



[労農記者クラブ扱い]

大阪労働局発表
平成25年8月29日

担 当	労働基準部監督課 電 話 06 (6949) 6490
	職業安定部職業安定課 電 話 06 (4790) 6300

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」を行います。

大阪労働局では、若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会で大きな問題となっていることを受けて、以下の3点を取組の柱とし、具体的な対策を行っていきます。

- 1 相談にしっかり対応します。
- 2 長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行います。
- 3 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します。

1 相談にしっかり対応します

- (1) 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『電話相談』を実施します。

【フリーダイヤル】

平成25年9月1日(日) 受付時間 9:00~17:00

なくしましょう 長い残業
0120-794-713

※ 労働基準法の施行日(昭和22年9月1日)である9月1日に、全国8ブロックで電話相談を実施します。近畿ブロックでは、大阪労働局、滋賀労働局、京都労働局、兵庫労働局、奈良労働局、和歌山労働局が合同で実施します。

(2) 9月2日以後も、「総合労働相談コーナー」、「労働基準関係情報メール窓口」で相談や情報を受け付けします。

【労働基準関係情報メール窓口】

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

(3) 新卒応援ハローワークでも相談体制を強化します。

○ 新卒応援ハローワークにおいて、「相談窓口」を設置し若者の「使い捨て」が疑われる企業等の情報や相談を受け付け、労働基準法等の違反が疑われる企業等については労働基準監督署に情報提供。労働基準監督署は、その情報の内容を踏まえて、監督指導を実施。

2 長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行います。

(1) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、重点的な監督指導を実施します。

本年9月を「過重労働重点監督月間」として、集中的な取組を行います。

- ① 労働基準監督署及びハローワーク利用者等からの苦情や通報等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等を把握し、監督指導を集中的に実施。
- ② ①以外にも、過重労働があり、労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対して、重点的な監督指導を実施。
- ③ ①の監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象としない。

賃金不払残業について

平成24年度において、大阪労働局管下の労働基準監督署の指導により不払であった割増賃金が支払われた事案のうち、1企業当たり100万円以上の支払がなされた企業数は128企業、対象労働者数は13,592人、支払われた割増賃金の合計は13億1,089万円となっています。

是正を指導した企業数については平成17年度から続けて100件以上となっているなど、賃金不払残業に係る労働基準法違反も後を絶たない状況にあり、さらなる改善が求められます。

(注) 賃金不払残業とは、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割増賃金を支払うことなく労働を行わせることをいう。

100万円以上の割増賃金の是正状況の推移

	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
企業数(件)	151	120	157	180	128
対象労働者数(人)	24,046	9,788	17,590	18,763	13,592
是正支払金額(万円)	292,442	125,878	130,792	458,263	131,089

(2) 過労死等事案を起こした企業等について、再発防止の取組を徹底させます。

- 脳・心臓疾患等にかかる労災請求が行われた企業等について、法違反の是正確認後も、フォローアップのための監督指導を実施することにより、再発防止の取組を徹底。

(3) 重大・悪質な違反が確認された企業等については、送検し、公表します。

労働基準法・最低賃金法違反送検事件状況（平成 22～24 年）

		送検件数 合計(※1)	労働基準法違反件数 (全件数に占める割合)(※2)			
			第 24 条 最賃法第 4 条	第 32 条	第 37 条	
			賃金の支払	労働時間	割増賃金	
平成 22 年	全国	1,157	580	412	38	37
	大阪	67	29	10	10	3
平成 23 年	全国	1,064	513	361	36	38
	大阪	68	25	16	0	1
平成 24 年	全国	1,133	515	344	36	39
	大阪	62	21	13	2	0

(※1) 一事案で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。

(※2) 賃金・労働時間の件数を抜粋して計上しているため、これらの件数の合計と労働基準法違反件数とは一致しない（労働基準法違反件数には、賃金・労働時間以外の違反の件数も含まれる。）

3 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します。

- パワーハラスメントによって若者を使い捨てにすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発。



「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」が開催されます！

日 時 平成 25 年 10 月 3 日 (木) 14:00～16:00
 受講料 無料
 場 所 一般社団法人鉄鋼会館 第 5・6 号会議室
 対 象 事業主、企業及び労働組合ご担当者など 先着 100 名
 主 催 公益財団法人 21 世紀職業財団 (厚生労働省委託事業)

その会社、あなたを「使い捨て」にしようとしていませんか？

毎日がんばっているのに、家に帰ってくるのはいつも深夜、ひどい時には家に帰れないことも…

休みたくても「年次有給休暇はない」と言われた

毎日遅くまで残業をしているが残業手当がつかない



若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する

無料電話相談を行います。

平成 25 年 9 月 1 日 (日)

9:00~17:00

なくしましょう 長い残業



0120-794-713



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件数は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。

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。

労働基準法第37条に違反する、賃金不払残業は、あっ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

過重労働による健康障害を防止するために^{※1}

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^{※2}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

- 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する面接指導等を実施しましょう。



賃金不払残業を解消するために^{※3}

- ① 労働時間適正把握基準^{※4}を遵守しましょう。
- ② 職場風土を改革しましょう。
- 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。
- ④ 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 「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18年3月、厚生労働省)

※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の限度等に関する基準」(平成10年労働省告示第154号)

※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)

※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に関する基準」(平成13年4月、厚生労働省)

これらについて、あなたの職場で守られているか疑問のある方は

無料電話相談にご相談ください。
平成25年9月1日(日) 9:00~17:00
フリーダイヤル なくしましょう 長い残業
0120-794-713



平成25年9月2日(月)以後も、お近くの都道府県労働局または労働基準監督署で労働相談を受け付けています(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。
(労働基準関係情報メール窓口 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html)



今日も遅刻か！



パワーハラ研修
しようか



うちには
パワーハラなんてないよ

みんなで考えよう！

職場のパワーハラスメント



えっ！
パワーハラだって！



職場の雰囲気
悪いよなあ…



誰にも相談
できないわ

職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。
これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。
組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

いま、職場でのいじめ・嫌がらせに悩む方が急増しています。これらは業務効率の低下や精神障害の発病との関わりも指摘されるなど、社会的な問題として注目されています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼び、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決への取り組みを訴える「提言」をとりまとめました。

職場で働く一人ひとりが、自分たちの職場を見つめ直すとともに、問題をそのままにせず、相談や声かけなどを行いましょう。お互いに話し合い、この問題に向き合っていきましょう。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて情報を提供中

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

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

みんなで考えよう! 職場のパワーハラスメント

「職場のパワーハラスメント」とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

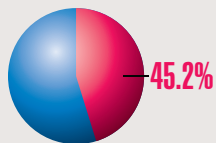
*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

たとえば、こんな行為

- | | | | |
|---------------|------------------|---------|--|
| 1 身体的な攻撃 | 暴行・傷害 | 4 過大な要求 | 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害 |
| 2 精神的な攻撃 | 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 | 5 過小な要求 | 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない |
| 3 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 | 6 個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入る |

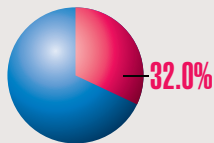
パワーハラスメントの現状

約1/4の従業員がパワハラ経験者

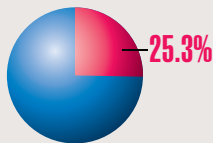


過去3年間に従業員からパワーハラスメントに関する相談を受けたことがある企業

(平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)



実際にパワーハラスメントに該当する事案があった企業



過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員

パワハラによる企業へのマイナスの影響

- 職場風土の悪化、職場全体の士気の低下などによる生産性の低下
- 問題解決までの時間、労力、コストなどを要する
- 「職場環境配慮義務違反」などの理由により企業が法的責任を問われる場合もありうる。
- 企業イメージの低下

パワハラとメンタルヘルス不調との関係

74.2%の企業が、パワハラを受けた社員のうち、ある程度の者にメンタル面での問題が生じていると認識しています。

本人だけでなく周囲の社員にも影響する危険性もあります。

- 元気がなくなる
- 急に仕事の能率が悪くなりミスが増えた
- 欠勤や遅刻が多くなった
- 寝不足や食欲低下の様子が見える

(平成17年 中央労働災害防止協会「パワーハラスメントの実態に関する調査研究」より)

企業の取組によるプラスの効果

- 管理職の意識の変化による職場環境の改善
- 職場のコミュニケーションの活性化
- 管理職が適切にマネジメントできる
- 会社への信頼感が高まる

パワハラの予防と解決

予防対策

トップがメッセージを発信する パワハラを職場からなくす意思を表明する。

ルールを決める 就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。

実態を把握する 従業員アンケートを実施する。

教育する 研修を実施する。

解決のために

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。対応責任者を決める。

再発を防止する 行為者に対する再発防止研修を行う。



みんなで考えよう！職場のパワーハラスメント

パワーハラスメント対策取組支援セミナー

うちの会社にはパワハラなんてないよ…… 本当にそうでしょうか？

近年、職場内のいじめや嫌がらせなどの相談件数が増加しています。2012年度に厚生労働省が行った「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」では、従業員の約4人に1人が、過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答しています。

職場のパワーハラスメントは、職場風土の悪化、従業員の士気低下による生産性の低下や、問題解決までの時間・労力・コストの負担など企業にとって大きなマイナス影響を及ぼします。

パワーハラスメント予防・解決に向けて企業全体で取り組み、快適な職場環境の実現を目指しましょう。

日時 2013年10月3日(木) 14:00~16:00

受講料 無料

場所 一般社団法人鉄鋼会館 第5・6号会議室

対象 事業主、企業及び労働組合ご担当者など 先着100名

主催 公益財団法人21世紀職業財団

共催 大阪府中小企業団体中央会 大阪市企業人権推進協議会
日本労働組合総連合会大阪府連合会

申込み 裏面の申込書にご記入の上、03-5844-1670までFAX送信

講演 21世紀職業財団 ハラスメント防止研修客員講師 井上 泰世

内容

- ・パワーハラスメントの現状・パワーハラスメントとは？
- ・パワーハラスメントを予防・解決するために
- ・パワーハラスメント対策への取組を進める視点

※詳細なテキストを配布します。



(公財)21世紀職業財団 働きやすい職場環境形成事業担当 行

参加申込書・受講票(当日お持ちください)

FAX : 03-5844-1670

パワーハラスメント対策取組支援セミナー
大阪 2013年10月3日(木)

会社名			
所在地	〒		
TEL		FAX	
e-mail アドレス			
ご参加者の氏名	所属/役職名	受付番号	

●お申込に際しご記入いただいた個人情報につきましては、厳密に管理し、出欠席の確認及び同種のセミナー等のご案内以外には使用いたしません。



一般社団法人 鉄鋼会館

大阪市中央区北久宝寺3丁目5番12号
御堂筋本町アーバンビル
公共交通機関でご来場ください。
地下鉄御堂筋線、中央線「本町駅」徒歩2分
地下鉄四ツ橋線「本町駅」徒歩5分
* 御堂筋線、中央線 地下鉄出口10番、13番

お問い合わせ

人財多様性経営を支援する
公益財団法人 21世紀職業財団

東京都文京区本郷1-33-13
Tel.03-5844-1663
働きやすい職場環境形成事業担当
尾西・田中