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

参考資料３

Press Release

平成 28 年 9 月 30 日
【照会先】
労働基準局 総務課
課　長　　村山　誠
過労死等防止対策企画官　佐藤　靖夫
課長補佐　　栗尾　保和
（代表電話）03（5253）1111（内線 5586）
（直通電話）03（3595）3103
［過重労働解消キャンペーンについて］
労働基準局 監督課
課　長　　荒木　祥一
分析官　　安川　裕久
課長補佐　　片倉　和弘
中央労働基準監察監督官　岡田　直樹
（代表電話）03（5253）1111（内線 5541、5539）
（直通電話）03（3502）5308

報道関係者　各位

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に自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年 11 月に実施しています。

月間中は、国民への周知・啓発を目的に、全国 43 会場で「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監督指導や無料の電話相談などを行います。

「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。

【取組概要】

１　国民への周知・啓発

・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の実施
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、全国 43 会場でシンポジウムを開催します。

・ポスターの掲示などによる国民に向けた周知・啓発の実施
国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等と、その防止に対する関心と理解を深めるよう、ポスターの掲示やパンフレット・リーフレットの配布、インターネット広告など多様な媒体を活用した周知・啓発を行います。

２　過重労働解消キャンペーン

過労死等につながる過重労働などへの対応として、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、過重労働に関する全国一斉の無料電話相談などを行います。

（裏面へ続く）

■「過労死等防止対策推進シンポジウム」概要

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、11 月を中心に全国 42 都道府県で計 43 回、シンポジウムを開催します。（無料でどなたでも参加できます。）

［開催地］

北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知、三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山、鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、愛媛、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎

［参加申込方法］事前に下記ホームページからお申し込みください。

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

■「過重労働解消キャンペーン」概要

１　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、厚生労働大臣名による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、取組事例を報道等により地域に紹介します。

３　重点監督を実施します

長時間の過重な労働による過労死など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　　：　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）

５　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、11 月を中心に全国で計 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。（無料でどなたでも参加できます。）

［専用ホームページ］http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/

≪過重労働解消キャンペーン特設ページ≫

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

［別紙］平成 28 年度過重労働解消キャンペーンの概要

別紙

平成28年度過重労働解消キャンペーンの概要

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

キャンペーンの実施に先立ち、厚生労働省労働基準局長が、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、厚生労働大臣名による協力要請を行い、労使の主体的な取組を促します。また、都道府県労働局においても同様の取組を行います。

（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、取組事例を報道等により地域に紹介します。

（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

ア　監督の対象とする事業場等

以下の事業場等に対して、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　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

※　必要に応じ夜間の立ち入りを実施します。

※　②については、監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合、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ません。

イ　重点的に確認する事項

①　時間外・休日労働が時間外・休日労働に関する協定届（いわゆる36協定）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。

②　賃金不払残業が行われていないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。

③　不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導します。

④　長時間労働者に対しては、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。

ウ　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）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、都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行います。

フリーダイヤル　なくしましょう　長い残業
０１２０－７９４－７１３
平成 28 年 11 月６日（日）９：00～17：00

※「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。

ア　最寄りの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）

イ　労働条件相談ほっとライン【委託事業】

平日夜間・土日に、労働条件に関して、無料で相談を受け付けています。

フリーダイヤル　はい！　労働
０１２０－８１１－６１０
相談受付時間：月・火・木・金 17：00～22：00、土・日 10：00～17：00
URL:http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/dl/150508-01.pdf

ウ　労働基準関係情報メール窓口

労働基準法等の問題がある事業場に関する情報をメールで受け付けています。
URL:http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html

（５）周知・啓発を実施します

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国民に周知を図ります。

（６）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、11 月を中心に、全国で計 60 回、「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。）

URL：http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/

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

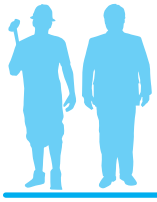
国民一人ひとりが
自身にも関わることとして
過労死とその防止に対する
理解を深めましょう。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp

過労死等とその防止への理解を深めましょう。



「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。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。

事業主の取組

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。

【過労死等防止のための取組】

- ◎長時間労働の削減
- ◎過重労働による健康障害の防止
- ◎働き方の見直し
- ◎職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- ◎職場のパワーハラスメントの予防・解決
- ◎相談体制の整備等

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 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。

事業主の取組　労働者の取組

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。

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。

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。

事業主の取組　労働者の取組

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。

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、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ぐことができるようにしていくことが重要です。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省　過労死等防止対策　検索

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。

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
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省ホームページ
http://www.mhlw.go.jp

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用紙へ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

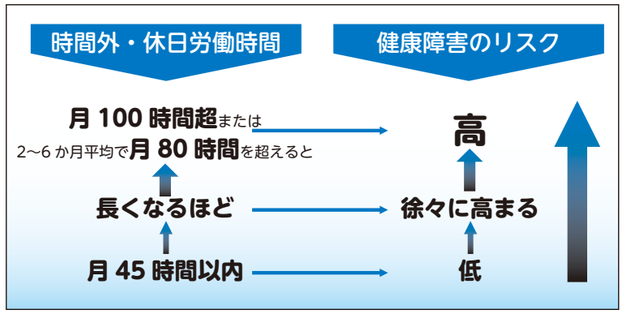
◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

【長時間労働と過労死等】

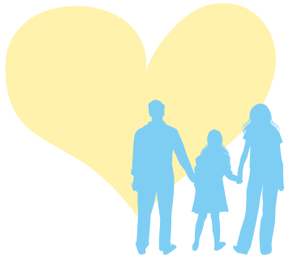
長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされています。

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



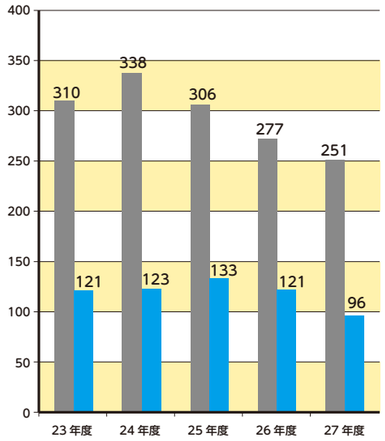
（注）①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
③「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
④2 ～ 6 か月平均で月 80 時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去 2 か月間、3 か月間、4 か月間、5 か月間、6 か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が 80 時間を超えるという意味です。



【過労死等防止は喫緊の課題】

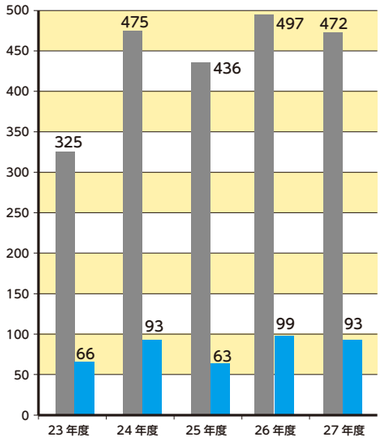
過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境（職場風土を含む）を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

■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】

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。

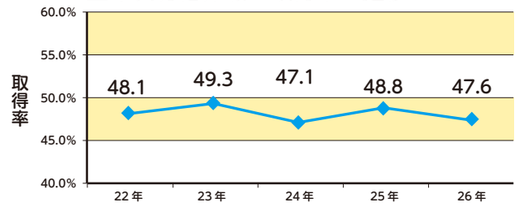
また、今後おおむね3年を目途に

◎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

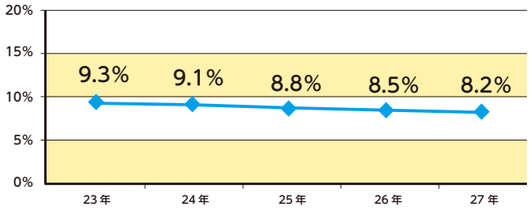
こととされています。

■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」

■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。

事業主の取組

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に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。

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、過労死等を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……P5
◎過重労働による健康障害の防止……P6
◎働き方の見直し……P7
◎職場におけるメンタルヘルス対策の推進……P8
◎職場のパワーハラスメントの予防・解決……P9
◎相談体制の整備等……P10
◎労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト……P11・12
◎相談窓口の一覧……P13・14

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 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。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。

事業主の取組
労働者の取組

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？

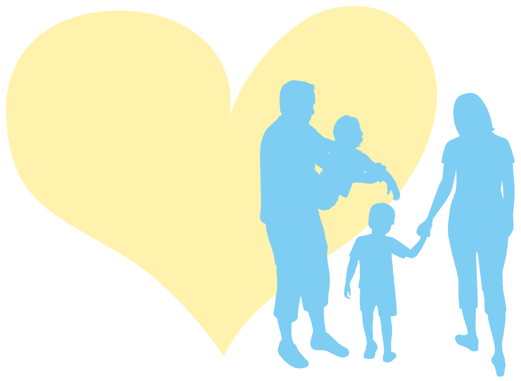
A 事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

【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などが続くと、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？

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

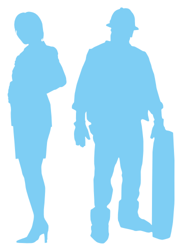
【メンタルヘルスケアが重要】

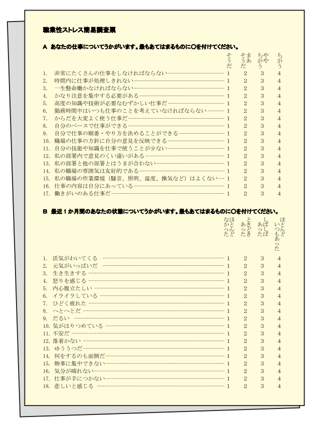
仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、依然として5割を超えています。心の健康を保つためには労働者自身がストレスに気づき、これに対処することが必要です。また、メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚が不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要です。

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

A あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	そうだ	まあそうだ	ややちがう	ちがう
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1	2	3	4
3. 一生懸命働かなければならない	1	2	3	4
4. かなり注意を集中する必要がある	1	2	3	4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1	2	3	4
6. 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	1	2	3	4
7. からだを大変よく使う仕事だ	1	2	3	4
8. 自分のペースで仕事ができる	1	2	3	4
9. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	1	2	3	4
10. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	1	2	3	4
11. 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	1	2	3	4
12. 私の部署内で意見のくい違いがある	1	2	3	4
13. 私の部署と他の部署とはうまが合わない	1	2	3	4
14. 私の職場の雰囲気は友好的である	1	2	3	4
15. 私の職場の作業環境（騒音、照明、温度、換気など）はよくない	1	2	3	4
16. 仕事の内容は自分にあっている	1	2	3	4
17. 働きがいのある仕事だ	1	2	3	4

B 最近1か月間のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。

	ほとんどなかった	ときどきあった	しばしばあった	ほとんどいつもあった
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
3. 生き生きする	1	2	3	4
4. 怒りを感じる	1	2	3	4
5. 内心腹立たしい	1	2	3	4
6. イライラしている	1	2	3	4
7. ひどく疲れた	1	2	3	4
8. へとへとだ	1	2	3	4
9. だるい	1	2	3	4
10. 気がはりつめている	1	2	3	4
11. 不安だ	1	2	3	4
12. 落着かない	1	2	3	4
13. ゆううつだ	1	2	3	4
14. 何をするのも面倒だ	1	2	3	4
15. 物事に集中できない	1	2	3	4
16. 気分が晴れない	1	2	3	4
17. 仕事が手につかない	1	2	3	4
18. 悲しいと感じる	1	2	3	4

■職業性ストレス簡易調査票

事業主の取組
労働者の取組

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

「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。

【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スメント（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。

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、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（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。

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）

●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。
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/

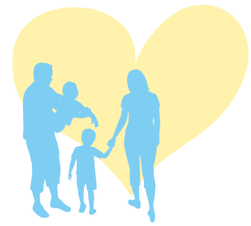
●こころの耳電話相談（旧こころホットライン）、こころの耳メール相談
メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。
電話相談：0120-565-455　月・火 17：00－22：00/ 土・日 10：00－16：00（祝日、年末年始を除く）
メール相談：http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/

◎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。

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/

～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。

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」 ▶ **0120-794-713**（なくしましょう 長い残業）

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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

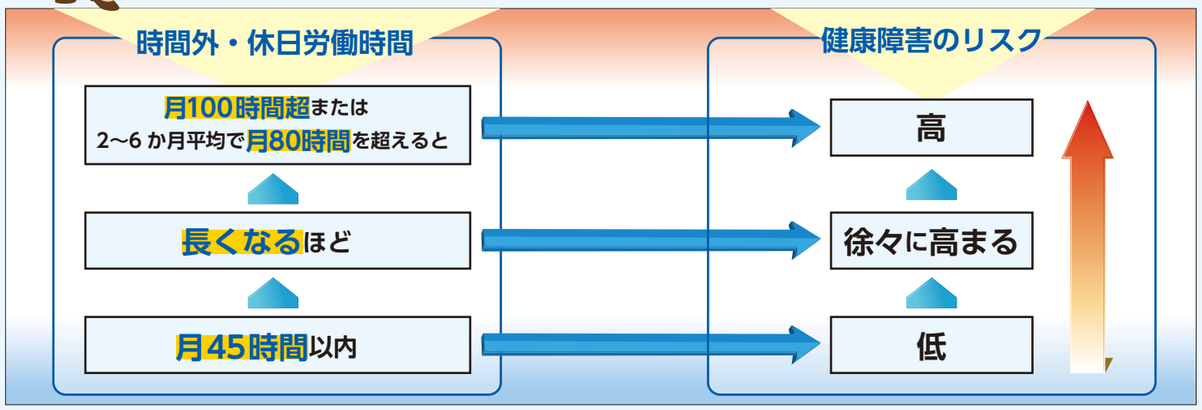
平成26年11月に施行された**「過労死等防止対策推進法」**において、11月は**「過労死等防止啓発月間」**とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う**「過重労働解消キャンペーン」**を実施します。

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

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 **0120-811-610**（フリーダイヤル はい！ろうどう）（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）　労働基準　メール窓口　検索

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/