結果が発表されている。

「過重労働重点監督月間」における監督実施状況

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

「過重労働重点監督月間」中、208事業場に対し重点監督を実施し、172事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが113事業場、賃金不払残業があったものが58事業場。

表1 「重点監督」実施件数等

業種	事項	重点監督実施事業場数 (注1)	何らかの労働基準関係法令違反があった事業場数	違反事項		
				労働時間 (注2)	賃金不払残業 (注3)	健康障害防止対策 (注4)
合計		208	172 (82.7%)	113 (54.3%)	58 (27.9%)	4 (1.9%)
主な業種	製造業	69	55	33	13	
	建設業	6	2	1	1	
	運輸交通業	39	33	25	9	2
	商業	37	33	25	16	1
	教育・研究業	7	6	5	2	
	保健衛生業	9	8	6	4	1
	接客娯楽業	13	13	6	4	
	派遣業	6	5	2	2	
	設計業	5	5	4	2	

(注1) 主な業種には重点監督実施事業場数が5未満のものは計上していないため、合計とは一致しない。

(注2) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行っているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行っているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注3) 労働基準法第37条（割増賃金）違反のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注4) 労働安全衛生法第18条違反（労働安全衛生規則第22条（衛生委員会において、労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する事項について調査審議を行っていないもの。）及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕を計上している。

2 健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

重点監督実施事業場のうち42事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対し、医師による面接指導等を実施することなどの過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表2 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	面接指導等の実施（注1）	衛生委員会等における調査審議の実施（注2）	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注3）
42	20	21	15

(注1) 2～6月で月平均80時間を超える時間外労働を行っている労働者又は1月100時間を超える時間外労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

(注2) 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会が調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

(注3) 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間適正把握に係る指導

重点監督実施事業場のうち 49 事業場に対して、労働時間の管理が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」に適合するよう、労働時間を適正に把握することなどを指導した。

表 3 労働時間適正把握に係る指導状況

指導事業場数	始業・終業時刻の確認・記録 (基準 2 (1))	自己申告制により 実態調査が必要な 場合 (基準 2 (3))	管理者の責務 (基準 2 (5))
49	30	17	4

(注) 各項目の括弧内は、それぞれの指導項目が、「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」のどの項目に基づくものであるかを示している。

3 重点監督において把握した実態

○ 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

重点監督実施時に時間外・休日労働時間が最長の者を確認したところ、55 事業場で 1 か月 80 時間を超えており、うち 33 事業場では 1 か月 100 時間を超えていた。

表 4 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

指導事業場数	時間外・休日 労働なし	1 月当たり 45 時間以下	1 月当たり 45 時間超え 80 時間以下	1 月当たり 80 時間超え 100 時間以下	1 月当たり 100 時間超え
208	8	91	54	22	33

重点監督における指導事例

事例 1 : 長時間労働により精神障害を発症したとする労災請求があった事業場で、月 100 時間を超える時間外労働が認められ、また、労働時間を適正に把握していないと認められた事例

【概要】

事業場に勤務する労働者から、長時間労働やパワーハラスメントが原因で精神障害になったとして労災請求があったことを契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 時間外労働に関する協定（いわゆる 36 協定）を締結しておらず、また、労働時間管理も適正に行われていなかったが、監督署が労働時間を調査したところ、最長で月 100 時間を超える時間外労働が行われていたこと
- ② 他の労働者も含め、時間外労働に係る割増賃金を一定の時間分しか支払っておらず、労働時間を確認したところ、法定支給額に不足が生じていたこと

【監督署の指導内容】（一部是正済み）

①について、労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告し、36 協定の締結及び管轄の監督署への届出及び長時間労働の抑制を指導

②について、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告するとともに、関係記録の精査や労働者への聴取などを行い、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導

（指導を受け、事業場は①について、36 協定を締結し、監督署に届け出た。なお、②については事業場が実態調査中であり、今後、適正な割増賃金が支払われる予定）

事例 2 : 労働時間を ID カードと勤務表の両方で管理していたが、ID カードと勤務表のそれぞれの出退勤時刻が大幅に乖離していた事例

【概要】

匿名の情報提供を契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

事業場は、始業・終業時刻を ID カードにより把握し、時間外労働を労働者が自らパソコンに入力する勤務表により管理していると説明したが、ID カードと勤務表の記録に大幅な乖離が生じており、事業場の人事労務管理責任者もその乖離について合理的な説明ができなかったこと

【監督署の指導内容】（是正済み）

労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告するとともに、賃金不払残業に関する実態調査を行い、賃金不払残業が明らかになった場合には適正な割増賃金を支払うことを指導

（指導を受け、事業場は実態調査を実施し、適正な割増賃金を支払った）

事例 3：時間外労働に係る手当を定額払で支払っていたが、把握した労働時間と突き合わせ
ておらず、不足額が認められた事例

【概要】

匿名の情報提供を契機に監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 時間外労働に関する協定（いわゆる 36 協定）を締結していなかったこと
- ② 時間外労働に係る割増賃金は定額で支払われていたが、定額払で設定されている時間外労働に当たる労働時間数と、実際に把握した労働時間数と突き合わせをしておらず、支払額に不足が生じていたこと

【監督署の指導内容】（是正済み）

- ①について、労働基準法第 32 条（労働時間）違反を是正勧告し、36 協定の締結及び管轄の監督署への届出を指導
- ②について、労働基準法第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告し、不払となっている割増賃金の支払を指導

（指導を受け、事業場は、①について、36 協定を締結し、監督署に届け出た。また、②について、適正な割増賃金を支払った）

事例 4：主任級の労働者を管理監督者として取り扱い、割増賃金を支払っていなかった事例

【概要】

9 月 1 日の無料電話相談において、労働者及びその家族から過重労働に関する情報提供を受け、監督指導を実施したところ、以下の事実を確認した。

- ① 事業場では、主任級（店長等役職者全体の 7 割程度）の労働者を労働基準法第 41 条第 2 号に基づく管理監督者として取り扱っていたが、監督署が主任級の労働者の職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金の処遇等を確認したところ、同号に定める管理監督者とは認められなかったこと
- ② 当該管理監督者と取り扱われていた労働者の一部に対し、36 協定の特別条項の上限時間を超えて時間外労働を行わせ、かつ、時間外労働に係る割増賃金を支払っていなかったこと
- ③ 健康診断結果で異常の所見が認められた労働者に対し、医師等からの意見聴取を行っていなかったこと

【監督署の指導内容】（一部是正済み）

- ①について、主任級の労働者について労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者に該当しないとして、管理監督者の範囲を全社的に見直し、必要な改善を図ることを指導
- ②について、労働基準法第 32 条（労働時間）及び第 37 条（割増賃金）違反を是正勧告するとともに、長時間労働の抑制及び時間外労働に対する適正な割増賃金を支払うことを指導
- ③について、労働安全衛生法第 66 条の 4（健康診断の結果についての医師等からの意見聴取）違反を是正勧告するとともに、異常の所見の認められた労働者に医師等から意見聴取を行うことを指導

(指導を受け、事業場は、③について医師等の意見聴取を実施。①、②については、是正
確認中)

「働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請」について

○ 要請内容（別添）

○ 要請日程

日 程	団 体 名
1月20日（月）	兵庫県経営者協会
1月21日（火）	日本労働組合総連合会兵庫県連合会
	兵庫県中小企業団体中央会
1月22日（水）	兵庫県商工会連合会
	兵庫県商工会議所連合会

別添

兵労発基 0122 第●号

平成 26 年 1 月●日

兵庫県経営者協会
会長 寺崎 正俊 殿
兵庫県商工会議所連合会
会頭 大橋 忠晴 殿
兵庫県商工会連合会
会長 木南 岩男 殿
兵庫県中小企業団体中央会
会長 中村 孝 殿
日本労働組合総連合会兵庫県連合会
会長 辻 芳治 殿

兵庫県労働局長

働く人が活躍しやすい職場環境の改善の取組に関する要請について

日頃から厚生労働行政に格別のご配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

厚生労働省においては、昨年 9 月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して、過重労働や賃金不払残業に係る重点的な監督指導を実施するなど、集中的な取組を行ったところです。

この結果、同月間において当局管内で重点監督を行った 208 事業場のうち、8 割を超える事業場に何らかの労働基準関係法令違反が認められました（別紙参照（略））。

労働基準関係法令違反をなくし、若者を始めとして、働く人が活躍しやすい環境を整えていくことが、重要であると考えております。

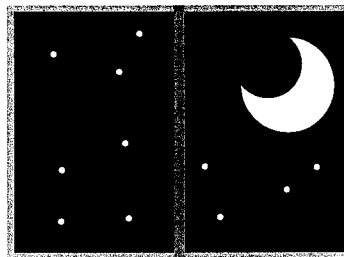
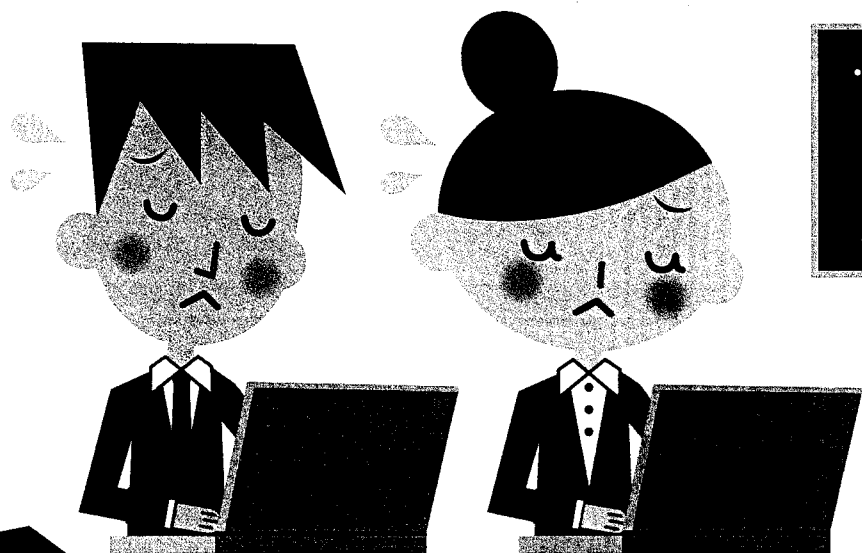
貴団体におかれましても、この取組の趣旨をご理解いただき、使用者、労働組合、産業保健スタッフ等の関係者が一体となって、特に下記についての取組が推進されるよう、傘下団体・企業等（※連合兵庫あて：傘下労働組合）に対し、周知啓発をしていただきますようお願いいたします。

なお、傘下企業等への周知に当たっては、別途作成したリーフレット等もご活用くださいますよう、併せてお願いいたします。

記

- 1 長時間労働の抑制
- 2 過重労働による健康障害防止対策の徹底
- 3 賃金不払残業の防止

働く人が 活躍しやすい職場環境を目指して



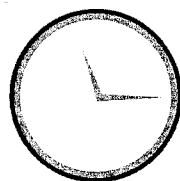
長時間労働・
過重労働



職場の改善 労使で共に取り組みましょう
～労使で築く、明るい職場～



パワーハラスメント



賃金不払残業

厚生労働省では、過重労働や賃金不払残業などについて、相談、情報発信、監督指導等を行っています



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

現状の課題

1. 長時間労働・過重労働

労働時間等の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの、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が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ります。

2. 賃金不払残業

賃金不払残業は、労働基準法違反に当たりますが、これが未だに後を絶ちません。その原因として、使用者が始業・終業時刻を把握するなどの適正な労働時間管理を行っていないことなどが挙げられるところです。

3. 職場のパワーハラスメント

職場のパワーハラスメントは、相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であるとともに、職場環境を悪化させるものです。こうした問題を放置すれば、人は仕事への意欲や自信を失い、時には、心身の健康や命すら危険にさらされる場合があります。職場のパワーハラスメントをなくすことは、組織の活力につながります。

過重労働重点監督月間の結果

平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に監督指導を実施しました。

【重点監督の結果のポイント】

重点監督の実施事業場：	5,111事業場
違反状況：4,189事業場（全体の82.0%）に、何らかの労働基準関係法令違反	
① 違法な時間外労働があったもの	2,241事業場（43.8%）
② 賃金不払残業があったもの	1,221事業場（23.9%）
③ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの	71事業場（1.4%）

無料電話相談の結果（確報）

平成25年9月1日（日）に若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する無料電話相談を実施しました。

【実施結果（確報）のポイント】

【相談件数】 1,044件

主な相談内容（複数回答）

1. 賃金不払残業 560件（53.6%）

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が申し立てた賃金不払残業の態様は、

① 残業手当一切なし	191件 [34.1%]
② 労働時間の管理が不適切（一部不払）	112件 [20.0%]
③ 残業手当の定額払（一部不払）	104件 [18.6%]

賃金不払残業の相談560件のうち、相談者が残業手当の不払いがあるとして申し立てた時間外労働時間（1か月当たり）は、

① 20時間以上40時間未満	119件 [21.3%]
② 40時間以上60時間未満	113件 [20.2%]
③ 100時間以上	90件 [16.1%]

注：[]は560件に対する割合

2. 長時間労働・過重労働 416件（39.8%）

長時間労働・過重労働の相談416件のうち、相談者が申し立てた1か月の総時間外労働時間は、

① 月100時間を超える時間外労働に関する内容	176件 [42.3%]
② 月80時間超～100時間の時間外労働に関する内容	95件 [22.8%]
③ 月60時間超～80時間の時間外労働に関する内容	81件 [19.5%]

注：[]は416件に対する割合

3. パワーハラスメント 163件（15.6%）



1. 長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止対策の徹底

(1) 時間外労働・休日労働時間の削減

- ▶ 時間外労働・休日労働の削減に努めましょう。
- ▶ 時間外・休日労働協定の締結に当たっては、その内容が限度基準*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時間外・休日労働協定であっても、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。

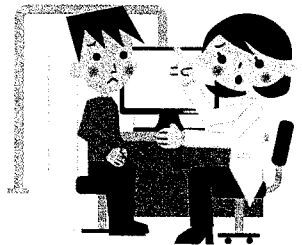
*「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)

(2) 年次有給休暇の取得促進

- ▶ 事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により、年次有給休暇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しては、医師による面接指導等を実施するとともに、労働者の健康障害を予防するための対策を立て、実行しましょう。



2. 賃金不払残業の解消

(1) 労働時間を適正に把握しましょう。

(2) 職場風土を改革しましょう。

- ▶ 経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
- ▶ 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ▶ 企業内または労働組合内での教育 など



(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。

- ▶ 社内アンケートの実施等により賃金不払残業の実態を把握した上で、関係者が行うべき事項や手順等を具体的に示したマニュアルを作成する など

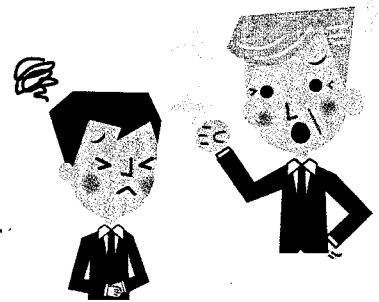
(4) 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確にするとともに、チェック体制を整備しましょう。

- ▶ 労働時間を適正に把握するための責任者を明確にするとともに、複数の者を労働時間の管理の責任者とすることにより、ダブルチェックを行う など

3. 職場のパワーハラスメントの予防と解決

(1) 職場のパワーハラスメントを予防するために

- ▶ 「職場のパワーハラスメントはなくすべきである」ということをトップのメッセージとして明確に示しましょう。
- ▶ 就業規則にパワーハラスメントの防止についての規定を設けたり、労使協定を締結するなどルールを決めましょう。
- ▶ 従業員アンケートを実施するなどにより実態を把握しましょう。
- ▶ 管理職や一般職員を対象とした職場のパワーハラスメントに関する研修・教育を実施しましょう。
- ▶ 職場のパワーハラスメント防止に向けての組織の方針や取組について、周知・啓発を実施しましょう。



(2) 職場のパワーハラスメントを解決するために

- ▶ 相談・苦情処理窓口を設置したり、職場の対応責任者を決めるなど、職場のパワーハラスメントについての相談や解決の場を設置しましょう。
- ▶ 行為者に対する再発防止研修を行うなど、再発防止のための取組を行いましょ。

事業主の方からのご相談はこちら

36協定の締結・届出や割増賃金の支払いなど、労働基準法等に関するご相談は・・・

お近くの労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（開庁時間 平日8:30～17:15）。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働時間制度や年次有給休暇取得など、労働時間等の設定の改善に関するご相談は・・・

「働き方・休み方改善コンサルタント」が、労働時間、休暇・休日等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監督課（東京、愛知、大阪労働局は労働時間課）にお問い合わせください。

労使のトラブルに関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

総合労働相談コーナーのご案内

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

働く方からのご相談等はこちら

賃金不払残業や長時間・過重労働など、労働基準法等に関するご相談は・・・

事業場を管轄する労働基準監督署または都道府県労働局監督課にご相談ください（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。

全国労働基準監督署の所在案内

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

都道府県労働局所在地一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

労働基準関係情報メール窓口

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html

労働条件、いじめ・嫌がらせ、募集・採用など、労働問題に関するあらゆる分野についてのご相談は・・・

お近くの都道府県労働局または労働基準監督署にある総合労働相談コーナーにご相談ください。

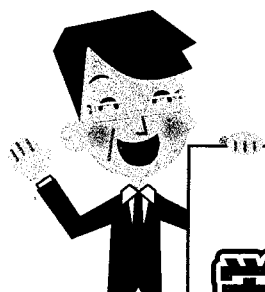
総合労働相談コーナーのご案内

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

職場のパワーハラスメントに関する情報はこちら

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

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



**職場の改善
労使で共に取り組みましょう**

