



石川労働局発表
令和元年 11 月 1 日（金）

報道関係者 各位

【照会先】
石川労働局労働基準部
監督課長 鷹中 康博
監察監督官 河野 英俊
過重労働特別監督監理官
電話 076(265)4423

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に自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

石川労働局（局長 松竹 泰男）においても、月間中に、県民への周知・啓発を目的に、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、過労死等につながる過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた重点的な監督指導やセミナー等の開催、石川労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問などの取組を行います。

「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又はこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

【取組概要】

1 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催（別添 1 参照）

民間団体と連携して「過労死等防止対策推進シンポジウム」を下記のとおり開催します。
（無料でどなたでも参加できます。）

開催日時 **令和元年 11 月 20 日（水）14 時 00 分～16 時 30 分**（受付 13：30～）

開催場所 石川県地場産業振興センター新館コンベンションホール

参加申込 事前に下記ホームページからお申し込みください。

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

[過労死等防止対策推進シンポジウム](#)

検索

2 「過重労働解消キャンペーン」の実施（別添 2 参照）

専用WEBサイト

[過重労働解消キャンペーン](#)

検索

（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、使用者団体や労働組合等に対しキャンペーンへの協力要請を行いました。また、県内の地方公共団体にもキャンペーンの周知について協力要請を行いました。

(2) 重点監督を実施します

長時間の過重な労働による過労死等に関して労災請求が行われた事業場や、若者の「使い捨て」が疑われる企業などへ重点的な監督指導を行います。

(平成30年度の実施結果は別添3参照)

(3) セミナー、労働時間等説明会を開催します

ア 過重労働解消のためのセミナー (別添4参照)

開催日時 令和元年11月15日(金)14時00分～16時30分(受付:13:30～)

開催場所 金沢商工会議所(大会議室A+B)

参加申込 別添4裏面のFAX申込書または専用webサイトからお申し込みください。

LEC 過重労働解消

検索

イ 医療保健業に対する労働時間等説明会

金沢会場

開催日時 令和元年11月2日(土)14時00分～15時30分(受付:13:30～)

開催場所 石川県地場産業振興センター 新館 コンベンションホール

能登会場

開催日時 令和元年11月16日(土)14時00分～15時30分(受付:13:30～)

開催場所 石川県立生涯学習センター能登分室 講義室A・B

参加申込 金沢・能登会場ともに石川労働局労働基準部監督課(電話:076-265-4423)にお問い合わせください。

(4) 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

石川労働局長が長時間労働削減や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を積極的に行っている「ベストプラクティス企業」を訪問して取組事例を収集し、ホームページなどを通じて地域に紹介します。(詳細については再度プレスリリースします。)

別添1:「過労死等防止対策推進シンポジウム」リーフレット

別添2:「過重労働解消キャンペーン」リーフレット

別添3:平成30年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

別添4:「過重労働解消のためのセミナー」リーフレット



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 推進シンポジウム

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

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や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をされた方のご遺族にもご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

日時

2019年11月20日(水)
14:00~16:30 (受付13:30~)

会場

石川県地場産業振興センター
新館コンベンションホール
(石川県金沢市鞍月2丁目20番地)

[定員] 100名

参加
無料

● 基調講演

「過労死問題の現状と
今後の課題」

過労死弁護団全国連絡会議 代表幹事

松丸 正 氏

● 過労死問題をテーマにした落語

「エンマの願い」

笑福亭 松枝



主催：厚生労働省 後援：石川県、金沢市

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
働くもののいのちと健康を守る石川センター

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

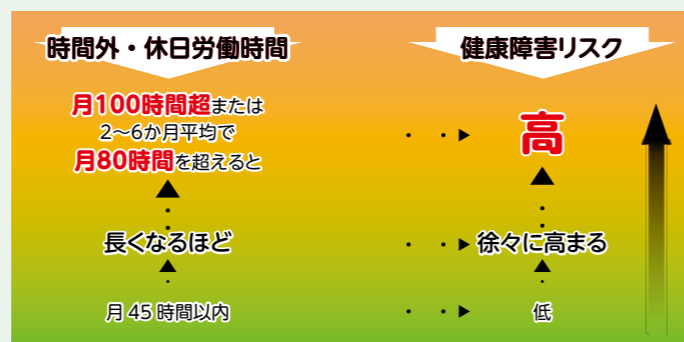
労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

知っていますか？

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。

(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。

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)(注2) 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3)に適合したものとなるようにしてください。
(注1) 上限規制の施行は平成31年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され令和2年4月1日からとなります。
(注2) 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3) 「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」に拡大されました。

賃金不払残業を解消するために^{※3}

- ①職場風土を改革しましょう。
- ②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。
- ③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」(平成31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)

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. 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。

3. 電話相談を実施します。

「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 令和元年10月27日(日) 9:00～17:00

なくしましょう 長い残業

0120-794-713

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。
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)

(厚生労働省委託事業) フリーダイヤル はい！ ろうどう
労働条件相談ホットライン **0120-811-610**
(月～金17:00～22:00、土日・祝日9:00～21:00)

労働基準関係情報メール窓口(情報提供)

4. 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します。

企業の労務担当責任者などを対象に、9月から11月を中心に、全都道府県で「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施します。

専用ホームページ

<http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>



平成 30 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

これは、昨年 11 月に管下の四つ（金沢・小松・七尾・穴水）の各労働基準監督署が実施した「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の実施結果について取りまとめたものです。

この重点監督は、長時間の過重労働による過労死等に関する労災請求のあった事業場や若者の「使い捨て」が疑われる事業場などを含め、労働基準関係法令の違反が疑われる 120 事業場に対して集中的に実施したものです。その結果、79 事業場（全体の 65.8%）で労働基準関係法令違反を確認し、そのうち 47 事業場（39.2%）で違法な時間外労働が認められたため、それらの事業場に対して、是正に向けた指導を行いました。

石川労働局では今後も、長時間労働の是正に向けた取組を積極的に行っていきます。

【重点監督結果のポイント】（詳細は別紙 1 参照）

監督指導の実施事業場： 120 事業場

このうち、79 事業場（全体の 65.8%）で労働基準関係法令違反あり。

主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

違法な時間外労働があったもの： 47 事業場（39.2%）

うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が

月 80 時間を超えるもの： 31 事業場（66.0%）

うち、月 100 時間を超えるもの： 18 事業場（38.3%）

うち、月 150 時間を超えるもの： 3 事業場（6.4%）

うち、月 200 時間を超えるもの： 0 事業場（0.0%）

賃金不払残業があったもの： 6 事業場（5.0%）

過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 9 事業場（7.5%）

主な健康障害防止に関する指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

過重労働による健康障害防止措置が

不十分なため改善を指導したもの： 100 事業場（83.3%）

うち、時間外・休日労働を月 80 時間 以内に

削減するよう指導したもの： 54 事業場（54.0%）

労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 11 事業場（9.2%）

脳・心臓疾患の発症前 1 か月間におおむね 100 時間または発症前 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の医学的知見があるため。

平成30年度「過重労働解消キャンペーン」の監督実施結果

1 法違反の状況（是正勧告書を交付したもの）

監督指導実施状況

平成30年度過重労働解消キャンペーン（11月）の間に、120事業場に対し監督指導を実施し、79事業場（全体の65.8%）で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47事業場、賃金不払残業があったものが6事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが9事業場であった。

表1 監督指導実施事業場数

	監督指導実施事業場数 (注1)	労働基準関係法令違反があった事業場数 (注2)	主な違反事項別事業場数			
			労働時間 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止措置 (注5)	
合計	120 (100%)	79 (65.8%)	47 (39.2%)	6 (5%)	9 (7.5%)	
主な業種	製造業	57 (47.5%)	35 (61.4%)	27	2	3
	建設業	15 (12.5%)	9 (60%)	3	2	2
	運輸交通業	5 (4.2%)	5 (100%)	3	1	1
	商業	17 (14.2%)	11 (64.7%)	7	0	1
	接客娯楽業	7 (5.8%)	6 (85.7%)	3	0	1
	その他の事業 (注6)	6 (5%)	3 (50%)	1	1	0

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かっこ内は、監督指導実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせ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4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕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5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断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。〕の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
120	27 (22.5%)	40 (33.3%)	21 (17.5%)	13 (10.8%)	13 (10.8%)	6 (5%)

表3 企業規模別の監督指導実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
120	10 (8.3%)	24 (20%)	17 (14.2%)	16 (13.3%)	26 (21.7%)	27 (22.5%)

2 主な健康障害防止に関する指導状況（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
 監督指導を実施した事業場のうち、100事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等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4 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	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施できる仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する調査審議の実施
100	8	27	43	54	4	12

- （注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。
- （注2） 1月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で80時間を超える時間外・休日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3） 「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」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、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で調査審議を行うこと、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4） 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。
- （注5） 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) 労働時間の適正な把握に関する指導状況
 監督指導を実施した事業場のうち、11事業場に対して、労働時間の把握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ガイドライン」（労働時間適正把握ガイドライン：別紙2参照）に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
11	5	2	6	0	0	0

- （注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。
- （注2） 各項目のカッコ内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 監督指導により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

監督指導を実施した結果、違法な時間外労働があった47事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、31事業場で1か月80時間を、うち18事業場で1か月100時間を、うち3事業場で1か月150時間を、うち0事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場数	80時間以下	80時間超	100時間超		
			100時間超	150時間超	200時間超
47	16	31	18	3	0

(2) 労働時間の管理方法

監督指導を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、4事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、39事業場でタイムカードを基礎に確認し、28事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、51事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を記録していた。

表7 監督指導実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1）			自己申告制 （注2）（注3）
使用者が自ら現認 （注2）	タイムカードを基礎 （注2）	ICカード、IDカードを基礎 （注2）	
4	39	28	51

（注1）労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注2）監督対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

（注3）労働時間適正把握ガイドラインに基づき、自己申告制が導入されている事業場を含む。

【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 20 日策定)

1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第 4 1 条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

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

(1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

(6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。


**参加費
無料**

 各回定員約**100名**
 事前予約制(先着順)

令和元年度 厚生労働省委託事業

過重労働解消のためのセミナー

新しい時代に、 人々が求めている職場とは？

9月より全国47都道府県で開催！


**取組事例を
複数紹介!**
**働く人の健康を意識した
働きやすい職場づくりが
人材不足解消のカギです**

 LINE 友だち登録
 はコチラ!!

受講対象者
事業主の方、企業の人事労務担当者・管理者、総務の方など
セミナー開始時間
14時00分～16時30分 13時30分より受付開始いたします

セミナー内容

- 「過重労働」の現状と企業経営に与える影響
- 対策に必要な「関連法令」
- 防止のための事業主等に求められる措置
- 職場のパワーハラスメント対策
- 知っておくべき労働時間等に関する基準
- 陥りがちな違法行為
- ストレスチェック制度とは
- 実施すべき取組と防止対策の具体例 など

申込方法

- 本紙裏面のFAX申込書
FAX:03-5913-6409

 受付後(約5営業日)メールで受講票を送付いたします。
 ※受講日の5～6日前にお申込みされた方は、会場にて氏名確認で受講できます。

- 専用webサイトへ

 LEC 過重労働解消 **検索**

 ※お預かりした個人情報は本事業に係るご連絡にのみ使用します。
 無断で第三者に提供することはありません。

 QRコードからも
 ご覧いただけます

 お問い合わせは 委託運営: **LEC東京リーガルマインド** 過重労働解消のためのセミナー事業事務局 担当 田中・久保田

〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10 アーバンネット中野ビル TEL: 03-5913-6085(平日9時～17時) FAX: 03-5913-6409

 E-Mail: kaju-seminar@lec-jp.com 専用HP: <http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>

令和元年度 厚生労働省委託事業 「過重労働解消のためのセミナー」

開催会場一覧			
開催時間：14時00分～16時30分(全会場共通)			
開催都市名	開催日	会場	
北海道	札幌市	9/18(水)	北農健保会館(3階 大会議室)
青森県	青森市	10/7(月)	青森県観光物産館アスパム(4階 十和田)
岩手県	盛岡市	9/6(金)	アイーナいわて県民情報交流センター(会議室501A+B)
宮城県	仙台市	10/24(木)	東京エレクトロンホール宮城(602中会議室)
秋田県	秋田市	10/23(水)	にぎわい交流館(研修室1+2)
山形県	山形市	11/12(火)	ヤマコーホール(中ホール)
福島県	福島市	11/11(月)	コラッセふくしま(多目的ホールA)
茨城県	水戸市	9/12(木)	TKPスター貸会議室水戸駅前(カンファレンスルーム6A)
栃木県	宇都宮市	10/16(水)	TKP宇都宮カンファレンスセンター(カンファレンスルームB)
群馬県	前橋市	9/25(水)	前橋テルサ(つつじの間)
埼玉県	さいたま市	9/30(月)	ソニックシティ(906)
		11/7(木)	TKP大宮ビジネスセンター(ホール1)
千葉県	千葉市	12/2(月)	千葉市文化センター(セミナー室)
東京都	新宿区	9/5(木)	LEC新宿エルタワー本校(1809/1810教室)
		9/19(木)	
		10/3(木)	
		10/17(木)	
		11/1(金)	
		11/12(火)	
		11/22(金)	
		12/3(火)	
神奈川県	横浜市	9/18(水)	神奈川県中小企業共済会館(602～604)
11/8(金)			
新潟県	新潟市	10/2(水)	コープシティ花園(ガレソンホールa+b)
富山県	富山市	9/10(火)	富山県中小企業研修センター(大ホール)
石川県	金沢市	11/15(金)	金沢商工会議所(大会議室A+B)
福井県	福井市	11/20(水)	福井県国際交流会館(第1・第2会議室)
山梨県	甲府市	9/26(木)	YCC県民文化ホール(会議室)
長野県	長野市	9/20(金)	JA長野県ビル(12階A会議室)
岐阜県	岐阜市	10/11(金)	ワークプラザ岐阜(4階大会議室)
		静岡県	浜松市
	静岡市	10/10(木)	静岡県男女共同参画センターあざれあ(2階大会議室)

開催都市名	開催日	会場	
愛知県	名古屋市	9/17(火)	ウイングあいち(902)
		10/10(木)	
	11/29(金)	ウイングあいち(901)	
	豊田市	11/6(水)	豊田市福祉センター(41会議室)
三重県	津市	9/24(火)	三重県教育文化会館(大会議室)
滋賀県	大津市	10/18(金)	ピアザ淡海(滋賀県立県民交流センター207会議室)
京都府	京都市	9/12(木)	コープ・イン・京都(202号室)
大阪府	大阪市	9/5(木)	エルおおさか(南ホール)
		10/8(火)	
		10/24(木)	
		12/5(木)	LEC梅田駅前本校(507教室)
兵庫県	神戸市	10/9(水)	兵庫県中央労働センター(小ホール)
奈良県	奈良市	10/25(金)	エルトピア奈良(大会議室A+B)
和歌山県	和歌山市	10/30(水)	和歌山県民文化会館(5階 大会議室)
鳥取県	鳥取市	9/12(木)	鳥取県立生涯学習センター(講義室)
島根県	松江市	11/6(水)	松江テルサ(大会議室)
岡山県	岡山市	11/11(月)	おかやまコープ(オルガホール)
広島県	広島市	11/28(木)	TKP広島平和大通りカンファレンスセンター(ホール3D)
山口県	下関市	9/9(月)	海峡メッセ下関(801大会議室)
徳島県	徳島市	9/19(木)	とくぎんトモニプラザ(4階 会議室2)
香川県	高松市	11/14(木)	TCB会議室(高松センタービル201号室)
愛媛県	松山市	10/8(火)	松山市総合コミュニティセンター(第1・第2会議室)
高知県	高知市	9/20(金)	高知県立県民文化ホール(第6多目的室)
福岡県	福岡市	9/24(火)	天神クリスタルビル(大ホールA+B)
		11/19(火)	
佐賀県	佐賀市	9/30(月)	佐賀県教育会館(第一会議室)
長崎県	長崎市	10/25(金)	長崎県建設工業協同組合(8階 大会議室)
熊本県	熊本市	10/7(月)	くまもと森都心プラザ(A・B会議室)
大分県	大分市	11/14(木)	全労済ソレイユ(3階 牡丹)
宮崎県	宮崎市	11/1(金)	JA・AZUMホール(別館202研修室)
鹿児島県	鹿児島市	10/29(火)	天文館ビジョンホール(6Fホール)
沖縄県	那覇市	9/27(金)	沖縄産業支援センター(中ホール312)

「過重労働解消のためのセミナー」参加申込書

※送信面(表裏)を必ずご確認のうえお送りください

FAX 03-5913-6409

参加希望日	月 日	会場名				
※複数のお申込は、複写をとって別々にファックス						
フリガナ		フリガナ	参加希望人数	名		
氏名		企業・団体名		5名様以上はTEL確認をお願いします		
業種		企業規模	10名未満	10～100名	101～200名	300名以上
TEL	—					
FAX	—	e-mail	@			

※いずれかを○で囲む