

# 長時間労働対策

平成29年2月14日  
厚生労働省労働基準局

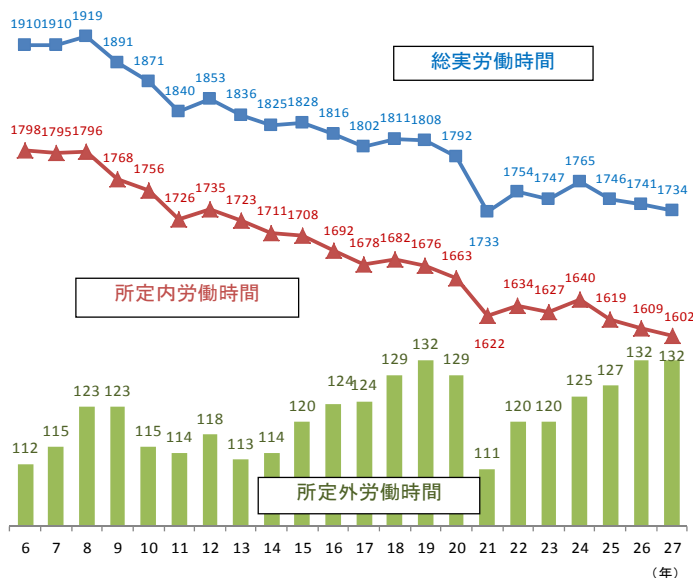


## 年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

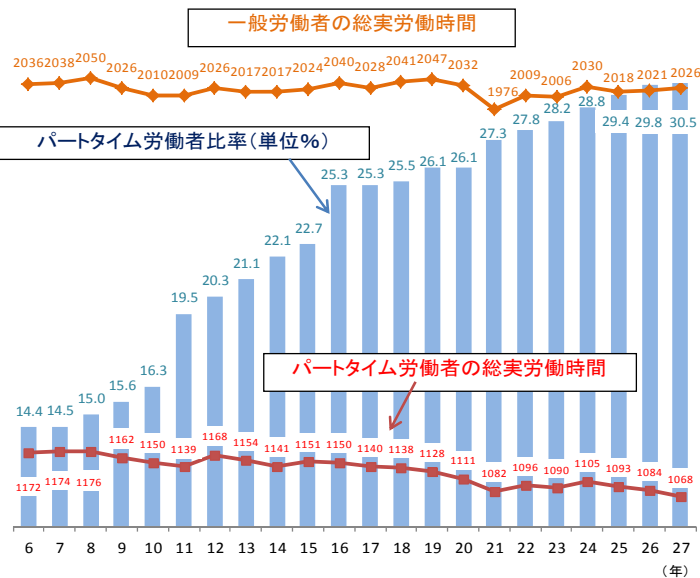
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は1700時間台半ばで推移している。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
（注）事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」  
（注）事業所規模5人以上

## 週労働時間別雇用者等の推移

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では16.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成16年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
週60時間以上の者	639万人	490万人	474万人	464万人	450万人
	12.2%	9.1%	8.8%	8.5%	8.2%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3412万人	3327万人	3284万人	3358万人
	64.0%	63.7%	61.6%	60.5%	61.3%
週35時間未満の者	1237万人	1436万人	1568万人	1651万人	1634万人
	23.6%	26.8%	29.0%	30.4%	29.9%
合計	5243万人	5359万人	5399万人	5432万人	5474万人

### 30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成16年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
30代男性で週60 時間以上の者	200万人	144万人	135万人 (124万人)	126万人 (115万人)	115万人 (105万人)
	23.8%	18.2%	17.6% (17.2%)	17.0% (16.5)%	16.0% (15.6)%

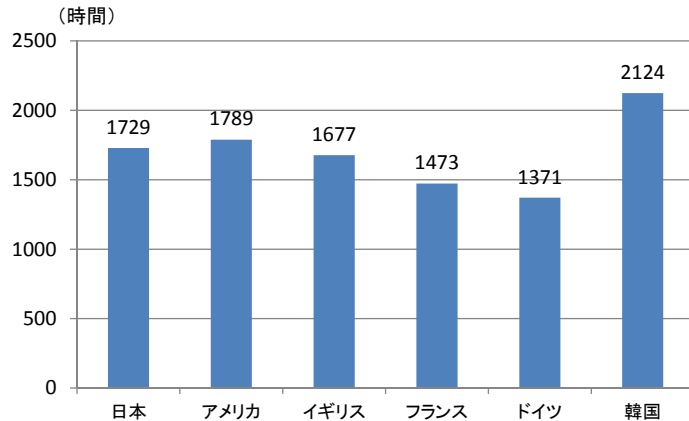
※ 資料出所:総務省「労働力調査」

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ数値により作成。なお、平成25年以降の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

## 年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

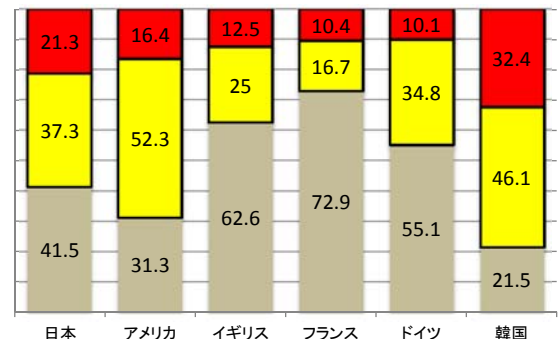
- 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
- また、時間外労働(40時間/週以上)者の構成割合が高く、特に49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

### ○年平均労働時間



(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」

### ○長時間労働者の構成比(週当たりの労働時間)



(資料出所)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2016」  
ILO「ILOSTAT Database」

#### <事務局注>

※ 年平均労働時間は、2014年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。

#### <事務局注>

※ 長時間労働者の構成比については、2014年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す(アメリカのみ2013年)。データは、ILO「ILOSTAT Database」(日本は総務省「労働力調査」)による。  
※ 端数処理のため、計100%とはならない(日本、イギリス)。

## ○業種別週労働時間60時間以上の雇用者割合

	平成19年	平成27年	増減(ポイント)
非農林業雇用者計	10.3%	8.2%	-2.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	12.9%	11.5%	-1.4%
製造業	8.8%	7.0%	-1.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	3.1%	3.6%	0.5%
情報通信業	12.6%	9.2%	-3.4%
運輸業、郵便業	20.7%	18.3%	-2.4%
卸売業、小売業	11.6%	8.1%	-3.5%
金融業、保険業	8.2%	5.5%	-2.7%
不動産業、物品賃貸業	12.2%	8.6%	-3.6%
学術研究、専門・技術サービス業	13.1%	9.2%	-3.9%
宿泊業、飲食サービス業	12.5%	9.2%	-3.3%
生活関連サービス業、娯楽業	11.6%	8.8%	-2.8%
教育、学習支援業	9.7%	11.2%	1.5%
医療、福祉	4.5%	3.4%	-1.1%
複合サービス事業	5.8%	3.4%	-2.4%
サービス業 (他に分類されないもの)	6.6%	5.9%	-0.7%

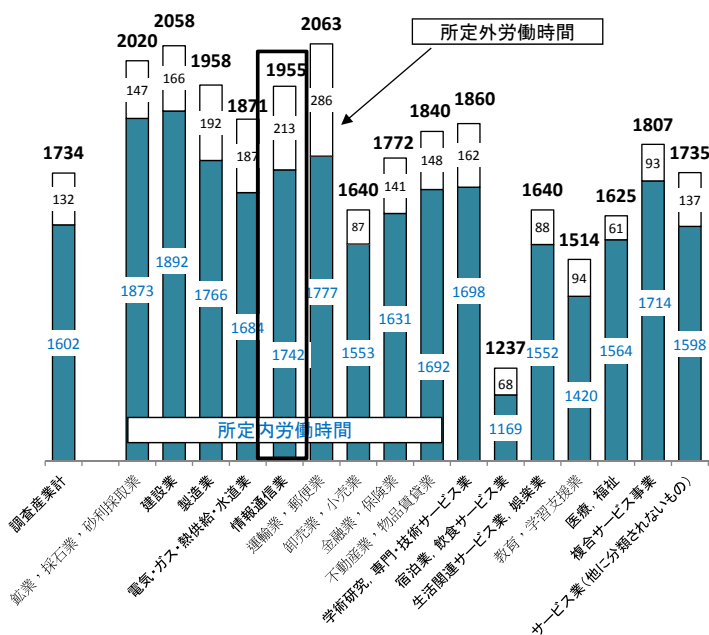
※資料出所:総務省「労働力調査」

※雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

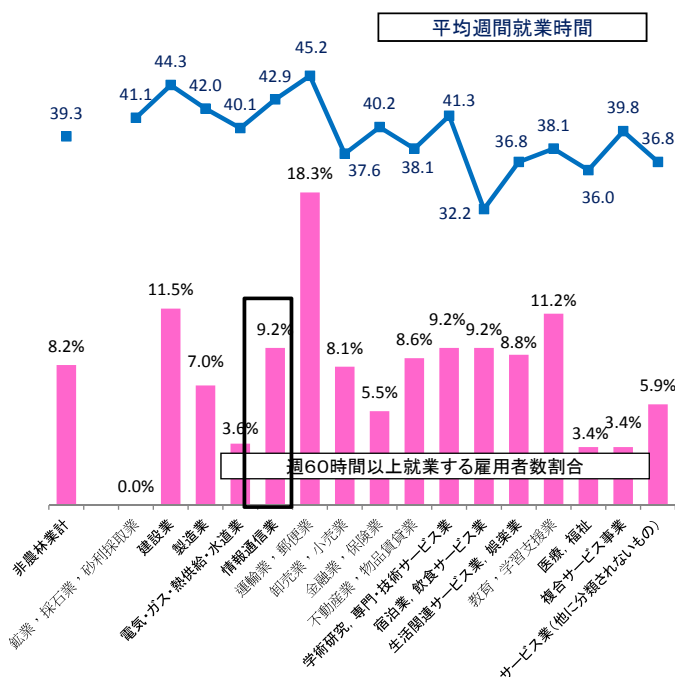
※平成19年度の数値は、日本産業標準分類の変更(第12次改定)にあわせて遡及して計算されたもの

## 産業別労働時間

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)



産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)



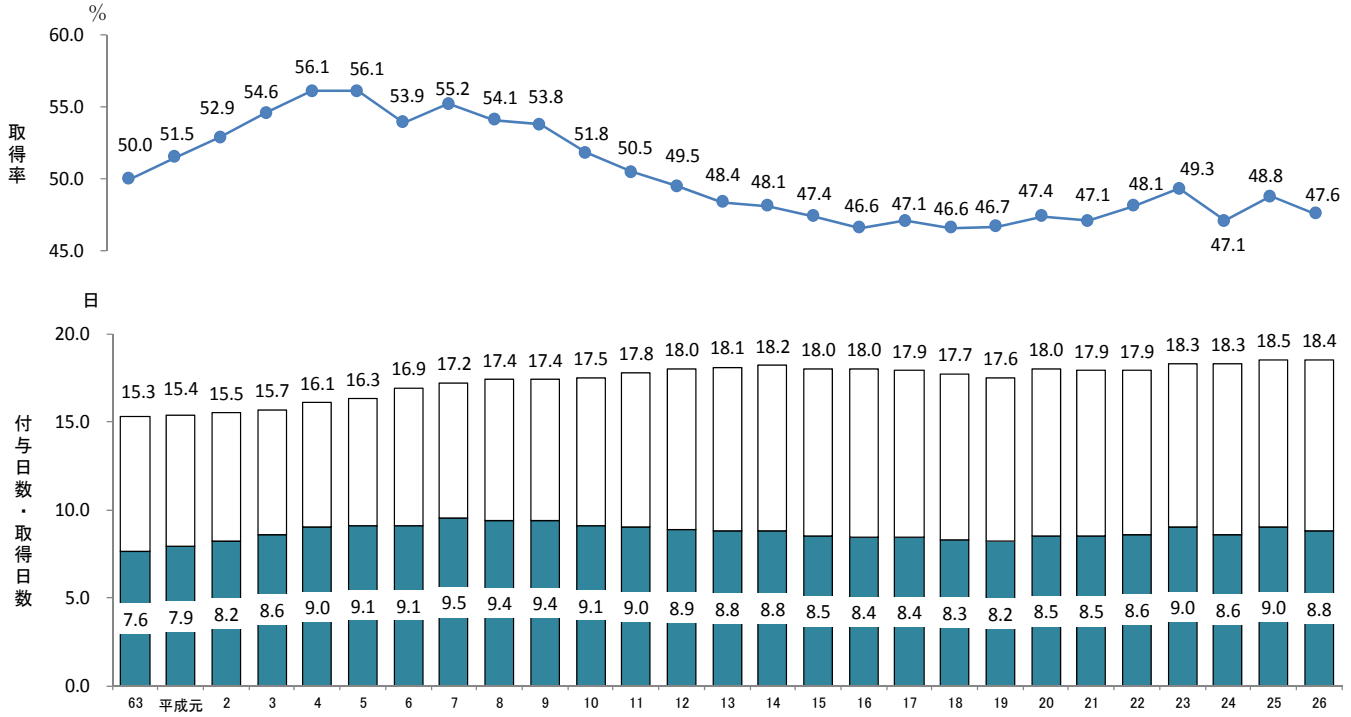
(資料出所)厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成27年)

(注)事業所規模5人以上

(資料出所)総務省「労働力調査」(平成27年)

# 年次有給休暇の取得率等の推移

年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

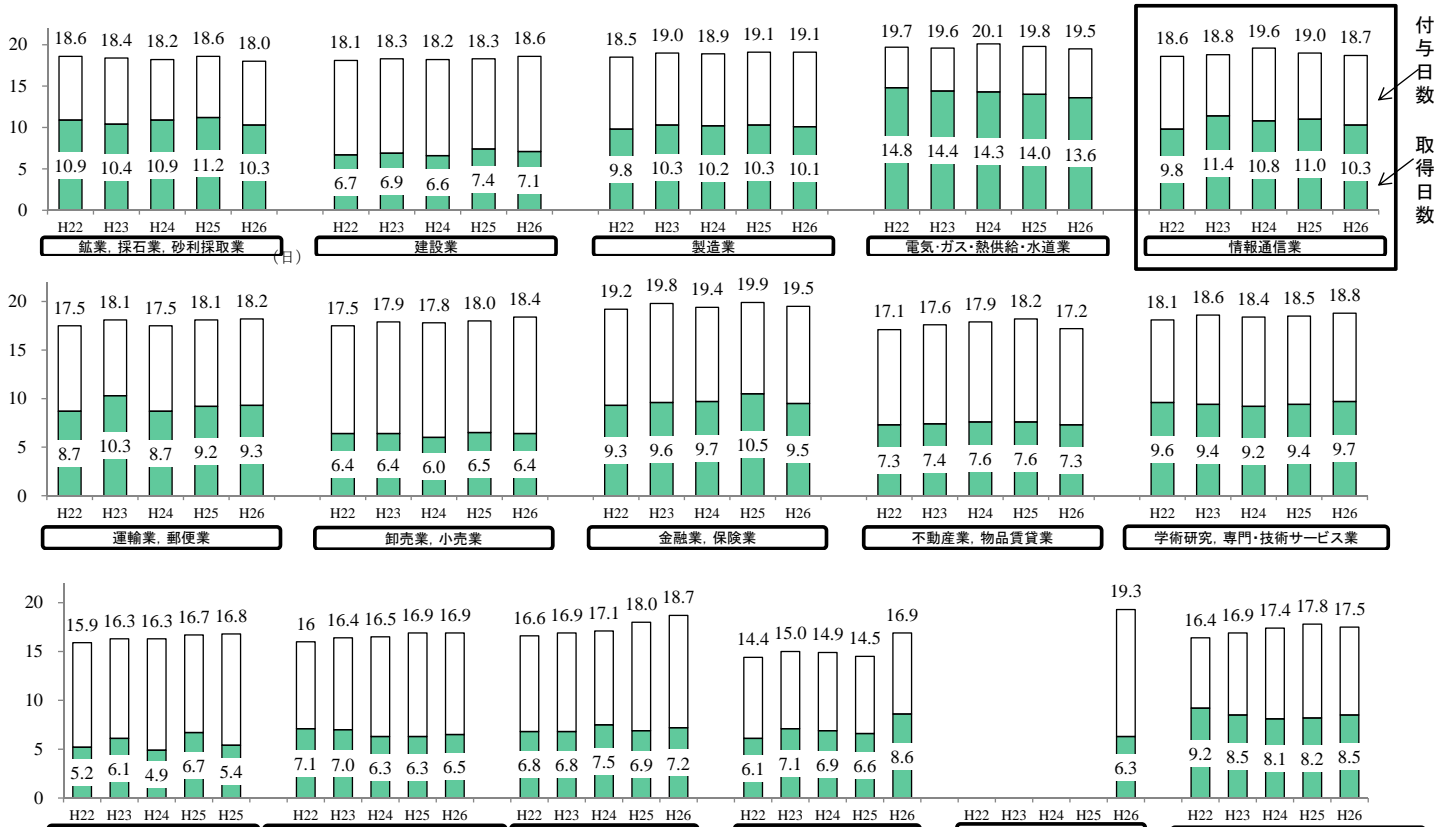
3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」

4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

なお、平成25年と同一の調査対象で時系列で比較した場合、平成26年の年次有給休暇の取得率は47.3%となる。

年

## 産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

※「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス-基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成19年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。

※H26のデータ(平成27年調査)より調査対象が「常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上である民営法人」に変更され、更に「複合サービス事業」が調査対象に追加された。

# 労働時間法制について

## 法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

### 【原則】

- 使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。



【弾力的な取扱い】⇒次ページ参照  
変形労働時間制、フレックスタイム制、  
裁量労働制 等

### （特例事業場）

・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

## 時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

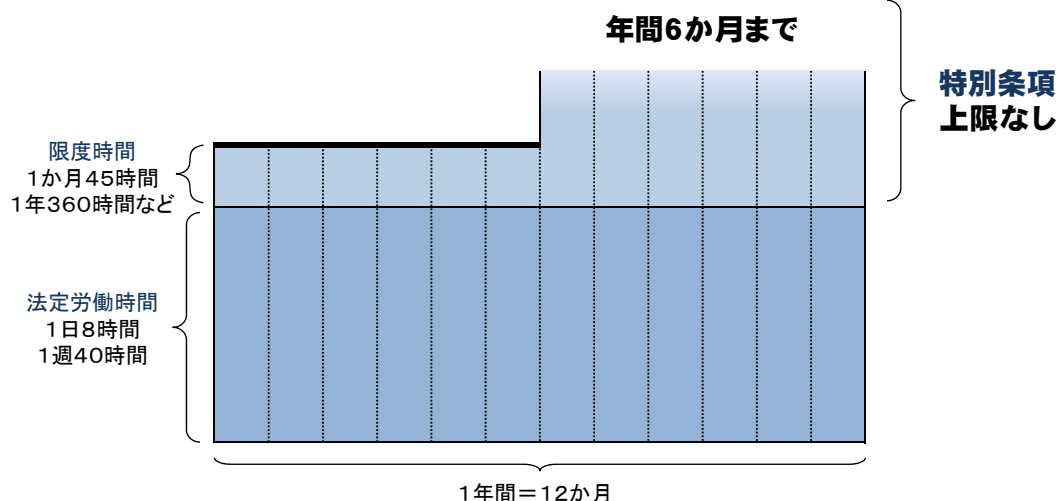
- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

## 時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の**2割5分**以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。
- ※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。  
※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

# 36協定について（制度概要）

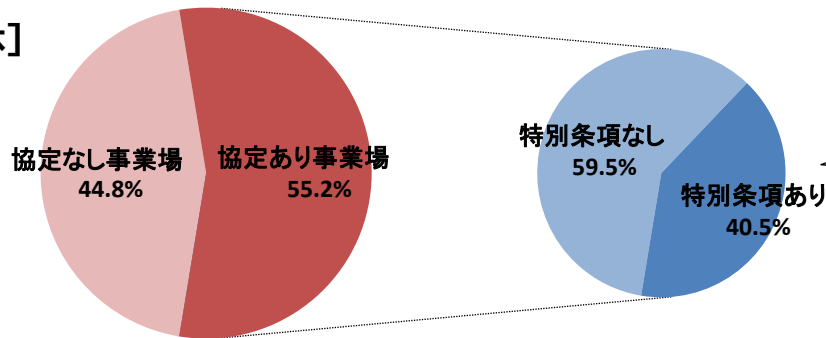
- 労働基準法での原則的な労働時間の上限：**1日8時間・1週40時間**【法定労働時間】
  - これを延長する場合は、**労使協定（36協定）の締結・届出**が必要
  - 36協定での延長時間は、「時間外労働の限度基準」（大臣告示）に規定
    - 「1か月45時間」「1年360時間」等（※）【**限度時間**】
      - ※ 「3か月以内の期間」と「1年間」の双方について協定する必要
      - ※ ほかに、「1週間15時間」「3か月120時間」などの限度時間が規定されている
      - ※ ただし、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発などの業務は限度時間の適用除外とされている
    - 「**特別条項**」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる（年間6か月まで）
- ※**特別条項**について、**その上限時間が規定されていない**



## 特別条項付き36協定を締結している事業場の割合

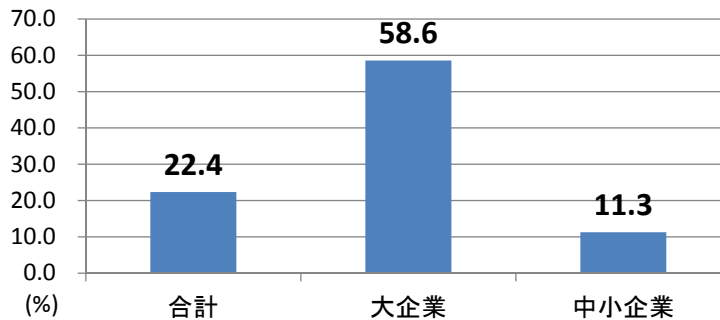
- 36協定を締結している事業場割合は、55.2%。また、特別条項付きの協定を締結している割合は全体の22.4%。
- 特別条項付きの協定は大企業が多く締結している。

### [全体]



特別条項付きの協定を締結しているのは、全体の**22.4%**

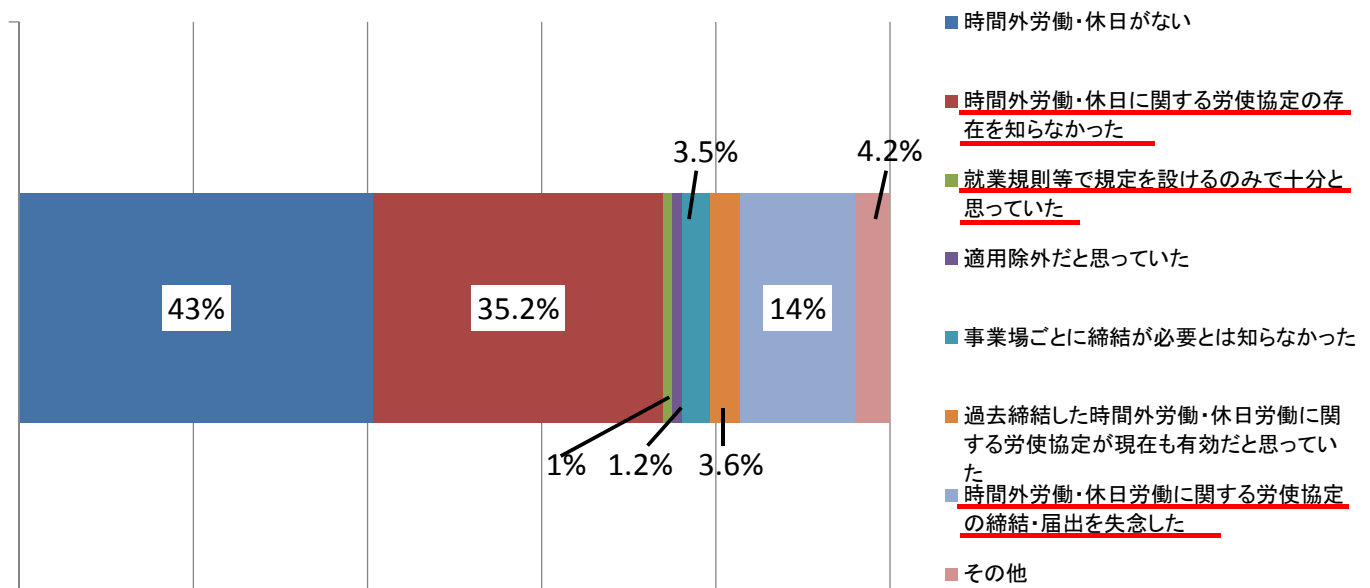
### [企業規模別：特別条項付き協定の締結割合]



(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査  
 (注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業  
 (注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

## 36協定を締結していない理由

- 36協定を締結していない事業場が締結していない理由をみると、「時間外労働・休日労働がない」が43.0%と一番多かった。
- 一方、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の存在を知らなかった」(35.2%)、「時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結・届出を失念した」(14.0%)、「就業規則等で規定を設けるのみで十分と思っていた」(1.0%)等も見られた。



(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査



## 36協定における延長時間の状況

延長時間の定めのある事業場の通常延長時間は、ほぼ100%が限度基準告示における限度時間（1月45時間、1年360時間等）の範囲内に収まっている。

時間外労働に関する労使協定において1か月の延長時間の定めがある事業場の1か月の延長時間（一般労働者）

	計	45時間以下										45時間超	平均 (時間:分)
		10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間未満	45時間			
合計	99.1%	0.7%	1.2%	1.9%	1.5%	6.6%	1.1%	8.8%	7.2%	70.0%	1.1%	42:18	
大企業	99.0%	0.2%	0.6%	0.4%	1.4%	5.1%	1.1%	9.4%	5.9%	74.9%	1.0%	43:11	
中小企業	99.1%	1.1%	1.7%	3.1%	1.6%	7.8%	1.0%	8.3%	8.1%	66.3%	0.9%	41:38	

時間外労働に関する労使協定において1年の延長時間の定めがある事業場の1年の延長時間（一般労働者）

	計	360時間以下										360時間超	平均 (時間:分)
		100時間以下	100時間超150時間以下	150時間超200時間以下	200時間超250時間以下	250時間超300時間以下	300時間超330時間以下	330時間超360時間未満	360時間				
合計	98.6%	1.1%	2.7%	1.9%	3.1%	4.5%	8.5%	0.3%	76.5%	1.4%	343:56		
大企業	98.6%	0.4%	1.8%	1.6%	1.7%	3.8%	7.2%	0.2%	81.8%	1.4%	349:55		
中小企業	98.6%	1.6%	3.5%	2.1%	4.2%	5.1%	9.5%	0.4%	72.1%	1.3%	338:56		

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

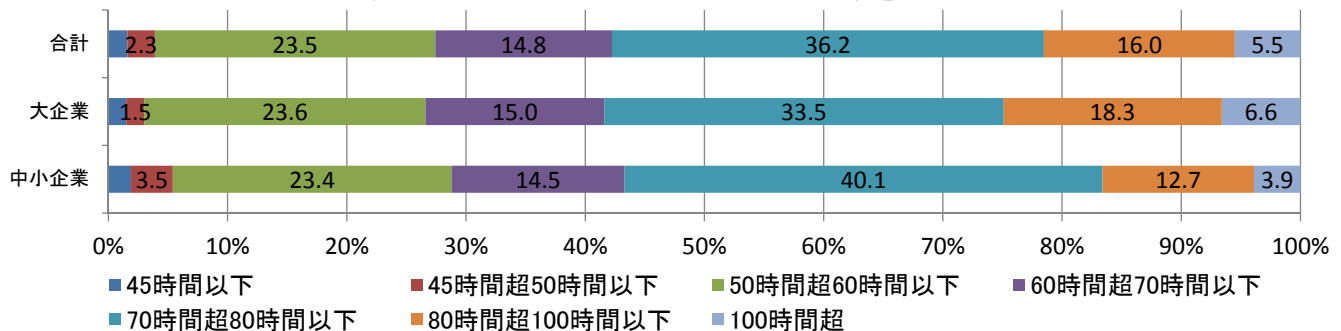
(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

12

## 36協定における特別延長時間（特別条項）の状況

### 【1か月の特別延長時間の分布（特別条項がある事業場、企業規模別）】



### 【特別延長時間の状況（全事業場）】

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合						
	うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合	うち50時間超の割合	うち60時間超の割合	うち70時間超の割合	うち80時間超の割合	うち100時間超の割合	
合計	22.4%	22.0%	21.5%	16.2%	12.9%	4.8%	1.2%
大企業	58.6%	57.7%	56.8%	43.0%	34.2%	14.6%	3.9%
中小企業	11.3%	11.1%	10.7%	8.0%	6.4%	1.9%	0.4%

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

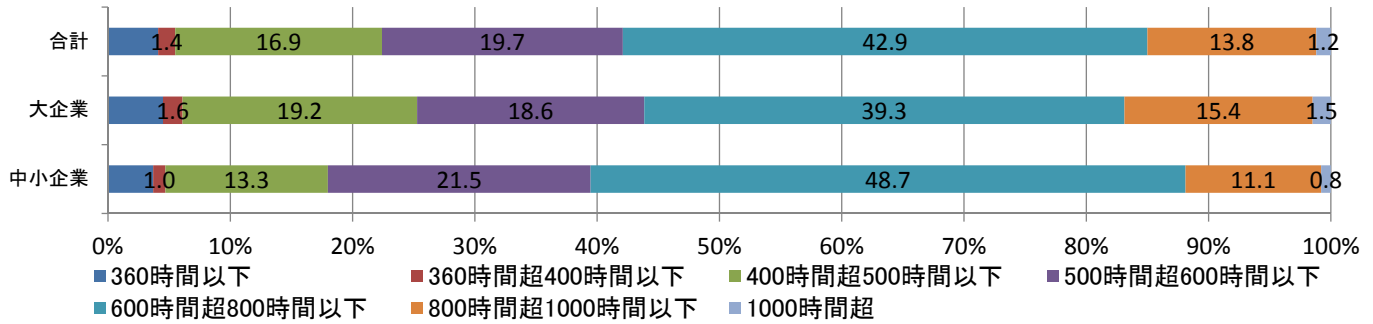
(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

13

## 36協定における特別延長時間（特別条項）の状況

### 【1年の特別延長時間の分布（特別条項がある事業場、企業規模別）】



### 【特別延長時間の状況（全事業場）】

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合						
	うち1年の特別延長時間が360時間超の割合	うち400時間超の割合	うち500時間超の割合	うち600時間超の割合	うち800時間超の割合	うち1000時間超の割合	
合計	22.4%	21.5%	21.2%	17.4%	13.0%	3.4%	0.3%
大企業	58.6%	56.0%	55.1%	43.8%	32.9%	9.9%	0.9%
中小企業	11.3%	1.09%	10.8%	9.3%	6.8%	1.3%	0.1%

(出典)厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

(注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業

(注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

14

## 労働基準監督行政における長時間労働削減対策の取組状況

### 1. 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底

- 【平成27年1月～平成28年3月】月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に対する監督指導  
(平成27年度：10,185事業場に重点監督、7,798事業場(76.6%)に是正指導(違法な時間外労働：5,775事業場(56.7%))
- 【平成28年4月～】月残業100時間超から月80時間超へ監督対象を拡大  
(平成28年度上半期：10,059事業場に重点監督、6,659事業場(66.2%)に是正指導(違法な時間外労働：4,416事業場(43.9%))

### 2. 過重労働解消キャンペーンの重点監督

- 【平成27年11月】過重労働解消キャンペーン期間中に重点監督(5,031事業場に重点監督、3,718事業場(73.9%)に是正指導)

### 3. 監督指導・捜査体制の強化

- 【平成27年4月～】過重労働事案に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(かたく)の新設  
→ 東京労働局・大阪労働局に設置(これまで、全国展開する6企業について書類送検を実施)
- 【平成28年4月～】本省に「過重労働撲滅特別対策班」を新設。47局において、「過重労働特別監督監理官」を新たに任命  
→ 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整、労働局において長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を任命

### 4. 本社に対する監督指導の創設

- 【平成29年1月～】違法な長時間労働等を2事業場で行うなどの企業に対する全社的な監督指導

### 5. 企業名公表制度の創設・強化

- 【平成27年5月～】社会的に影響力の大きい企業が、「違法な長時間労働」(月残業100時間超等)を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表
- 【平成29年1月～】過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなどの要件の拡大

### 6. 情報の提供・収集体制の強化

- 【平成26年9月～】平日夜間・土日に、労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を設置  
(平成27年度 相談件数：29,124件/平成28年度(～12月)相談件数：22,951件)
- 【平成27年7月～】インターネットによる「労働条件に係る違法の疑いのある事業場情報」監視を実施  
→ インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用  
(平成27年7月～28年3月 通報：407件うち151件に監督指導/平成28年4月～12月 通報：502件うち274件に監督指導(含実施予定))

### 7. 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

- 【平成28年6月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の拡充  
→ 長時間労働の背景として親事業者の下請法等の違反が疑われる場合に、中小企業庁・公正取引委員会に通報

※件数はいずれも平成28年12月末時点

15



# 働き方改革の一層の推進

## ◆ 本省と都道府県労働局が連携して、下記の取組を実施

- ① 企業の自主的な働き方の見直しの推進
- ② 地域における働き方改革の気運の醸成
- ③ 都道府県労働局と地方公共団体の連携 等

働き方改革の実施には、労働基準法の遵守を超えた、働き方そのもの見直しが必要で、企業トップの強いリーダーシップが不可欠。

### 本省幹部による業界のリーディングカンパニーへの訪問

- ☞ 平成28年12月末までに、70社(\*)を訪問
- \* 日新火災、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス など
- ☞ 今後リーディングカンパニーだけでなく、社会的な影響力が大きな中堅・中小企業や長時間労働の傾向が見られる業種の企業にも働きかけを実施予定

### 都道府県労働局長による地域のリーディングカンパニーへの訪問

- ☞ 平成28年12月末までに、全国で約1,400社を訪問
- ☞ 都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置
- \* 全局に本部を設置し、自治体・労使団体と連携の上働き方改革を推進
- ☞ 管内の企業トップへの働きかけを実施

## ◆ 先進的な取組事例等について、ポータルサイトを活用して情報発信（平成27年1月30日開設）

- ☞ 企業が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、その結果に基づき対策を提案
- ☞ 社員が「働き方・休み方改善指標」を用いて診断を行い、自らの働き方・休み方を振り返る機会を提供
- ☞ 地方公共団体における働き方改革の取組事例（知事等のメッセージや宣言など）を掲載

働き方改革について、地域の実情に応じた取組を全国で働きかけ

## 「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開発しました。サイトでは、**専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」**や、**「企業における取組事例」などを掲載**しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることとなります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

### 1 働き方改革ツールを提供します



### 2 専用指標による企業診断ができます



### 3 診断結果に基づき対策を提案します



### 5 企業の取組事例を詳しく紹介します

取組事例 (東京都労働局「年次有給休暇促進・多様な正社員」推進の働き方「ワークワーク」)	
企業名：伊藤忠商事株式会社	所在地：東京本社（東京都港区）／大阪本社（大阪市北区）
社員数：4,343名（2014年4月1日時点） 対象勤務対象社員数：約2,600名（出向者を除く国内勤務社員）	業種：卸売業

取組の目的：  
残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間外（9:00-17:15）での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、長時間労働の削減を図るもの。

取組の概要：  
○トップメッセージ  
本局では「働き方改善推進部」を設け、「働き方改善推進部」を設け「お家

### 4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します

企業名	業種	社員数	取組概要
伊藤忠商事株式会社	卸売業	4,343名	「働き方改善推進部」を設け、働き方改善を推進している。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」  
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>  
(平成27年1月30日開設)

# 総理発言(9/27 働き方改革実現会議)

「1番目に、同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善。

2番目に、賃金引き上げと労働生産性の向上。

3番目に、時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正。

4番目に、雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題。

5番目に、テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方。

6番目に、働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備。

7番目に、高齢者の就業促進。

8番目に、病気の治療、そして子育て、介護と仕事の両立。

9番目に、外国人材の受入れの問題。」

18

## 「過労死等ゼロ」緊急対策(平成28年12月26日長時間労働削減推進本部決定)

### 1 違法な長時間労働を許さない取組の強化

#### (1) 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

企業向けに新たなガイドラインを定め、労働時間の適正把握を徹底する。

← 平成29年1月20日より実施

#### (2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対して、全社的な是正指導を行う。

#### (3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

過労死等事案も要件に含めるとともに、一定要件を満たす事業場が2事業場生じた場合も公表の対象とするなど対象を拡大する。

#### (4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

← 平成28年度第4四半期に実施(実施中)

### 2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化

← 平成29年度より実施

#### (1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ対策も含め個別指導を行う。

#### (2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。

#### (3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

長時間労働者に関する情報等の産業医への提供を義務付ける。

### 3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

#### (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

← 速やかに実施

#### (2) 労働者に対する相談窓口の充実

← 平成29年度より実施

労働者から、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の開設日を増加し、毎日開設するなど相談窓口を充実させる。

#### (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

← 平成29年より実施

19

## 新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

### 現状

本省労働基準局長から都道府県労働局長に対する内部通達として「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6日付け基発第339号労働基準局長通達)が示されている。



### 新たな取組

- 使用者向けに、労働時間の適正把握のためのガイドラインを新たに定める。
- 内容として、
  - ① 労働者の「実労働時間」と「自己申告した労働時間」に乖離がある場合、使用者は実態調査を行うこと
  - ② 「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないこと等を明確化する。(平成29年1月20日に策定)

20

## 長時間労働に係る企業本社に対する指導

### 現状

長時間労働に関する労働基準監督署の監督指導は、事業場単位で行われている。



### 新たな取組

- 違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する是正指導を新たに実施する。(H29年1月より実施)
- 企業幹部に対し、長時間労働削減や健康管理、メンタルヘルス対策(パワハラ防止対策を含む。)について指導し、その改善状況について全社的な立入調査により確認する。

21

# 1(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

## 現在の要件

違法な長時間労働(月100時間超、10人以上または4分の1以上、労基法32条等違反)が1年間に3事業場認められた場合 (平成27年5月18日より実施、実績1件)



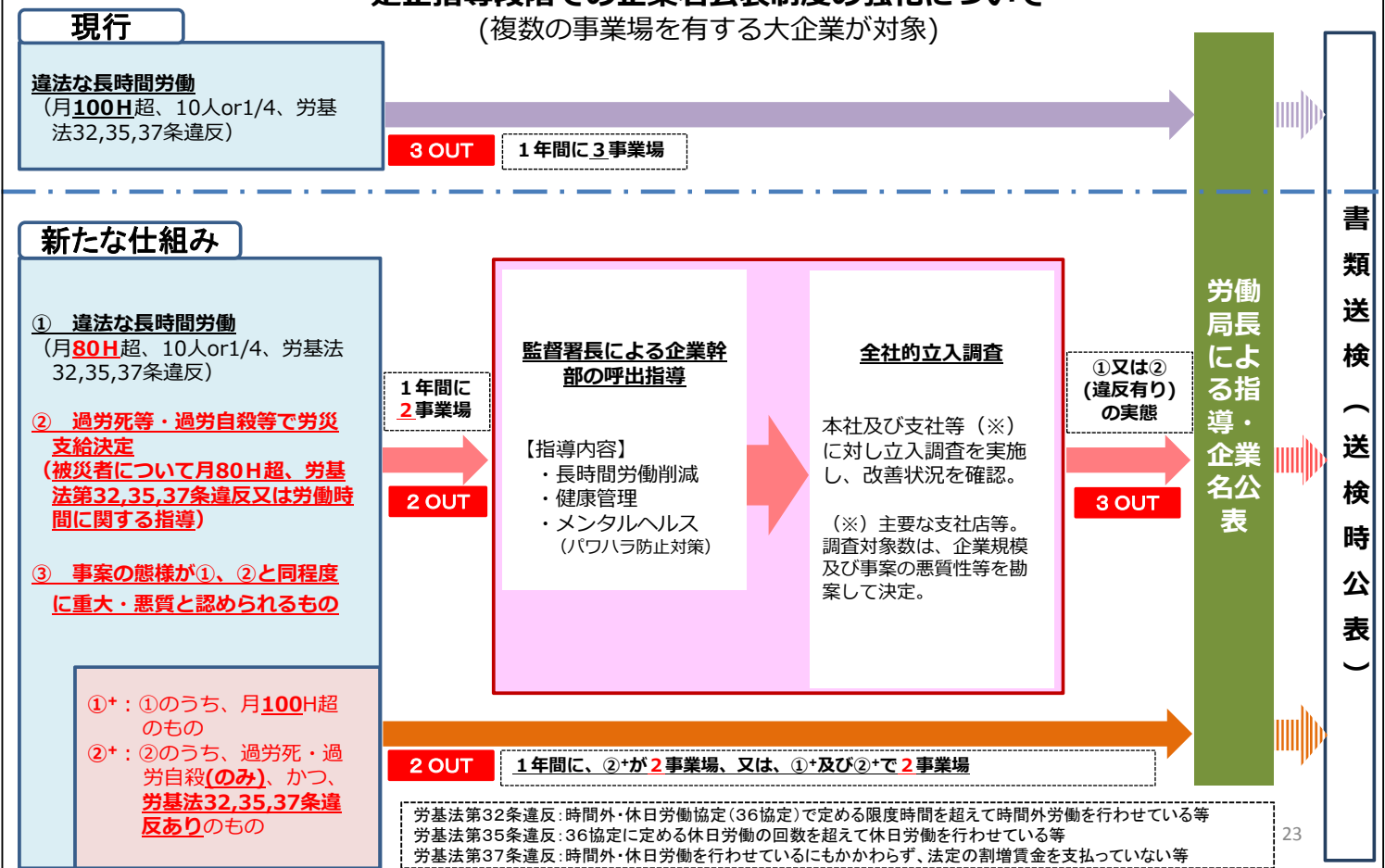
## 新たな仕組み(拡大のポイント)

- 現行の要件を以下のとおり拡大。(H29年より実施)
  - ① 月100時間超を月80時間超に拡大
  - ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象
    - これらが2事業場に認められた場合に、前ページの企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表
- 月100時間超と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

# 1(4) 36協定未締結の事業場に対する監督指導の徹底

- 最低賃金の履行確保を重点とする監督等の機会に、36協定未締結事業場に対する指導を徹底する。(H28年度第4四半期に実施)

## 是正指導段階での企業名公表制度の強化について (複数の事業場を有する大企業が対象)





## 2(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導

### 現状

メンタルヘルス対策に問題がある企業に対しては、事業場単位で労働衛生面からの指導を行っている。



### 新たな取組

複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、パワハラ防止も含め個別指導を行う。特に過労自殺(未遂含む)を含む事案については、新たに改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う。(H29年度より実施)

そのほか、時間外・休日労働が月80h超等の事業場に対する監督指導等において、メンタルヘルス対策に係る法令の遵守状況を確認し、産業保健総合支援センター※による訪問指導の受入れを強力に勧める。

(※)各都道府県に設置されており、メンタルヘルス対策等の専門家を配置し、セミナー・研修の開催や、事業場への個別訪問による支援を実施している。

24

## 2(2) パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底

### 現状

パワハラ防止対策については、「パワハラ対策導入マニュアル」を作成し、周知を実施。



### 新たな取組

メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導を行う。(H29年度より実施)

## 2(3) ハイリスクな方を見逃さない取組の徹底

- 月100時間超の時間外・休日労働をする方の労働時間等の情報を事業者が産業医へ提供することを義務化し、面接指導等に必要な情報を産業医に集約する。(省令を改正し、H29年度より実施)
- 過重労働等の問題のある事業場については、長時間労働者全員への医師による緊急の面接(問診)等の実施を、都道府県労働局長が指示できる制度を整備する。(H29年度より実施)

25

### 3 社会全体で「過労死等ゼロ」を目指す取組の強化

#### (1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

長時間労働の抑制等に向けて、事業主団体に対し、以下の協力要請を行う。(速やかに実施)

- ① 36協定未締結など違法な残業の防止、労働時間の適正な把握等
- ② 企業・業界団体におけるメンタルヘルス対策、パワハラ防止対策等の取組による「心の健康づくり」の推進
- ③ 長時間労働の背景になっている取引慣行(短納期発注、発注内容の頻繁な変更等)の是正

#### (2) 労働者に対する相談窓口の充実

労働者から長時間労働等の問題について、夜間・休日に相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設する等の取組を行う。(現行週6日→7日)(H29年度より実施)

#### (3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載

労働基準法等の法令に違反し、公表された事案については、ホームページにて、一定期間掲載する。(H29年より実施)

### 長時間労働の是正に向けた勤務間インターバルを導入する企業への支援

#### 1. 勤務間インターバル制度普及のための広報事業

- 勤務間インターバル制度の導入事例を収集し、事例集を作成・配布
- 広報ポスターの作成・配布
- 新聞広告、インターネット広告の実施
- セミナーの開催(東京・愛知・大阪)等

#### 2. 職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース(仮称))

##### 【助成概要】

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成

##### 【助成対象】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用 等

##### 【成果目標】

中小企業事業主が新規に勤務間インターバルを導入すること

##### 【助成率、上限額】

費用の3/4を助成、上限50万円