

報道関係者 各位

令和元年9月30日
宮城労働局労働基準部監督課
監督課長 神田 将伸
過重労働特別監督監理官 洞口 宗彦
電話 022(299)8838

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。

宮城労働局（局長 代田 雅彦）では、同月間中は、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、著しい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、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。

【取組概要】

1 過労死等防止についての周知・啓発

(1) 「過労死等防止対策推進シンポジウム」（厚生労働省委託事業）を開催します（別添1参照）

過労死等の防止の重要性を広く周知するため、過労死等の防止のための活動を行う民間団体（全国過労死を考える家族の会など）と連携してシンポジウムを開催します。

宮城会場 日時 11月14日(木) 18:00～20:00(受付17:30～)
場所 せんだいメディアテーク スタジオシアター（仙台市青葉区春日町2-1）
定員 150名（事前申込が必要です。参加無料）

(2) ポスターの掲示やパンフレット、リーフレットの配布などにより周知・啓発を図ります
（パンフレットは別添2参照、リーフレットは別添3参照）

2 過重労働解消キャンペーンの実施

(1) 電話相談を実施します（別添4参照）

「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、長時間労働や過重労働、賃金不払残業などの労働条件全般にわたり、匿名での相談も含めて労働局担当官が対応します。を実施します。東北地方では宮城労働局において実施し、青森県から福島県までの東北6県からかけられた電話相談に対応します。

日 時 10月27日(日) 9:00～17:00
電話番号 0120-なくしましろう794-長い残業713

※ 携帯電話・PHSからもご利用いただけます。

(2) 重点的な監督指導を実施します

長時間にわたる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。

《参考》平成30年度「過重労働解消キャンペーン」期間における重点監督指導結果	
監督指導の実施事業場	90 事業場
このうち労働基準関係法令違反事業場	55 事業場 (61.1%)
労働基準関係法令違反事業場のうち、違法な時間外労働	21 事業場 (23.3%)
賃金不払残業	9 事業場 (10.0%)
過重労働による健康障害防止措置未実施	8 事業場 (8.9%)

(3) 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に対し、労働局幹部による協力要請を行います。

(4) 労働局長による「ベストプラクティス企業」を訪問します

労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、その取組事例をホームページなどを通じて地域に紹介します。

なお、具体的な訪問先企業、訪問日時等は別途発表予定です。

(5) 「過重労働解消のためのセミナー」(厚生労働省委託事業)を開催します(別添5参照)

企業の経営トップや労務担当者向けに過重労働防止のための対策や取組事例を解説・発表し、自主的な取組の推進を促進します。

宮城会場	日時	10月24日(木)	14:00~16:30
	場所	東京エレクトロンホール宮城(宮城県民会館)	602 中会議室
		(仙台市青葉区国分町3-3-7)	
	定員	100名(事前申込が必要です。参加無料)	

[取材について]

10月27日(日)に実施する「過重労働解消相談ダイヤル」を取材される場合

- ① 会場は、宮城労働局8階の宮城労働局会議室となります。
(仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第四合同庁舎)
- ② 当日取材においていただける場合には、上記監督課の洞口又は神田あてご連絡いただくようお願いいたします(☎022-299-8838)。なお、事前連絡がなくとも、取材は可能です。
- ③ 取材に当たっては、関係者から撮影場所、撮影内容等についてお願いをされる場合がありますので、あらかじめ御了承ください。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



宮城

会場

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14日(木)

18:00~20:00 (受付17:30~)

会場

せんだいメディアテーク
スタジオシアター

(仙台市青葉区春日町2-1)

[定員]150名

**参加
無料**

主催：厚生労働省 後援：宮城県、仙台市

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、宮城過労死を考える家族の会、仙台弁護士会、
仙台市医師会、宮城産業保健総合支援センター、仙台地域産業保健センター、働くもののいのちと健康を守る宮城県センター、宮城労働基準協会、
宮城働き方改革推進支援センター、宮城県社会保険労務士会、日本産業カウンセラー協会東北支部、宮城県保険医協会、宮城県民主医療機関連合会

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



過労死 **ゼロ** 実現のために

- 仕事上の不安や悩みを抱えていませんか？
- 週の労働時間が60時間を超えていませんか？
- 年次有給休暇の取得はきちんとできていますか？
- 勤務間インターバル制度をご存知ですか？



厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp>

◎詳しい情報や相談窓口はこちら

厚労省 過労死防止



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

Q 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】

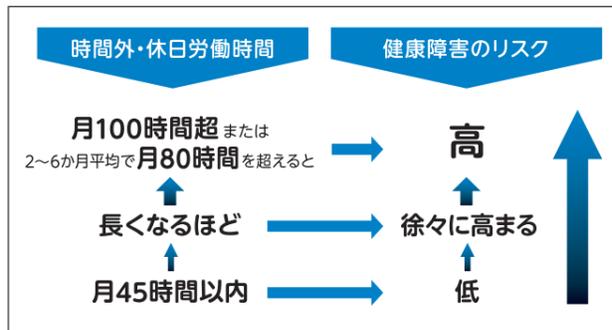
長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にあわたり1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

【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】

■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係

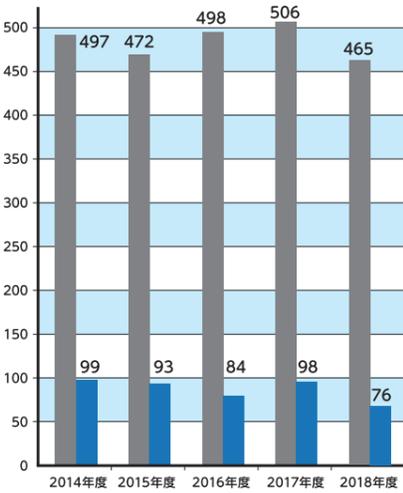


- 《注意》
- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
 - ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
 - ③「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
 - ④2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

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。



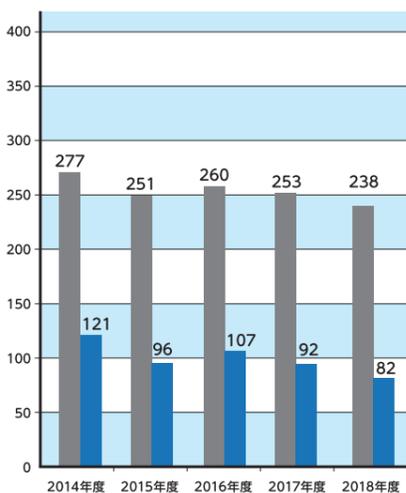
■精神障害に係る労災認定件数の推移



■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



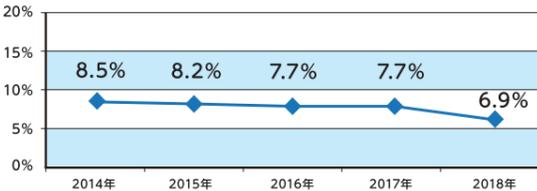
■全体
■うち死亡

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

将来的に過労死をゼロとすることを目指し、

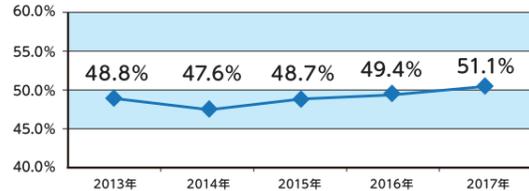
- ◎過労労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年まで)
- ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、(1)制度を知らなかった企業割合を20%未満(2020年まで)(2)制度を導入している企業割合を10%以上(2020年まで)
- ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2020年まで)
- ◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(2022年まで)
- ◎仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上(2022年まで)
- ◎ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上(2022年まで)

■週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移

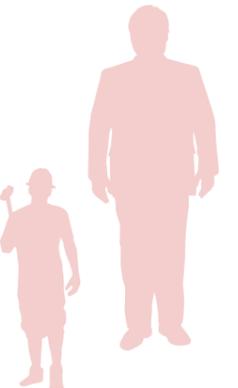


※資料出所:総務省「労働力調査」 ※資料は非農林業雇用者数により作成。

■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」



Q

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。(P.4参照)
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、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」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36条に基づき、36協定を過半数労働

① 関連する国の目標

週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする(2020年まで)

原則として、時間外労働は月45時間、年360時間の上限の範囲内とする必要があります。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指針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。

参考

長時間労働の削減には、適正な労働時間の把握が必要であり、使用者にはその責務があります。

◎ 労働時間とは

労働時間に該当するかどうかは、使用者から業務指示(指揮命令)を受けた状態にあるかどうかで判断されます。

《労働時間に該当する例》

- ▼ 使用者の指示による業務に必要な準備作業
- ▼ 使用者の指示による業務終了後の後始末(清掃等)
- ▼ 客待ちなどによる待機等の時間(手持時間)
- ▼ 参加が義務付けられている研修等の受講 など



◎ 労働時間の適正な把握

労働時間については、客観的な方法等により適正に把握する必要があります。

《原則的な把握方法の例》

- ▼ 使用者自らの現認による確認
- ▼ タイムカード、PCカードによる客観的な記録
- ▼ パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録

※ 原則的な方法によることができず、自己申告で労働時間を把握せざるを得ない場合には、自己申告の時間を制限するなど、適正な自己申告を阻害してはいけません。

◎ 時間外・休日労働が必要な場合の36協定の留意点について

- ▼ 36協定で定める労働時間の延長・休日労働は必要最小限にする必要があります。
- ▼ 使用者は、36協定の範囲内の時間外労働であっても安全配慮義務があります。
- ▼ 労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まるとされています。
- ▼ 原則として、時間外労働の延長時間の上限は、月45時間・年360時間以内とされています。
- ▼ 臨時的に延長時間が、月45時間・年360時間を超えて労働させる者には、医師による面接指導などの健康確保に努めることが望ましい。

Q

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

事業者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、労働安全衛生法令に基づき、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。

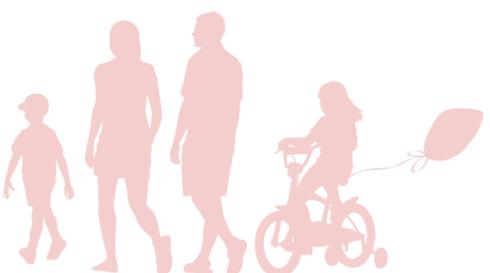
【若年労働者などにも配慮した対策を】

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、事業者は、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ぶ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、メンタルヘルズ不調の発生防止のための対策などを講じましょう。

Q

働き方はどのように見直せばよいですか？



A

事業者はワーク・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】

過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけでなく、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ことが必要です。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態などが続く、労働者の健康状態や精神状態だけでなく、仕事への意欲や効率の低下にもつながります。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（2020年まで）

年次有給休暇（以下「年休」という）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付けられました。

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。

↓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20%未満に、
- (2) 制度を導入している企業割合を10%以上とする(2020年まで)

■勤務間インターバル制度

(例) 11時間以上の休息時間を確保するために始業時刻を繰り下げにする場合

【20:00に勤務終了した日】



【24:00に勤務終了した日】



勤務終了時刻にかかわらず、設定した時間以上の休息時間を確保

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、依然として5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ケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供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、高ストレス者が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。

！関連する国の目標

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする(2022年まで)
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする(2022年まで)



「ストレスチェック実施プログラム(無料)」
<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>

ストレスチェックの企業向けの相談窓口
「ストレスチェック制度サポートダイヤル」
0570-031050(平日10時~17時 土・日・祝日、12月29日~1月3日を除く)

Q

職場のハラスメントの 予防・解決に向けて取り組むべきことは？

A

事業主はトップによる
メッセージの打ち出しや
職場内のルールづくり
取り組み、労働者は悩みを
共有するなどしましょう。

【予防対策と相談・解決の場づくりで職場のハラスメントを防止】

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントは、うつ病などのメンタルヘルス不調の原因ともあります。ハラスメントはいったん発生すれば、その解決に時間と労力を要するため、まずは問題が発生しないよう予防対策を講じましょう。労働者は自身がハラスメントをしないように気を付けるのももちろん、ハラスメントを受けた場合は1人で悩みを抱え込まないことが重要です。

【職場のハラスメント 予防・解決のためのポイント】

予防するために

- ① 方針の明確化
 - 組織のトップが、職場のハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- ② ルールを決める
 - 就業規則に関連規定を設ける、労使協定を締結する
 - 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- ③ 実態を把握する
 - 従業員アンケートを実施する
- ④ 教育する
 - 研修を実施する
- ⑤ 周知する
 - 組織の方針や取組、関係法令について周知・啓発を実施する

解決するために

- ⑥ 相談や解決の場を設置する
 - 企業内・外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を決める
 - 相談があった場合、迅速かつ適正に対応する
 - 外部専門家と連携する
- ⑦ 再発防止のための取組
 - 行為者に対する再発防止研修等を行う

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



「パワーハラスメント対策導入マニュアル」で詳しく解説しています。
※パワーハラスメントに関する情報を掲載しているポータルサイト「あかるい職場応援団」から無料でダウンロードできます。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



Q

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？

A

労働者は自身の不調に気がついたら、
早めに周囲の人や医師などの専門家に相談しましょう。
事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。
上司・同僚等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。

【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。事業主はこつとした窓口の周知に協力しましょう。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とともに、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

！関連する国の目標

仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで)



2.最近1か月間の勤務の状況について、 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か月の時間外労働	<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(※1)	<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)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)

※1: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。
 ※2:肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

【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 1~2点 C 3~5点 D 6点以上

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、あなたの仕事による負担度の点数(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				判定	点数	仕事による負担度
		A	B	C	D			
自覚症状	I	0	0	2	4	判定	0~1	低いと考えられる
	II	0	1	3	5		2~3	やや高いと考えられる
	III	0	2	4	6		4~5	高いと考えられる
	IV	1	3	5	7		6~7	非常に高いと考えられる

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

あなたの仕事による負担度の点数は 点(0~7)

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担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、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が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、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルに原因があっ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。

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

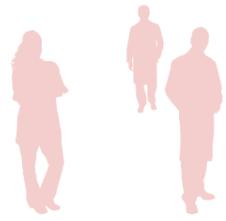
記入年月日 年 月 日

1.最近1か月間の自覚症状について、 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)	<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)

【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 0~4点 II 5~10点 III 11~20点 IV 21点以上



◎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。
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)

労働条件や労働管理に関する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/>



パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラに関するご相談は・・・

●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や、いわゆるマタニティハラスメントなどの相談はこちら。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



●職場でのハラスメントにお悩みの方へ

ハラスメント悩み相談室
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



あかるい職場応援団

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



●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>



●こころの耳電話相談、こころの耳メール相談

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、年末年始を除く)
メール相談:<http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

●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や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの支援や、役立つ情報の提供を行っています。
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



◎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

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



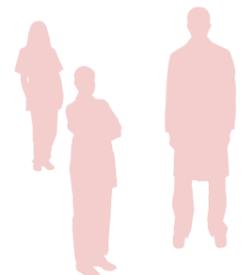
●全国過労死を考える家族の会

<http://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)

<http://karoshi.jp/>



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



過労死 **ゼロ** 実現のために

- 仕事上の不安や悩みを抱えていませんか？
- 週の労働時間が60時間を超えていませんか？
- 年次有給休暇の取得はきちんとできていますか？
- 勤務間インターバル制度をご存知ですか？

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口

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

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。

電話番号：**0120-811-610** (フリーダイヤル)

受付時間：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)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家庭向け、
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/>



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…

こころの耳電話相談

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。

電話番号：**0120-565-455** (フリーダイヤル)

受付時間：月・火 17:00~22:00 土・日 10:00~16:00 (祝日、年末年始を除く)

メール相談：<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

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や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの支援や、
役立つ情報の提供を行っています。

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



◎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 <http://karoshi-boushi.net/>



- 全国過労死を考える家族の会 <http://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)

<http://karoshi.jp/>



参加無料 過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先

専用フリーダイヤル **0120-053-006**

(月~金 9:00~17:30)



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
労働条件相談ほっとライン 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/>



**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！



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日前にお申込みの方は、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(水)	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(水)	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(水)	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(水)	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(水)	LEC新宿エルタワー本校(1809/1810教室)
		9/19(水)	
		10/3(水)	
		10/17(水)	
		11/1(金)	
		11/12(水)	
		11/22(金)	
		12/3(水)	
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(水)	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(水)	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	9/10(水)	浜松研修交流センター(アクトシティ62研修交流室)
	静岡市	10/10(水)	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	9/17(水)	ウイングあいち(902)	
	10/10(水)		
	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(水)	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(水)	コープ.イン.京都(202号室)
大阪府	大阪市	9/5(水)	エルおおさか(南ホール)
		10/8(水)	
		10/24(水)	
		12/5(水)	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(水)	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(水)	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(水)	とくぎんトモニプラザ(4階 会議室2)
香川県	高松市	11/14(水)	TCB会議室(高松センタービル201号室)
愛媛県	松山市	10/8(水)	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(水)	天神クリスタルビル(大ホールA+B)
		11/19(水)	
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(水)	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(水)	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				
フリガナ	※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			
氏名	企業・団体名		参加希望人数	名		
業種	企業規模		10名未満	10～100名	101～200名	300名以上
TEL	-	-	※いずれかを○で囲む			
FAX	-	-	e-mail @			