

担当	滋賀労働局労働基準部 監督課長 嶋田 憲嗣 地方労働基準監察監督官 吉村 賢一 専門監督官 倉橋 隆成 (電話) 077-522-6649
----	---

「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します ～労使への主体的取組の要請や労働局長による企業訪問などを実施～

厚生労働省では、過労死等防止啓発月間である11月に、過労死等につながる過重労働などへの対応として、「過重労働解消キャンペーン」を行います。

滋賀労働局（局長 大山 剛二）では、労使の主体的な取組を促す取組のほか、局長による長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業への訪問、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などを行います。

【過重労働解消キャンペーンの概要】（詳細は別紙1）

1 実施期間

平成28年11月1日（火）から11月30日（水）までの1か月間

2 具体的な取組

● 労使の主体的な取組を促します（詳細は別紙2）

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て、労働局長が直接協力要請を行います。

○ 実施日時：10月31日（月）午後

○ 要 請 先：一般社団法人滋賀経済産業協会、日本労働組合総連合会滋賀県連合会

● 労働局長がベストプラクティス企業への職場訪問を実施します（詳細は別紙3）

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企業を訪問し、取組事例を収集して、地域に紹介します。

○ 実施日時：11月2日（水）16:45～17:45

○ 訪 問 先：古河AS株式会社 本社（滋賀県犬上郡甲良町尼子1000番地）

※ 訪問先へのお問い合わせの際の留意点は別紙3。

● 重点監督を実施します

長時間にわたる過重な労働による過労死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労働基準監督署が重点的な監督指導を行います。

● 休日に無料電話相談を実施します

「過重労働解消相談ダイヤル」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、労働局の担当官が相談に対応します。

○ 実 施 日 時：11月6日（日）9:00～17:00

○ フリーダイヤル：0120-^{なくしましょう}794-^{長い残業}713

● 周知・啓発を行います

リーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用などにより、キャンペーンの趣旨などを、広く県民に周知を図ります。

平成28年度 過重労働解消キャンペーンの概要 (滋賀労働局)

別紙1

1 実施期間

平成28年11月1日(火)から11月30日(水)までの1か月間

2 具体的な取組

1 労使の主体的な取組を促します

別紙2のとおり。

2 労働局長がベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

別紙3のとおり。

3 過重労働が行われている事業場などへの重点監督を実施します

◎ 監督指導の対象とする事業場等

- ・ 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
- ・ 労働基準監督署及びハローワークに寄せられた相談等から、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

◎ 重点的に確認する事項

- ・ 時間外・休日労働がいわゆる36協定届の範囲内であるか、賃金不払残業が行われていないかなどを確認し、法違反が認められた場合は、是正を指導します。
- ・ 不適切な労働時間管理は労働時間を適正に把握するよう指導します。
- ・ 長時間労働者に対して医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導します。

◎ 書類送検

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表します。

4 休日に無料電話相談を実施します

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、労働局の担当官が相談に対応します。

◎ 実施日時：平成28年11月6日(日) 9:00～17:00

◎ フリーダイヤル：0120-794-713
なくしましょう 長い残業

※「過重労働解消相談ダイヤル」以外にも、常時相談や情報提供を受け付けています。

- ・ 最寄りの労働基準監督署（開庁時間 平日8:30～17:15）
- ・ 労働条件相談ほっとライン（月・火・木・金17:00～22:00、土・日10:00～17:00）

0120 - 811 - 610

など

5 周知・啓発を行います

使用者等へのリーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などについて、広く県民に周知を図ります。

労使の自主的な取組を促します

1 取組の趣旨・概要

雇用の推進と働きやすい滋賀の実現をめざし策定した「滋賀県雇用推進プラン」(※1)に基づく取組のうち、「働き方改革の推進」を重点的に取り組むべき重点課題の1つとして位置付ける共同宣言(※2)を行ったことを受け、キャンペーンに先立ち、使用者団体と労働組合に対して、長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組について、主体的な取組を促します。

※1 「雇用推進行労使会議チャレンジしが」(滋賀県・滋賀労働局・連合滋賀・(一社)滋賀経済産業協会)において平成27年3月に決定。

※2 平成27年3月25日及び平成28年3月29日実施。

2 具体的な取組

1 一般社団法人滋賀経済産業協会会長への要請

- ◎ 日 時：平成28年10月31日(月) 13:00~13:30 (予定)
- ◎ 場 所：コラボしが21 (大津市打出浜2-1)
- ◎ 出席者：一般社団法人滋賀経済産業協会 会長 井門 一美 氏 ほか
滋賀労働局 局長 大山 剛二 ほか

【取材に当たってのご登録】

取材をご希望される場合は、お手数ですが10月28日(金) 12:00まで滋賀労働局労働基準部監督課(担当：嶋田、吉村)あて、ご連絡(077-522-6649) いただきますようお願いいたします。
また、当日は取材いただいた方にも要請文(写)を配布いたします。

2 日本労働組合総連合会滋賀県連合会会長への要請

- ◎ 日 時：平成28年10月31日(月) 14:00~14:30 (予定)
- ◎ 場 所：日本労働組合総連合会滋賀県連合会 (大津市松本2-10-6)
- ◎ 出席者：日本労働組合総連合会滋賀県連合会 会長 山田 清 氏 ほか
滋賀労働局 局長 大山 剛二 ほか

3 使用者団体、労働組合などへの要請

そのほか、以下の団体へも協力要請を行います。

- ◎ 使用者団体：①滋賀経済同友会、②滋賀県商工会議所連合会、
③滋賀県商工会連合会、④滋賀県中小企業団体中央会等40団体
- ◎ 労働組合：滋賀県労働組合総連合
- ◎ 関係団体：滋賀県社会保険労務士会、公益社団法人滋賀労働基準協会等の
11団体(本取組の周知・啓発などの実施についての協力要請)
- ◎ 地方公共団体：滋賀県、県内全ての19市町(関係団体と同趣旨)

1 取組の趣旨・概要

過重労働解消に向けた社会的機運の醸成を図るため、報道関係者に公開の上で、管内の主要な企業の本社等に、労働局長が訪問し、その企業の長時間労働の削減に向けた積極的な取組内容や効果などを伺うとともに、その取組を他の企業に対して広く紹介する。

2 訪問の概要

1 実施日時

平成28年11月2日（水） 16:45～17:45

2 訪問先

古河AS株式会社 本社

- ◎ 代表者：代表取締役 柴田 勝美 氏
- ◎ 事業内容：ワイヤーハーネス（自動車用組電線）、関連電装部品及び車載用機能製品群の設計開発、製造販売
- ◎ 従業員数：1,904名（2015.3末）
- ◎ 所在地：滋賀県犬上郡甲良町尼子1000番地
- ◎ URL：<http://www.furukawaas.co.jp/>

3 お伺いする主な内容

- ◎ 長時間労働削減に向けた取組の内容
 - ◎ 取組を行うこととしたきっかけ
 - ◎ 取り組む上での課題
 - ◎ 取組の結果と結果がもたらした経営上のメリット
- ★ 取組風景の見学や働く方の声を聴くことも行います。**

【取材に当たってのご登録】

- 取材をご希望される場合は、お手数ですが10月28日（金）12:00まで滋賀労働局労働基準部監督課（担当：嶋田、吉村）あて、ご連絡（077-522-6649）いただきますようお願いいたします。
- また、訪問先に、訪問日前に取材される場合も、事前にご連絡ください。
- なお、当日は、以下の点にご留意ください。
- ① 訪問先の知的財産の保護の観点から撮影場所等には制限があります。
 - ② 訪問先から取組内容が分かる資料が配布される予定です。

健康で充実して働き続けることのできる社会へ

過労死ゼロを 実現するために



国民一人ひとりが
自身にも関わることとして
過労死とその防止に対する
理解を深めましょう。

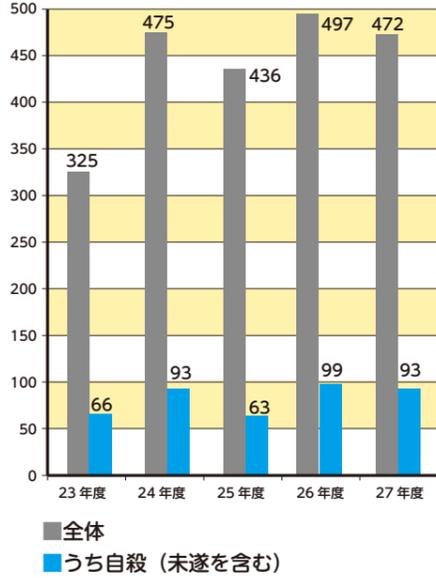
毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp>

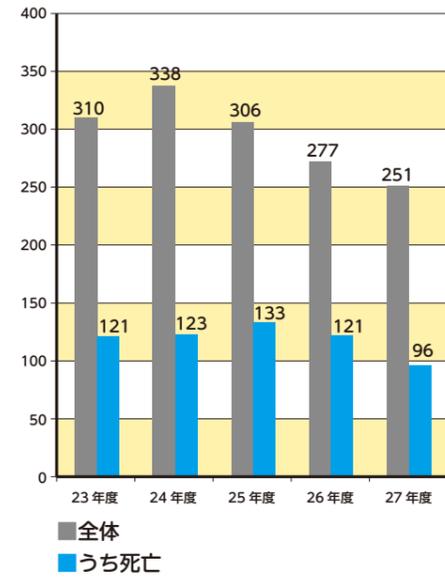


■精神障害に係る
労災認定件数の推移



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



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

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、労働者の心理的負担を軽減していくことは急務となっています。

【過労死等防止は喫緊の課題】

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評価できるとされています。

【長時間労働と過労死等】

◎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

【過労死等の定義】

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事です。

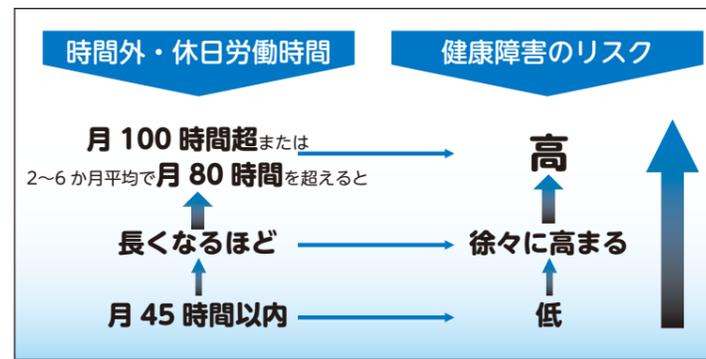
Q 過労死等とは？

また、今後おおむね3年を目標に
◎全ての都道府県でシンポジウムを開催するなど、全国で啓発活動が行われるようにする
◎身体面、精神面の不調を生じた労働者誰もが必要に応じて相談することができる体制の整備を図ることを目指す
こととされています。

将来的に過労死等をゼロとすることを目指し、
◎週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下に(平成32年まで)
◎年次有給休暇取得率を70%以上に(平成32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%以上に(平成29年まで)
とする目標を早期に達成することを目指す。

【過労死等防止に関連する国の目標】

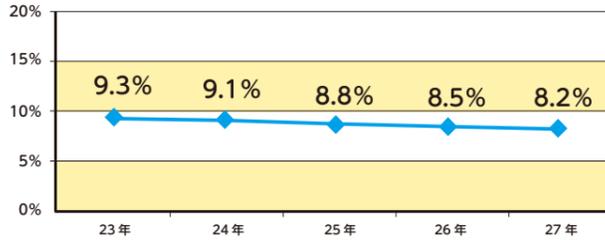
■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



(注) 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事です。
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。

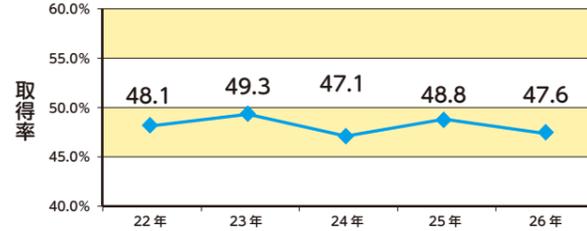
また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常の認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があります。

■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。
※平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

■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

過労死等を防止するために、
事業主が取り組むべきことは？

A

労働基準や労働安全衛生に関する
法令の遵守などです。

【事業主が講ずべき措置】

労働契約法第5条では、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとするとして規定されており、労働安全衛生法第3条第1項では、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならないと規定されています。

職場における取組としては、労働基準や労働安全衛生に関する法令を、事業主が遵守することが重要です。

また、過労死等の主な原因の一つである長時間労働の削減や、賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、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必要があります。

さらに、働き過ぎによる健康障害を防止するため、メンタルヘルス対策や生活習慣病の予防などの健康づくりなどへの取組も重要です。そうした取組は企業価値を高めることにつながります。

一方、過労死等が発生させた場合には、その価値を下げ、企業経営に多大な影響を与えかねません。

過労死等の防止のためには、事業主はもちろん、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司も理解を深めることが重要です。



【過労死等防止のための取組】

過労死等の防止は喫緊の課題となっています。

このため、長時間労働の削減をはじめとする取組を積極的に行っていくことが必要です。

次のページからは過労死等防止のための取組などについて紹介します。

◎長時間労働の削減

P 5

◎過重労働による健康障害の防止

P 6

◎働き方の見直し

P 7

◎職場におけるメンタルヘルス対策の推進

P 8

◎職場のパワーハラスメントの予防・解決

P 9

◎相談体制の整備等

P 10

◎労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

P 11・12

◎相談窓口の一覧

P 13・14



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 時間外・休日労働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】

労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有しています。まずは労働者の労働時間の適正な把握を徹底しましょう。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。

【「時間外・休日労働協定（36協定）」の周知を】

会社が法定労働時間（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協定を過半数労働組合（無い場合には過半数代表者）と締結し、労働基準監督署に届け出ることが義務づけられています。労働者に対して、労働基準法を周知するこ

ともにより、36協定が適切に結ばれるよう過半数代表者（過半数代表者）に選出される労働者）に対しても、周知等を行うことが重要です。届け出られた協定は見やすい場所へ掲示するなどの方法により、労働者に周知することが必要です。

【週労働時間が60時間以上の労働者をなくすように】

平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする国の目標が定められています。この目標を踏まえて、長時間労働の削減に努めましょう。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各取組を行うことが効果的です。



Q 働き過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。



事業主の取組

労働者の取組

Q 働き方はどのように見直せばよいですか？

働き方はどのように見直せばよいですか？



A 事業主はワーク・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必要があります。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こと、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。

【年次有給休暇の取得促進へ】

年次有給休暇とは①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤という条件を満たした労働者（パート・アルバイトも同様）が休暇を取得できる権利のことです。労使で話し合って、年次有給休暇の計画的な取得を推進しましょう。年次有給休暇取得率を70%以上（平成32年まで）とする国の目標が定められています。

事業主の取組

労働者の取組

Q 心の健康を保つために取り組むべきことは？

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。

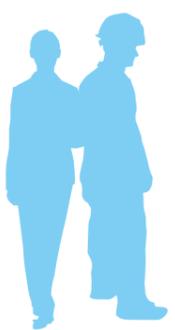
そのためには、事業主がメンタルヘルスケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供を計画的に実施することが重要です。そうしたことから、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%（平成29年まで）とする国の目標が定められています。

【ストレスチェックの実施を】

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、平成27年12月から、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、高ストレス者で必要な者に対して医師による面接指導を行うことが事業者の義務となりました（労働者数50人未満の事業場は当分の間、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。

職業性ストレス簡易調査票





Q 職場のパワーハラスメントの

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に
取り組み、労働者は悩みを
共有するなどしましょう。

【職場のパワーハラスメント

予防・解決のためのポイント】

予防するために

① トップのメッセージ

・組織のトップが、職場のパワーハラスメントは
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
・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

【予防対策と相談・解決の場づくりで職場の
パワーハラスメントを防止】

同じ職場で働く者に対して、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パワーハラ
メント（パワハラ）といいます。うつ病などのメン
タルヘルス不調の原因となることもあります。パワハラ
はいったん事案が発生すれば、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。労働者は自身がパワハラをしてしま
わないように気を付けるのはもちろん、パワハラを受
けた場合は1人で悩みを抱え込まないことが重要です。

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、
周囲の人や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がることが
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（P13・14 参照）。事業主はこうした窓口の周知
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
働や心理的負担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。

「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」
(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>) から無料でダウンロードできます。



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下さい。 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・休養をしっかりと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下さい。 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)

●都道府県労働局一覧

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



●全国労働基準監督署の所在案内

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html



●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>



●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。
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



●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 月・火・木・金 17:00~22:00 / 土・日 10:00~17:00 (年末年始を除く)

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。
<http://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。
<http://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



●こころの耳 (ポータルサイト)

働く人のメンタルヘルス対策と過重労働対策に関する施策の各種情報を掲載しています。
<http://kokoro.mhlw.go.jp/>



●こころの耳電話相談 (旧こころホットライン)、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/>

◎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/>



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

～トップが決意を持って、長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。～

11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。



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・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。

過重労働解消キャンペーンのほか、「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42都道府県において計43回開催します。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。

[開催地]

- 北海道 青森県 岩手県 宮城県 秋田県 山形県 茨城県 栃木県 群馬県
- 埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 新潟県 富山県 石川県 福井県 山梨県
- 長野県 岐阜県 静岡県 愛知県 三重県 滋賀県 京都府 大阪府 兵庫県
- 奈良県 和歌山県 鳥取県 島根県 岡山県 広島県 山口県 徳島県 愛媛県
- 福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県 宮崎県

【専用フリーダイヤル】 0120-976-344

【専用ホームページ】 <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



働き過ぎではありませんか？



あなたは一日の中でどのくらい仕事をしていますか？
効率の良い仕事をする環境がありますか？
健康なからだ、適切な労働時間、健全な労働環境。
この機会に一度、見直してみませんか？

無料

過重労働等に関する相談はこちら
「過重労働解消相談ダイヤル」

なくしましょう 長い残業
0120-794-713

11月6日(日) 9:00～17:00

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン 検索





11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

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。

知っていますか？

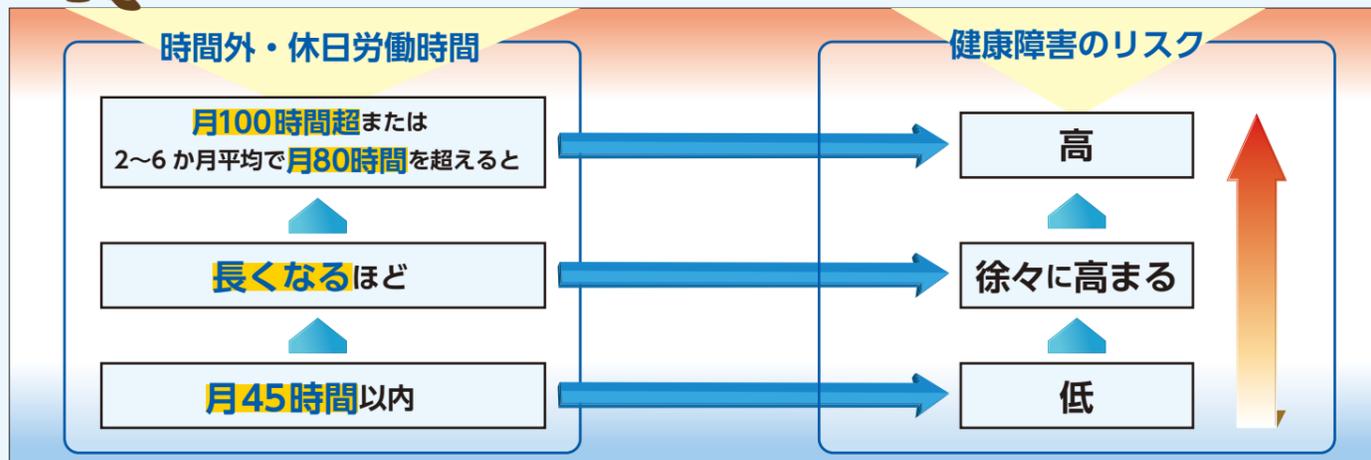


労働時間等の現状

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、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患等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。

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。
 - 36協定（時間外労働・休日労働に関する協定）で定める延長時間は、限度基準^{※3}に適合したものとする必要があります。
 - 特別条項付き協定^{※4}により月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年次有給休暇の取得を促進しましょう。
 - 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などにより、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。

賃金不払残業を解消するために^{※5}

- 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基準」（平成13年4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18年3月、厚生労働省）
 ※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の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号）
 ※4 臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、1年の半分を超えない範囲で、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。
 ※5 「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）

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

平成28年11月6日(日) **休日電話相談** ▶ **0120-794-713** フリーダイヤル なくしましょう 長い 残業 にご相談ください。

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主要な企業の本社等を訪問し、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 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：平成28年11月6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**

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）
 労働条件相談ほっとライン フリーダイヤル はい！ろどう **0120-811-610**（月・火・木・金 17:00～22:00、土・日 10:00～17:00）
 労働基準関係情報メール窓口（情報提供）

- 5 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月にかけて、全都道府県で計60回、「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/>

