



静岡労働局 発表  
令和4年10月12日

【照会先】  
静岡労働局 労働基準部 監督課  
監督課長 松本 政浩  
主任監察監督官 森 正樹  
電話 054(254)6352

## 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します～

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、過労死等防止対策推進法に基づき、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」とすることが定められており、国や地方公共団体において様々な取組を行っております。

月間初日の11月1日には「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)が静岡市内で開催されるほか、静岡労働局(局長 石丸 哲治)では、同月間中に「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消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またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

### 「過労死等防止啓発月間」の取組について(概要)

#### 1 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催

過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、47都道府県で計48回、シンポジウムを開催します。

静岡県内の会場は、次のとおりです。(事前申込制、参加無料)

- 日時：令和4年11月1日(火)13:30～16:30(受付13:00～)
- 会場：静岡市民文化会館(大会議室)(静岡市葵区駿府町2番90号)
- プログラム：【講演】
  - ・「職場におけるメンタルヘルス不調者の復職支援の取組について～産業医の立場から～」  
足立 留美子 氏
  - ・「職場復帰支援(リワーク支援)の実際について」  
浅井 孝一郎 氏

[参加申込方法] 事前に下記ホームページあるいはファックスにてお申し込みください。

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

Fax 052-915-1523

## 2 「過重労働解消キャンペーン」の実施

### 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、静岡県内の使用者団体や労働組合等に対し、協力要請を行います。

要請先は、一般社団法人静岡県経営者協会、一般社団法人静岡県商工会議所連合会、静岡県商工会連合会、静岡県中小企業団体中央会、静岡県中小企業家同友会、静岡県社会保険労務士会、日本労働組合総連合会静岡県連合会、公益社団法人静岡県労働基準協会連合会になります。（敬称略）

### 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

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県内の「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紹介します。

### 重点的な監督指導を実施します

長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して重点的な監督指導を実施します。

### 過重労働相談受付集中週間を設定します

11月1日（火）から11月5日（土）（11月3日（木）を除く）を過重労働相談受付集中期間とし、11月1日、2日、4日は労働局及び労働基準監督署において、過重労働に係る相談と労働基準関係法令違反が疑われる事業場の情報を積極的に受け付けます。また、労働条件相談ほっとラインでも、平日17:00～22:00、土日祝日9:00～21:00に相談をお受けします。

### 特別労働相談を実施します

11月5日（土）に下記相談窓口にて電話による特別労働相談を実施します。

#### 《過重労働解消相談ダイヤル》

電話番号：0120 - 7<sup>なくしまししょう</sup>94 - 7<sup>長い残業</sup>13（フリーダイヤル）

実施日時：令和4年11月5日（土）9:00～17:00

労働基準監督官が相談に対応します。

#### 《労働条件相談ほっとライン【委託事業】》

電話番号：0120 - 8<sup>はい！</sup>11 - 6<sup>ろうどう</sup>10（フリーダイヤル）

実施日時：令和4年11月5日（土）9:00～21:00

### 過重労働解消のためのセミナーを開催します

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、10月から12月を中心に、オンラインによる「過重労働解消のためのセミナー」（委託事業）を開催します（無料でどなたでも視聴できます。）。



# しごとにより、 いのち。

新しい時代の新しい働き方、みんなで一緒に考えてみませんか。

**STOP!**  
**過労死**

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)



#### ●労働条件相談ほっとライン(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。  
日本語の他、13言語に対応しています。(2022/4/1現在)  
"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

# 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/>



### ハラスメントに関するご相談は・・・

#### ●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](http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html)



#### ●ハラスメント悩み相談室

土曜・日曜の相談やメール・SNSでの  
相談にも無料で応じています。

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



#### ●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などの相談はこちら。

[https://www.mhlw.go.jp/content/  
000177581.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf)



#### ●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の  
提供を行っています。

<https://www.no-harassment.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。

# 0120-565-455

月・火/17:00~22:00 土・日/10:00~16:00 (祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月・火 17:00~22:00/土・日 10:00~16:00  
(祝日及び年末年始を除く)



#### ●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/>



### 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/>

### 全国過労死を考える家族の会

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



# STOP! 過労死

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  
(月~金 9:00~17:30)

# 0570-070-072



リサイクル適性

この印刷物は、印刷用の紙へ  
リサイクルできます。

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ

過労死等を  
防止するための  
対策BOOK

# しごとにより、 いのち。

新しい時代の新しい働き方、みんなで一緒に考えてみませんか。



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」

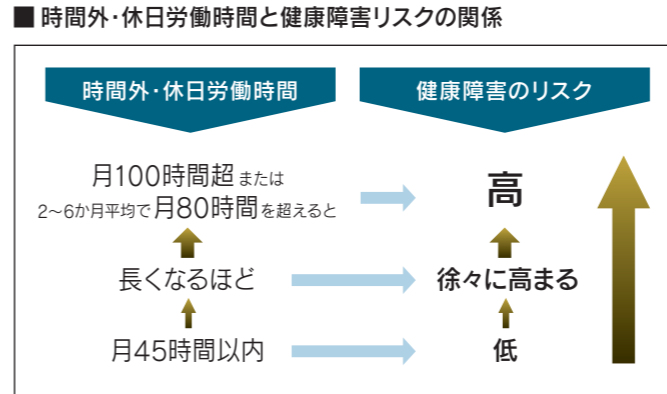
長期間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

#### 「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」

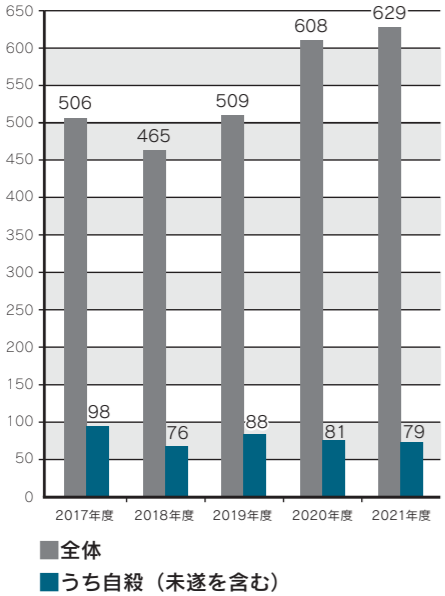
また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識・行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。



- 《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のではなく、就業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・休日労働時間」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か月平均でおおむね月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、おおむね80時間を超えるという意味です。

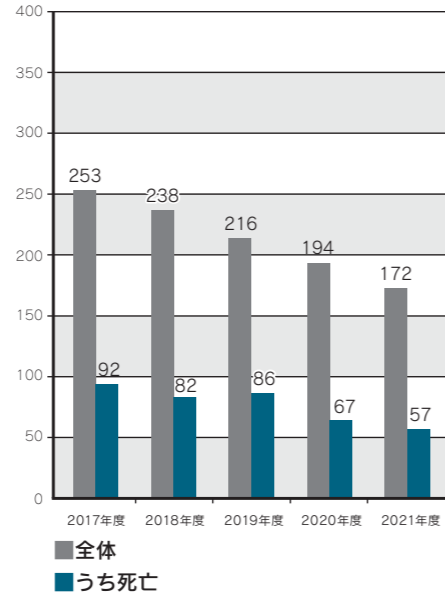


精神障害に係る労災認定件数の推移



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

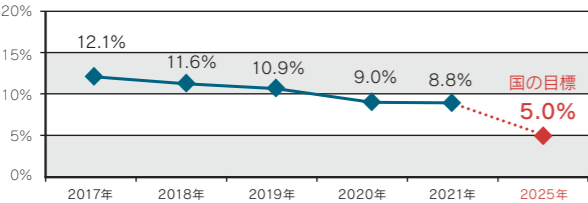


注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

### 過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標 (R3.7月変更)

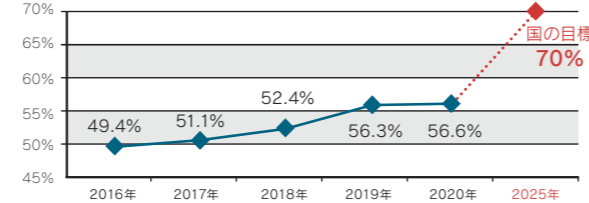
- 過労死をゼロとすることを目指し、以下の目標を設定しています。
- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2025年まで)
  - ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
    - (1)制度を知らなかった企業割合を5%未満(2025年まで)
    - (2)制度を導入している企業割合を15%以上(2025年まで)
 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
  - ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2025年まで)
  - ◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を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40時間以上の雇用者のうち、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」



# 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？



労働者の労働時間を正確に把握しましょう。  
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。

「労働時間適正把握ガイドライン」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をさせる場合、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

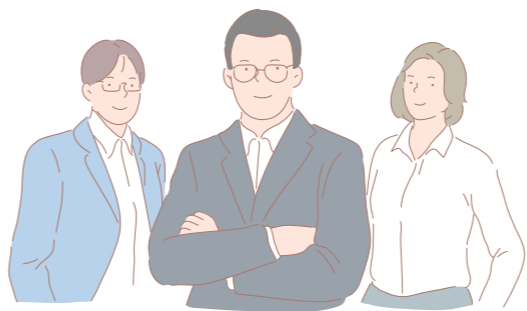
監督署に届け出ることが義務づけられています。労働者に対して、労働基準法を周知することはもとより、36協定が適切に結ばれるよう過半数代表者(過半数代表者)に選出される労働者)に対しても、周知等を行うことが重要です。また、届け出られた協定は見やすい場所へ掲示するなどの方法により、労働者に周知することが必要です。

## ！関連する国の目標

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする(2025年まで)

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

時間外労働の上限は、原則として、月45時間、年360時間とし、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ません。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。



# 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？



事業主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、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理・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、事業主は、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び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、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。



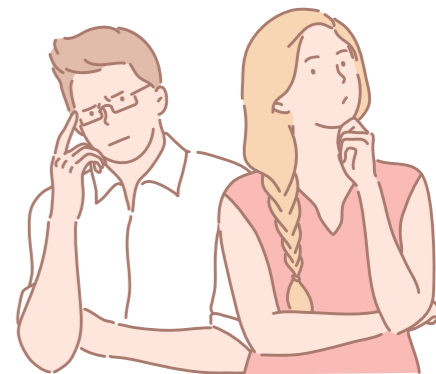
高齢労働者への取り組みは「高齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/anzen/newpage\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html)





# Q

## 働き方はどのような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はなく、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が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。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(2025年まで)

年次有給休暇(年休)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  
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、終業時刻から翌日の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。

↓勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等をとりとまとめたマニュアル、導入事例があります。

↓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5%未満に、
- (2) 制度を導入している企業割合を15%以上とする(2025年まで)

### 勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主、従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

#### メリット1

従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

#### メリット2

従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

#### メリット3

生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。  
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>



働き方改革推進支援助成金

(勤務間インターバル導入コース)について  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>



# 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」

「ストレスチェックの実施を」

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。



### ！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)

# Q

## 職場のハラスメントの 防止に向けて取り組むべきことは？

### A

事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に  
取り組み、職場のハラスメントを防止する必要があります。  
労働者とその周囲の方は、ハラスメントに気づいたら  
相談窓口へ連絡しましょう。

2022年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が  
中小企業を含む全ての企業の義務となりました。

### 職場におけるハラスメントを 防止するために講ずべき措置

※事業主は、これらの措置を必ず講じる必要があります。

- 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
  - ① ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
  - ② ハラスメントの行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
  - ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
  - ④ 相談窓口対応者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
  - ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
  - ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
  - ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
  - ⑧ 再発防止に向けた取組を講ずること
- 併せて講ずべき措置
  - ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
  - ⑩ 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他の不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
  - ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置の実施

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。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)



ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」も  
ご活用ください。  
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



「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)



# 新しい働き方を導入する場合は どのように対応すべき？



テレワークなどの新しい働き方の導入にあたっては、企業も労働者も安心して取り組むことができる環境を整備することが重要です。

## 「テレワーク」

テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」「新しい生活様式」に対応した働き方であり、業務効率化による時間外労働の削減や生産性の向上に資する等、労使ともにメリットがあります。

一方で、「仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる」「顔を合わせる機会が減り、心身の不調に気づきにくい」等の理由による健康障害の恐れや、テレワーク時のハラスメントの発生について留意する必要があります。

があります。

労使双方で十分に話し合い、良質なテレワーク環境の整備に努めましょう。

## 「副業・兼業」

労働者が自身のスキルアップや収入面の安定の手段として副業・兼業を行うことは、企業にとっても優秀な人材の獲得・流出防止等のメリットがあります。

副業・兼業を進める上では、長時間労働によつて労働者の健康が阻害されないよう、長時間労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使コミュニ

ケーションをとり、必要な措置を講じるようにしましょう。

## 「フリーランス」

フリーランスについては、多様な働き方の拡大等により、社会保障の支え手・働き手の増加などに貢献することが期待されます。

フリーランスとして働く方々が安心して働くことができるよう、フリーランスとして働く方々、また、フリーランスと取引を行う事業者双方において、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」も活用し、思いやりのある取引に努めましょう。

テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン



副業・兼業の促進に関するガイドライン



フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン



【労働者用】自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト



【事業者用】テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト



# 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？



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、事業場において相談体制を整備するほか、こうした窓口の周知を行いましょ。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。

## ！関連する国の目標

相談窓口は、P.13、P.14へ

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	仕事による負担度
	A	B	C	D		
自覚症状	I	0	0	2	4	低いと考えられる
	II	0	1	3	5	やや高いと考えられる
	III	0	2	4	6	高いと考えられる
	IV	1	3	5	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の場合に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つ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. 仕事中、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)



#### ●労働条件相談ほっとライン(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。日本語の他、13言語に対応しています。(2022/4/1現在)  
“Labour Standards Advice Hotline” Foreign language support is also available.

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/>



### ハラスメントに関するご相談は...

#### ●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などの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



#### ●ハラスメント悩み相談室

職場におけるハラスメントについて無料で相談に応じています。

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



0120-714-864 平日 17:00~22:00/土・日 10:00~17:00(祝日及び年末年始(12/29~1/3を除く))

#### ●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の提供を行っています。

<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、こころの耳SNS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(祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月・火 17:00~22:00/土・日 10:00~16:00(祝日及び年末年始を除く)



#### ●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/>



0120-714-864 平日 12:00~21:00/土・日 10:00~17:00(祝日及び年末年始(12/29~1/3を除く))

## ◎国による過労死等防止のための取り組み

#### ●厚生労働省 過労死等防止対策



## ◎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/>



静岡 会場

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人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で亡くなら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。

参加  
無料  
事前申込

日時 2022年  
11月1日(火)  
13:30~16:30(受付13:00~)

会場 静岡市民文化会館  
大会議室  
(静岡市葵区駿府町2番90号)

講演① 「職場におけるメンタルヘルス不調者の復職支援の取組みについて~産業医の立場から~」  
独立行政法人 労働者健康安全機構 静岡産業保健総合支援センター相談員・  
アールエイチ産業医事務所代表・産業医・労働衛生コンサルタント  
足立 留美子 氏

講演② 「職場復帰支援(リワーク支援)の実際について」  
独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部  
静岡障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー  
浅井 孝一郎 氏

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い実施いたします。今後の感染状況により、参加者数を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。参加には、事前申込みが必要です。感染症拡大の状況により、開催方法が変更になる場合がございます。最新の情報はホームページにてご確認ください。

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



主催：厚生労働省 後援：静岡県

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  
静岡県過労死・労働弁護団

スマートフォンで  
二次元バーコードを  
読み込んで下さい。

### [講演 ①]

#### 「職場におけるメンタルヘルス不調者の復職支援の取組みについて～産業医の立場から～」

足立 留美子 氏

(独立行政法人 労働者健康安全機構 静岡産業保健総合支援センター相談員・アールエイチ産業医事務所代表・産業医・労働衛生コンサルタント)

### [講演 ②]

#### 「職場復帰支援(リワーク支援)の実際について」

浅井 孝一郎 氏 (独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡支部 静岡障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー)

### [パネルディスカッション]

●コーディネーター 小笠原 里夏 氏(弁護士) ●パネリスト 足立 留美子 氏・浅井 孝一郎 氏

[発表・過労死遺族の声] 尾崎 正典 氏(静岡過労死を考える家族の会)

## 会場のご案内

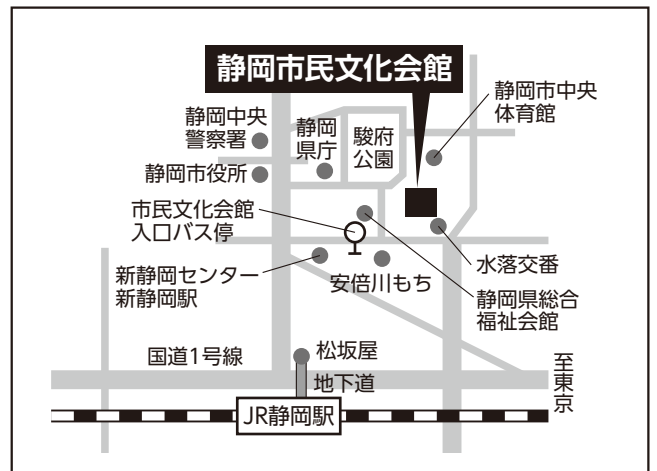
### 静岡市民文化会館 大会議室

(静岡市葵区駿府町2番90号)

・静岡駅から徒歩20分または静岡駅1～3番乗場からバス10分  
「市民文化会館入口」下車徒歩1分

## 参加申込について

- ▶新型コロナウイルス感染症の影響により事前申し込みをお願いします。尚、定員になり次第締め切りとさせていただきますのでご了承ください。
- ▶申し込みは Web または FAX をお願いします。
- ▶参加証を発行いたします。当日、受付までお持ちください。
- ▶定員超過の場合は、電話またはメールでご連絡いたします。
- ▶連絡先の TEL か E-mail のどちらかは必ずご記入ください。



## ●Webからの申し込み:

スマートフォンで二次元バーコードを読み込んで下さい。



<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

- 以下の参加申込書に必要事項を記載の上、FAXをお願いいたします。 **FAX番号 052-915-1523**
- 下記の「個人情報の取扱いについて」に同意の上、ご記入ください。

## 過労死等防止対策推進シンポジウム [参加申込書]

●次の該当する□に✓をお願いいたします。

- 経営者     会社員     公務員     団体職員     教職員     医療関係者     弁護士  
 社会保険労務士     パート・アルバイト     学生     過労死等の当事者・家族  
 その他 [ ]

お名前	ふりがな	ふりがな
	ふりがな	ふりがな
連絡先	●TEL:	●FAX:
	●E-mail:	
企業・団体名		

「個人情報の取扱いについて」・ご記入いただいた事項は、過労死等防止対策推進シンポジウムの申込受付業務を目的として使用します。ただし、新型コロナウイルス感染症の感染疑いが生じた場合に、保健所への情報提供に限り使用します。・他の目的ではご本人の同意なく第三者に提供をいたしません。・委託運営株式会社プロセスユニークの「個人情報保護方針(https://www.p-unique.co.jp/hp/privacy.html)」に従い適切な保護措置を講じ、厳重に管理いたします。

01 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・啓発等について、協力要請を行います。



02 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企業を訪問し、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。

03 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

長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

04 労働相談を実施します

11月5日(土)を特別労働相談受付日として、「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応じます。

相談無料

なくしましよ<sup>う</sup> 長い残業 令和4年11月5日(土) 9時～17時 ☎ 0120-794-713

11月1日・2日・4日・5日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。



相談窓口の詳細

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>

05 過重労働解消のためのセミナーを開催します

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から12月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」[委託事業]を開催します(無料でどなたでも参加できます)。

参加費無料

\*詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ

<https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>



「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、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。

\*全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。

参加費無料

専用ホームページ

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



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないよう、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

「しわ寄せ」防止特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>



働き過ぎではありませんか？

11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します！

労働基準監督官が相談をお受けします。

無料

令和4年11月5日(土) 9時～17時

なくしましよ<sup>う</sup>

長い残業

過重労働解消  
相談ダイヤル

☎ 0120-794-713

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからでも無料) ※匿名でもOK



過重労働解消キャンペーン 検索

11月1日・2日・4日・5日は、過重労働相談受付集中期間です

都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」にご相談ください。

労働条件相談  
ほっとライン  
(厚生労働省委託事業)

☎ 0120-811-610 月～金 17:00～22:00 土日祝日 9:00～21:00



# 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法」では、11月を「過労死等防止啓発月間」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向け、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



## 労働時間などの現状は？

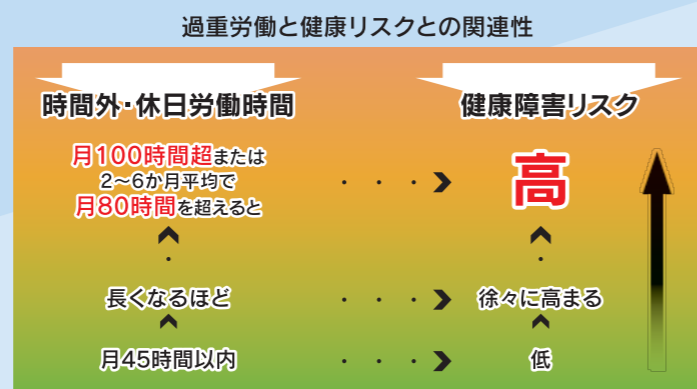
知っていますか？

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5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた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しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となってうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

## 長時間労働が健康に与える影響は？

長時間にわたる過重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。)



## 確かめよう労働条件

働く人や事業主、人事労務担当者の方に向け、労働基準関係法令などの知っておきたいルールや、労務管理の改善に役立つ情報などを掲載している労働条件に関する総合サイトです。時間外・休日労働、年次有給休暇、労働者の健康管理など、併せてチェックしてみてください。



確かめよう労働条件サイト <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

## 働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様に、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を検索して参考にすることができます。豊富な取組事例の中から、過重労働を防止するための方策や取組のヒントを取り入れ、自社内の取組にぜひご活用ください。

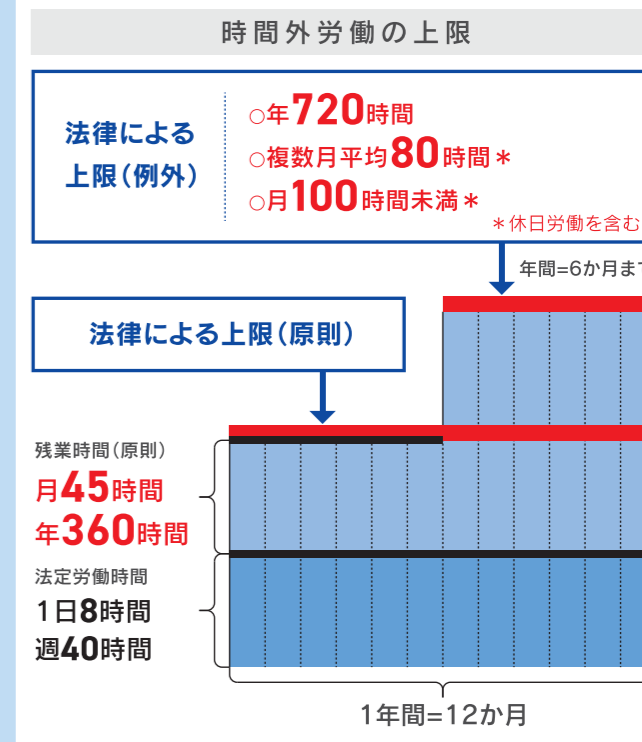


働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

# 過重労働による健康障害を防止するために

## 01 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- ◆労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(→右枠参照)は必ず守ってください。
- ◆時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針(※1)に適合したものとなるようにしてください。
- ◆労働時間を適正に把握(※2)してください。



## 02 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- ◆年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません。
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。

## 03 労働時間等の設定を改善しましょう。

- ◆労働時間等見直しガイドラインに挙げられている取組メニューに留意しながら、労働時間等の設定の改善に取り組みましょう。
- ◆勤務間インターバル制度(※3)の導入にも努めましょう。



## 04 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(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- ◆時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超えた労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- ◆指針(※4)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1 「労働基準法第三十六条第一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年厚生労働省告示323号)  
 ※2 「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」(厚生労働省、平成29年1月)  
 ※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休憩時間(インターバル時間)を確保する仕組み  
 ※4 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年、厚生労働省、健康保持増進のための指針公示3号)

事業主、企業の人事労務担当者、管理職の方向け

# 過重労働解消のためのセミナー

健康に生き生き働ける職場づくりのために

本セミナーでは、過重労働防止に関連する基本ルールや裁判例の解説、企業の事例紹介など、「**実務的に使える知識やノウハウ**」を提供します。

## セミナー内容 各回共通

- ▶ 法令、ガイドライン等のポイント解説
- ▶ 過重労働に関連する裁判例
- ▶ 過重労働解消のための取組みのポイント
- ▶ 過重労働解消に関する企業の取組事例

これらのほか、受講回ごとに、過重労働解消に関連する重点テーマを設定し、深掘りして詳細に解説します。

※詳しくは、裏面及び下記専用Webサイトをご覧ください。



全49回

〈参加費〉  
**無料**

開催日程

2022 9月→12月中旬 詳しくは、裏面及び  
下記専用Webサイトをご覧ください。

開催方法

オンライン開催 (Zoomによるウェビナー) : 44回開催

会場開催 : 東京・愛知・大阪で各1回開催

☆ このほか、特別企画として「業務効率化セミナー」を東京・大阪で会場開催!

開催時間

各回 2時間30分

お問い合わせ・セミナー受講のお申し込みはこちら

過重労働解消のためのセミナー 専用Webサイト

<https://kajyu-kaisyou-zenkiren.com/>

過重労働解消セミナー

検索

※お預かりした個人情報は、本セミナー事業に必要な範囲でのみ利用させていただきます。





## オンライン開催(44回) + 会場開催(3回)

労働法に詳しい弁護士、大学教授、元労働基準監督官などの経歴を持つ専門家が担当します!

	開催回	開催日	開催時間	講師	詳細解説テーマ	開催形式	
9月	第1回	9/29(木)	午前 9:30~12:00	弁護士 外井 浩志	過重労働に関する企業の責任	オンライン	
	第2回	9/29(木)	午後 14:00~16:30	特定社会保険労務士 上村 俊一	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
	第3回	10/4(火)	午前 9:30~12:00	社会保険労務士 河合 智則	過労死等労災認定の基本(業務上疾病と労災認定基準)	オンライン	
	第4回	10/4(火)	午後 14:00~16:30	上村 俊一	過重労働と労災認定・労災補償	オンライン	
	第5回	10/5(水)	午前 9:30~12:00	上村 俊一	過重労働と労災認定・労災補償	オンライン	
	第6回	10/5(水)	午後 14:00~16:30	特定社会保険労務士 森井 博子	パワハラと過重労働対策	オンライン	
10月	第7回	10/6(木)	午後 14:00~16:30	東京大学社会科学研究所 教授 水町 勇一郎	なぜ過重労働の解消か? ー過重労働対策とこれからの働き方	会場開催(東京)	
	第8回	10/13(木)	午前 9:30~12:00	元北海道労働局長 引地 睦夫	過重労働と労災認定	オンライン	
	第9回	10/13(木)	午後 14:00~16:30	水町 勇一郎	なぜ過重労働の解消か? ー過重労働対策とこれからの働き方	オンライン	
	第10回	10/17(月)	午後 14:00~16:30	特定社会保険労務士・労働衛生コンサルタント 田原 さえ子	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
	第11回	10/17(月)	夜 17:30~20:00	田原 さえ子	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
	第12回	10/19(水)	午前 9:30~12:00	外井 浩志	過重労働に関する企業の責任	オンライン	
	第13回	10/19(水)	午後 14:00~16:30	森井 博子	過重労働と改正過労死・精神障害認定基準	オンライン	
	第14回	10/22(土)	午前 9:30~12:00	引地 睦夫	長時間労働削減に向けた労働基準監督署等の施策	オンライン	
	第15回	10/22(土)	午後 14:00~16:30	引地 睦夫	長時間労働削減に向けた労働基準監督署等の施策	オンライン	
	第16回	10/28(金)	午前 9:30~12:00	外井 浩志	過重労働に関する損害賠償事例	オンライン	
	第17回	10/28(金)	午後 14:00~16:30	森井 博子	パワハラと過重労働対策	オンライン	
	第18回	10/31(月)	午後 14:00~16:30	河合 智則	脳・心臓疾患労災認定基準と改正の概要	オンライン	
	第19回	11/2(水)	午前 9:30~12:00	外井 浩志	過重労働に関する損害賠償事例	オンライン	
	第20回	11/2(水)	午後 14:00~16:30	上村 俊一	過重労働と勤務間インターバルの取組み	オンライン	
	第21回	11/8(火)	午前 9:30~12:00	田原 さえ子	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
	第22回	11/8(火)	午後 14:00~16:30	田原 さえ子	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
	11月	第23回	11/10(木)	午前 9:30~12:00	社会保険労務士、東洋大学准教授 北岡 大介	副業・兼業と過重労働	オンライン
		第24回	11/10(木)	午後 14:00~16:30	北岡 大介	副業・兼業と過重労働	オンライン
第25回		11/11(金)	午後 14:00~16:30	社会保険労務士 茶園 幸子	過重労働の防止に向けて	会場開催(大阪)	
第26回		11/12(土)	午前 9:30~12:00	引地 睦夫	過重労働とテレワーク	オンライン	
第27回		11/12(土)	午後 14:00~16:30	引地 睦夫	過重労働とテレワーク	オンライン	
第28回		11/15(火)	午後 14:00~16:30	森井 博子	過重労働に係る労働基準監督署等の施策	オンライン	
第29回		11/15(火)	夜 17:30~20:00	河合 智則	精神障害労災認定基準と改正の概要	オンライン	
第30回		11/17(木)	午後 13:30~16:00	社会保険労務士 小林 元也	過重労働と労働時間管理	会場開催(愛知)	
第31回		11/18(金)	午前 9:30~12:00	外井 浩志	従業員の健康管理と産業医等の活用	オンライン	
第32回		11/18(金)	午後 14:00~16:30	河合 智則	過労死等の防止に向けた行政の動き	オンライン	
第33回		11/21(月)	午後 14:00~16:30	上村 俊一	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
第34回		11/25(金)	午前 9:30~12:00	外井 浩志	従業員の健康管理と産業医等の活用	オンライン	
第35回		11/25(金)	午後 14:00~16:30	森井 博子	過重労働に係る送検事例等	オンライン	
第36回		11/29(火)	午前 9:30~12:00	田原 さえ子	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
第37回		11/29(火)	午後 14:00~16:30	田原 さえ子	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
12月	第38回	12/1(木)	午前 9:30~12:00	北岡 大介	過労死事件における法的留意点	オンライン	
	第39回	12/1(木)	午後 14:00~16:30	北岡 大介	過労死事件における法的留意点	オンライン	
	第40回	12/5(月)	午後 14:00~16:30	上村 俊一	過重労働と下請け等へのシワ寄せ防止	オンライン	
	第41回	12/8(木)	午後 14:00~16:30	引地 睦夫	労働時間の管理と行政指導・企業名公表	オンライン	
	第42回	12/8(木)	夜 17:30~20:00	引地 睦夫	労働時間の管理と行政指導・企業名公表	オンライン	
	第43回	12/14(水)	午前 9:30~12:00	北岡 大介	定額残業代制度の課題	オンライン	
	第44回	12/14(水)	午後 14:00~16:30	外井 浩志	過重労働とメンタルヘルス	オンライン	
	第45回	12/14(水)	夜 17:30~20:00	上村 俊一	過重労働と勤務間インターバルの取組み	オンライン	
	第46回	12/16(金)	午前 9:30~12:00	北岡 大介	定額残業代制度の課題	オンライン	
	第47回	12/16(金)	午後 14:00~16:30	上村 俊一	過重労働と下請け等へのシワ寄せ防止	オンライン	

開催会場 ○東京会場:角筈区民ホール(新宿区) ○大阪会場:エル・おおさか本館(大阪市中央区北浜東) ○愛知会場:ポララ名古屋ビル(愛知労働基準協会、中区栄)

※オンラインセミナーにお申し込みいただいた方には、開催前に、セミナー参加に必要なZoomのURL等をメールにてご案内します。  
※上記とは別途、企業単位での個別開催のご希望がございましたら、表面記載の電話番号またはメールアドレスへお問い合わせください。

## 特別企画 業務効率化セミナー(会場開催、2回)

開催地	開催日	開催時間	会場	講師
東京	10/7(金)	14:00~16:30	角筈区民ホール(新宿区)	(株)日本能率協会コンサルティング チーフコンサルタント
大阪	12/2(金)	14:00~16:30	エル・おおさか本館(大阪市中央区北浜東)	小河原 光司

お問い合わせ・セミナー受講のお申し込みはこちら

過重労働解消のためのセミナー 専用Webサイト

<https://kajyu-kaisyuu-zenkiren.com/>

過重労働解消セミナー

検索



※お預かりした個人情報は、本セミナー事業に必要な範囲でのみ利用させていただきます。

# 11月は 「しわ寄せ」防止 キャンペーン 月間です。

気をつけてください…。  
その発注がどこかの職場で  
「しわ寄せ」を  
生んでいるかもしれませぬ。



大企業・親事業者による  
長時間労働の削減等の取組が、  
下請等中小事業者に対する  
適正なコスト負担を伴わない短納期発注、  
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を  
生じさせている場合があります。  
大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！  
適正なコスト負担を伴わない  
短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

しわ寄せ防止特設サイト



しわ寄せ防止  
特設サイト



# 大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!

## 適正なコスト負担を伴わない短納期発注や 急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等の発症に影響を及ぼすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① **週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。**
- ② **発注内容の頻繁な変更を抑制すること。**
- ③ **発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。**

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

### ① **親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!**

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の**適正なコストは親事業者が負担すること。**
- 親事業者は、下請事業者の**「働き方改革」を阻害する**不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば… ●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

### ② **発注内容は明確にしましょう!**

- 親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう**長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。**
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。**

### ③ **対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!**

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、**人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇**について、**その影響を反映するよう協議すること。**

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎0120-418-618 にご相談ください。

(受付時間) 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話・PHSからもご利用いただけます。

お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

## 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」も実施します。

11月5日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和4年11月5日(土)9:00~17:00 ☎0120-794-713

※11月5日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談はっとライン(☎0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消  
キャンペーン

下請中小企業振興法に基づく「振興基準」については中小企業庁に、  
下請法については中小企業庁又は公正取引委員会にお問い合わせください。

### 中小企業庁 事業環境部 取引課

〒100-8912 千代田区霞が関 1-3-1  
TEL 03 (3501) 1732 (直) FAX 03 (3501) 1504  
https://www.chusho.meti.go.jp

#### 北海道経済産業局 産業部中小企業課

〒060-0808 札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1-1 札幌第 1 合同庁舎  
TEL 011 (700) 2251 (直) FAX 011 (728) 4364  
(管轄区域:北海道)

#### 東北経済産業局 産業部中小企業課

〒980-8403 仙台市青葉区本町 3-3-1 仙台合同庁舎 B 棟  
TEL 022 (221) 4922 (直) FAX 022 (215) 9463  
(管轄区域:青森県,岩手県,宮城県,秋田県,山形県,福島県)

#### 関東経済産業局 産業部適正取引推進課

〒330-9715 さいたま市中央区新都心 1-1  
さいたま新都心合同庁舎第 1 号館  
TEL 048 (600) 0325 (直) FAX 048 (601) 1500  
(管轄区域: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,山梨県,長野県,静岡県)

#### 中部経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室

〒450-0003 名古屋市中村区名駅南 4-1-22  
TEL 052 (589) 0170 (直) FAX 052 (589) 0173  
(管轄区域:富山県,石川県,岐阜県,愛知県,三重県)

#### 近畿経済産業局 産業部中小企業課 下請取引適正化推進室

〒540-8535 大阪市中央区大手前 1-5-44 大阪合同庁舎第 1 号館  
TEL 06 (6966) 6037 (直) FAX 06 (6966) 6079  
(管轄区域:福井県,滋賀県,京都府,大阪府,兵庫県,奈良県,和歌山県)

#### 中国経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室

〒730-8531 広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎第 2 号館  
TEL 082 (224) 5745 (直) FAX 082 (205) 5339  
(管轄区域:鳥取県,島根県,岡山県,広島県,山口県)

#### 四国経済産業局 産業部中小企業課

〒760-8512 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎北館  
TEL 087 (883) 6423 (直) FAX 087 (811) 8558  
(管轄区域:徳島県,香川県,愛媛県,高知県)

#### 九州経済産業局 産業部中小企業課 取引適正化推進室

〒812-8546 福岡市博多区博多駅東 2-11-1 福岡合同庁舎  
TEL 092 (482) 5450 (直) FAX 092 (482) 5551  
(管轄区域:福岡県,佐賀県,長崎県,熊本県,大分県,宮崎県,鹿児島県)

#### 沖縄総合事務局 経済産業部中小企業課

〒900-0006 沖縄市おもろまち 2-1-1  
那覇第 2 地方合同庁舎 2 号館  
TEL 098 (866) 1755 (直) FAX 098 (860) 3710  
(管轄区域:沖縄県)

### 公正取引委員会 事務総局 経済取引局 取引部 企業取引課

〒100-8987 千代田区霞が関 1-1-1 中央合同庁舎第 6 号館 B 棟  
TEL 03 (3581) 3375 (直) FAX 03 (3581) 1800  
https://www.jftc.go.jp  
(管轄区域: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,山梨県,長野県)

#### 北海道事務所 下請課

〒060-0042 札幌市中央区大通西 12 札幌第 3 合同庁舎  
TEL 011 (231) 6300 (代) FAX 011 (261) 1719  
(管轄区域:北海道)

#### 東北事務所 下請課

〒980-0014 仙台市青葉区本町 3-2-23 仙台第 2 合同庁舎  
TEL 022 (225) 8420 (直) FAX 022 (261) 3548  
(管轄区域:青森県,岩手県,宮城県,秋田県,山形県,福島県)

#### 中部事務所 下請課

〒460-0001 名古屋市中区三の丸 2-5-1 名古屋合同庁舎第 2 号館  
TEL 052 (961) 9424 (直) FAX 052 (971) 5003  
(管轄区域:富山県,石川県,岐阜県,静岡県,愛知県,三重県)

#### 近畿中国四国事務所 下請課

〒540-0008 大阪市中央区大手前 4-1-76 大阪合同庁舎第 4 号館  
TEL 06 (6941) 2176 (直) FAX 06 (6973) 7214  
(管轄区域:福井県,滋賀県,京都府,大阪府,兵庫県,奈良県,和歌山県)

#### 近畿中国四国事務所 中国支所 下請課

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 6-30 広島合同庁舎第 4 号館  
TEL 082 (228) 1501 (代) FAX 082 (223) 3123  
(管轄区域:鳥取県,島根県,岡山県,広島県,山口県)

#### 近畿中国四国事務所 四国支所 下請課

〒760-0019 高松市サンポート 3-33 高松サンポート合同庁舎南館  
TEL 087 (811) 1758 (直) FAX 087 (811) 1761  
(管轄区域:徳島県,香川県,愛媛県,高知県)

#### 九州事務所 下請課

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-10-7 福岡第 2 合同庁舎別館  
TEL 092 (431) 6032 (直) FAX 092 (474) 5465  
(管轄区域:福岡県,佐賀県,長崎県,熊本県,大分県,宮崎県,鹿児島県)

#### 沖縄総合事務局 総務部公正取引室

〒900-0006 沖縄市おもろまち 2-1-1  
那覇第 2 地方合同庁舎 2 号館  
TEL 098 (866) 0049 (直) FAX 098 (860) 1110  
(管轄区域:沖縄県)

働き方改革に伴う  
下請等中小事業者への「しわ寄せ」は、  
下請法で定める禁止行為に  
該当する可能性があります!



大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、  
下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、  
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

労働時間等設定改善法では、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注  
内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があることが定められています。

また、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定め  
られています。

さらに、下請法(下請代金支払遅延等防止法)では、親事業者が行ってはならない行為が定められており、  
違反行為に対して、**公正取引委員会及び中小企業庁は厳しく取締を行っています。**

中小企業の取引上の悩み相談は「下請かけこみ寺」にご相談ください。

下請かけこみ寺

相談無料

全国  
48か所

秘密厳守

匿名相談  
可能

中小企業の取引上の悩み相談をお受けします。

0120-418-618

お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

労働時間等設定改善法については都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までお問い合わせください。



厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



(「しわ寄せ」防止特設サイト)

以下は、実際に公正取引委員会及び中小企業庁が指導等を行った事例です。このような働き方改革を阻害する不当な行為をしないよう注意しましょう。

## 01 減額

### ○食料品等製造販売業者に対する勧告事例 [公正取引委員会]

親事業者が、自社の物流センターにおいて自社の各店舗向け商品の仕分け作業を外部委託することとしたことに伴い、当該委託料に充てる目的で、下請代金の額に一定率を乗じて得た額を下請代金の額から差し引いていたため、勧告を行った。

親事業者は、下請事業者に対し、減額した金額を支払った。



## 02 買ったとき

### ○自動車部品等製造業者に対する指導事例 [公正取引委員会]

親事業者が、下請事業者に対し、見積時点で予定していた納期を短縮したために、下請事業者が休日出勤して納品することになったにもかかわらず、下請代金の見直しをせずに一方的に当初の見積価格により下請代金の額を定めていたため、指導を行った。

親事業者は、社員に対し、下請法が禁止する買ったときについて説明と指導を行った。

### ○生産用機械器具製造業者に対する指導事例 [中小企業庁]

親事業者が、注文書に納期を「最短」と記載して発注したにもかかわらず、短納期発注により生じた人件費等の増加を考慮せず、通常支払われる対価より低い単価で下請代金の額を定めていたため、指導を行った。

親事業者は、下請事業者と十分に協議した上で単価を決定するなど、価格決定方法の改善を行った。



## 03 不当な経済上の利益提供要請

### ○日用品等小売業者に対する勧告事例 [公正取引委員会]

親事業者が、自社の店舗における商品の陳列等を行わせるため、下請事業者に対して従業員等を派遣するように要請して無償で当該作業を行わせ、休日勤務や残業での対応を余儀なくさせていたため、勧告を行った。

親事業者は、下請事業者に対し、無償で提供させた役務のために要した費用相当額を支払った。

### ○金属製品製造業者に対する指導事例 [中小企業庁]

親事業者が、自社が所有する金型を下請業者に無償で貸与しているが、一部の金型に関しては、量産期間が終了し長期間にわたり発注実績がないにもかかわらず、無償で下請業者に保管させていたため、指導を行った。

親事業者は、当該設備の貸与・保管等の必要性や適正な管理方法について、下請事業者等と十分に協議の上、保管期間、費用負担、保管費用の見直しあるいは廃棄等の取引条件などの改善を行った。



## 04 不当な給付内容の変更・やり直し

### ○食料品卸売業者に対する指導事例 [公正取引委員会]

親事業者が、発注数量を急ぎよ増やし、下請事業者の従業員に長時間労働をさせていたため、指導を行った。

親事業者は、社内通達を行い発注内容の変更について改善を行った。

### ○印刷・同関連業者に対する指導事例 [中小企業庁]

親事業者が、顧客から数量変更の要請を受けたことから、下請事業者への発注後に、下請事業者の責に帰すべき理由がないにもかかわらず発注数量を減少させたため、指導を行った。

親事業者は、下請事業者に対して不当な給付内容の変更を行わないよう改善を行った。

