ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省山梨労働局
Ministry of Health, Labour and Welfare
Press Release

令和４年 10 月 28 日
【照会先】
山梨労働局　労働基準部　監督課
課　　長　太田良　雅美
主任監察監督官　伊勢井　裕之
（電話）055-225-2853

報道関係者　各位

「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します
～過重労働解消に向けた監督指導や無料の電話相談などを実施～

山梨労働局（局長 生方勝）では、本年も 11 月の「過労死等防止啓発月間」において、シンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。

同月間中は「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催して過労死等を防止することの重要性について国民の皆様の関心と理解を深めていただくほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働等に重点を置いた監督指導を行います。

また、11 月１日（火）から 11 月５日（土）を「過重労働相談受付集中期間」とし、最終日である 11 月５日（土）には、長時間労働等に関する相談を労働基準監督官が無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」を全国一斉に実施します。

【主な取組の概要】

１　電話相談の実施

（１）過重労働解消相談ダイヤル（無料）

全国一斉に実施し、都道府県労働局の担当官が対応します。

日　時：11月５日（土）9：00～17：00

連絡先：０１２０（７９４）７１３（フリーダイヤル　なくしましょう　長い残業）

（２）相談ダイヤル以外の窓口

以下の窓口で、相談や情報提供を受け付けています。

ア　山梨労働局及び県内の各労働基準監督署（受付時間　平日8:30～17:15）

イ　労働条件相談ほっとライン【委託事業】

平日の夜間や土日･祝日に､労働条件に関し無料で相談を受け付けています。

開設時間：月～金 17:00～22:00、土日・祝日 9:00～21:00

連絡先：０１２０（811）６１０（フリーダイヤル　はい！　労働）

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

11月のキャンペーン期間中に、山梨労働局長が報道機関に公開の上で、積極的な取り組みを行っている企業を訪問し、当該企業の長時間労働の削減に向けた取組事例を広く紹介します。

※　ベストプラクティス企業とは、県内で率先して長時間労働の削減に向けた取組を実践している企業のことをいいます。

３　重点的な監督指導の実施

11月のキャンペーン期間中に、長時間労働や若者の「使い捨て」が疑われる事業場への監督指導を重点的に実施します。

４　労使等への主体的取組の要請

キャンペーンの実施に伴い、使用者団体や労働組合等に協力要請を行います。

（使用者団体）山梨県経営者協会、山梨県中小企業団体中央会
山梨県商工会連合会、山梨県商工会議所連合会
山梨県労働基準協会連合会、山梨県建設業協会
山梨県トラック協会、山梨県バス協会、山梨県タクシー協会

（労働組合）　日本労働組合総連合会山梨県連合会

（その他）　山梨県社会保険労務士会

５　広報の実施

（１）山梨労働局ホームページに「過重労働解消キャンペーン」の実施事項を掲載します。

（２）パンフレット及びポスターを使用者団体や労働組合等に配布します。

６　「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催

（１）日時

令和４年11月29日（火）18:30～20:30

（２）会場

ベルクラシック甲府　３Ｆ　エリザベート（甲府市丸の内１－１-17）

（３）プログラム

ア　基調講演　「パワハラをめぐる実態と課題と対策」
新村　響子氏

イ　「労働相談から考える問題と対策」
清水　豊氏

ウ　「公務災害相談から考える問題と対策」
深澤　佳人氏

（４）申込方法

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

Fax　03-6264-6445　※資料３の裏面【参加申込書】を送付

（５）問合せ先

株式会社プロセスユニーク

TEL 0570-070-072

E-mail　karoushiboushisympo@p-unique.co.jp

関係資料一覧

資料１　過労死等防止啓発月間パンフレット

資料２　過重労働解消キャンペーンリーフレット

資料３　過労死等防止対策推進シンポジウムチラシ（山梨会場版）

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。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省ホームページ ▶ https://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　検索

STOP! 過労死

資料1

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、分離作業なしでリサイクルできます。

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

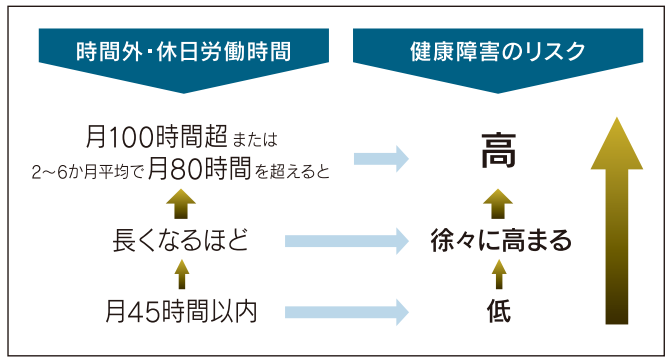
◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

［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。

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。

■ 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。

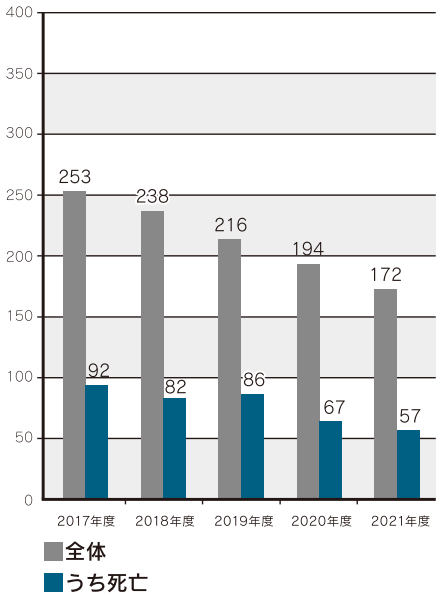
③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。

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。

［過労死等防止は喫緊の課題］

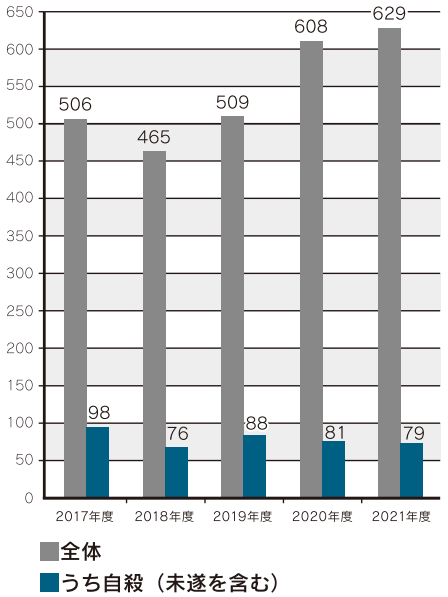
過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境（職場風土を含む）を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

■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

■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

［過労死等防止に関連する国の目標］

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。

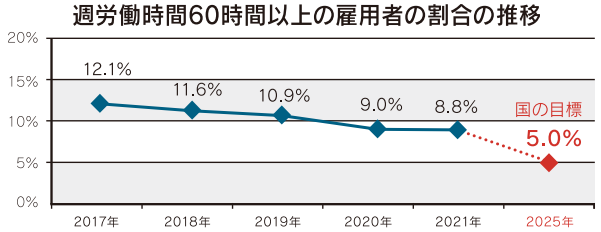
◎年次有給休暇の取得率を70%以上（2025年まで）

◎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）

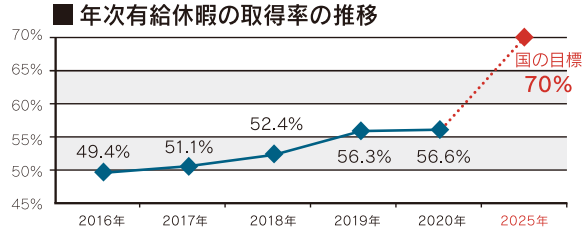
◎ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（2022年まで）

■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

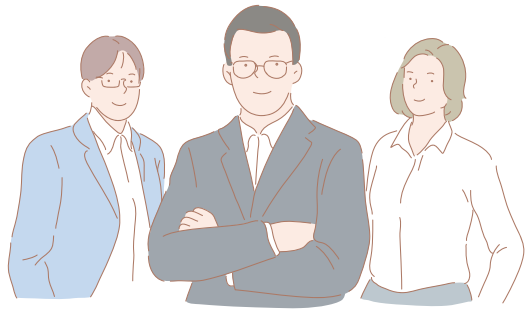


※資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

事業主の取組

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。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うる労働者）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。

事業主の取組
労働者の取組

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、高年齢労働者、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、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。

高年齢労働者への取り組みは「高年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

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？

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］

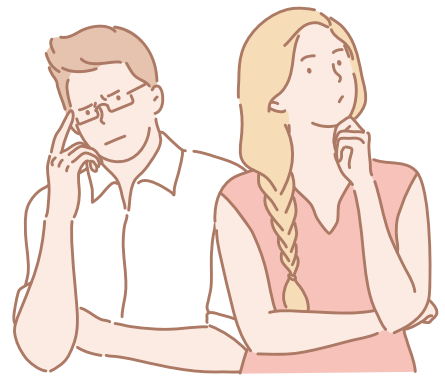
過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけではなく、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めることが必要です。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。仕事にやりがい・充実感を得ながら責任を果たすためには、適切な労働時間で効率的に働き、しっかり休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

！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日以上の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。



事業主の取組
労働者の取組

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るります。
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

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？

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、高ストレス者で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）

事業主の取組
労働者の取組

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

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/

事業主の取組
労働者の取組

Q 新しい働き方を導入する場合はどのように対応すべき？

A 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。

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、長時間労働によっ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

事業主の取組
労働者の取組

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、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、P13・P14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）

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	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
2. 不安だ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
3. 落ち着かない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
4. ゆううつだ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
5. よく眠れない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
6. 体の調子が悪い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
7. 物事に集中できない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
8. することに間違いが多い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
10. やる気が出ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
11. へとへとだ（運動後を除く）	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
13. 以前とくらべて、疲れやすい	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ 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

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	□ ない又は適当（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
2. 不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	
3. 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	
4. 深夜勤務に伴う負担（※1）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	□ 適切である（0）	□ 不適切である（1）	
6. 仕事についての精神的負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
7. 仕事についての身体的負担（※2）	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 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			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

判定	点　数	仕事による負担度
	0～1	低いと考えられる
	2～3	やや高いと考えられる
	4～5	高いと考えられる
	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の場合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

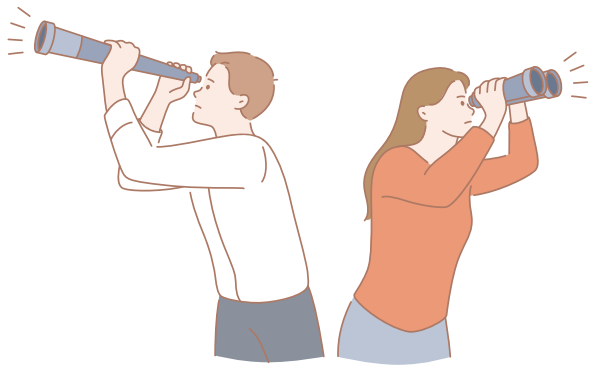
http://karoshi-boushi.net/

●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/



厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中、次の取組を実施します

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

相談無料

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。

令和4年11月5日(土) 9時～17時 0120-794-713（なくしましょう 長い残業）

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

参加費無料

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)。

＊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-kaisyou-zenkiren.com/

「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します

参加費無料

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。

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/

働き過ぎていませんか？

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

過重労働解消相談ダイヤル 0120-794-713（なくしましょう 長い残業）

※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（はい！ ろうどう）

月～金 17:00～22:00
土日・祝日 9:00～21:00

厚生労働省（ひと、くらし、みらいのために） Ministry of Health, Labour and Welfare　都道府県労働局　労働基準監督署

資料2

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。）

過重労働と健康リスクとの関連性

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向けに、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/

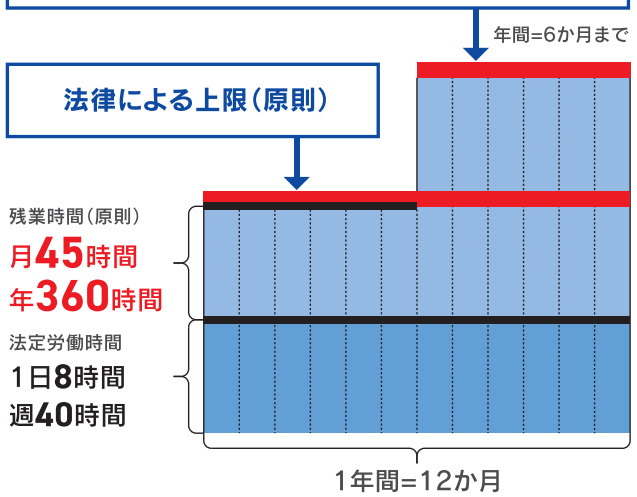
過重労働による健康障害を防止するために

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。

時間外労働の上限

法律による上限（例外）	○年720時間 ○複数月平均80時間＊ ○月100時間未満＊ ＊休日労働を含む



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、一定時間以上の休息時間（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）

資料3

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

山梨 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29日(火)
18:30～20:30(受付18:00～)

会場 ベルクラシック甲府
エリザベート
(山梨県甲府市丸の内1-1-17)

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

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。

主催:厚生労働省
後援:山梨県
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、
働くもののいのちと健康を守る山梨県センター、山梨・過労死と労災問題を考える家族の会

山梨 会場

プログラム

［主催者挨拶］　山梨労働局労働基準部監督課

［基調講演］

「パワハラをめぐる実態と課題と対策」

新村 響子 氏（旬報法律事務所）

［実態報告］

「労働相談から考える問題と対策」

清水 豊 氏（山梨県労働組合総連合 労働相談センター長）

「公務災害相談から考える問題と対策」

深澤 佳人 氏（山梨･過労死と労災問題を考える家族の会）

新村 響子 氏

旬報法律事務所

1998年　広島大学附属福山高校卒業
2002年　一橋大学法学部卒業
2005年　弁護士登録（58期）
東京弁護士会
旬報法律事務所　パートナー

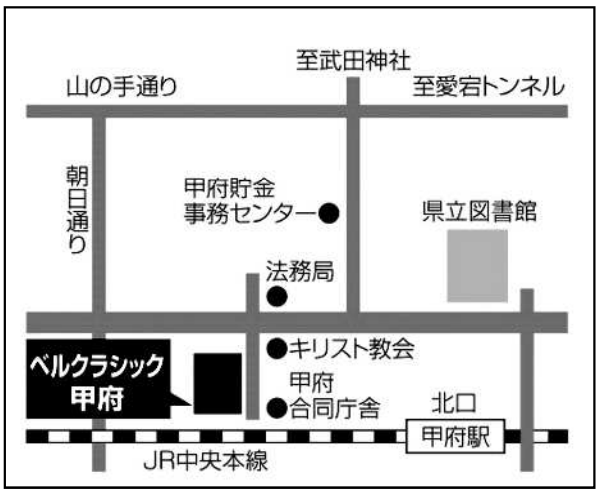
【資格･役職】
東京都労働相談情報センター　民間労働相談員
東京都ウィメンズプラザ　法律相談員
日本労働弁護団　本部常任幹事
日本アンガーマネジメント協会公認 アンガーマネジメントファシリテーター、叱り方トレーナー、ハラスメント防止アドバイザー

会場のご案内

ベルクラシック甲府　エリザベート

（山梨県甲府市丸の内1-1-17）

･JR甲府駅北口から徒歩3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 でお願いします。
▶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 03-6264-6445**
●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 5名以上のお申込みは、別紙（様式自由）にてFAXしてください。	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。

（お問い合わせ先）電話：0570-070-072　E-mail：karoushiboushisympo@p-unique.co.jp　株式会社プロセスユニーク