

相談窓口等一覧

36 協定の締結・届出や割増賃金の支払など、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)

【都道府県労働局所在地一覧】

<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)】

労働条件や労務管理に関する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/>

働き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監督課（東京、愛知、大阪労働局は労働時間課）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/index.html>

職場におけるメンタルヘルス対策に関する取組支援を希望する場合は・・・

【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）向けに、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原則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。

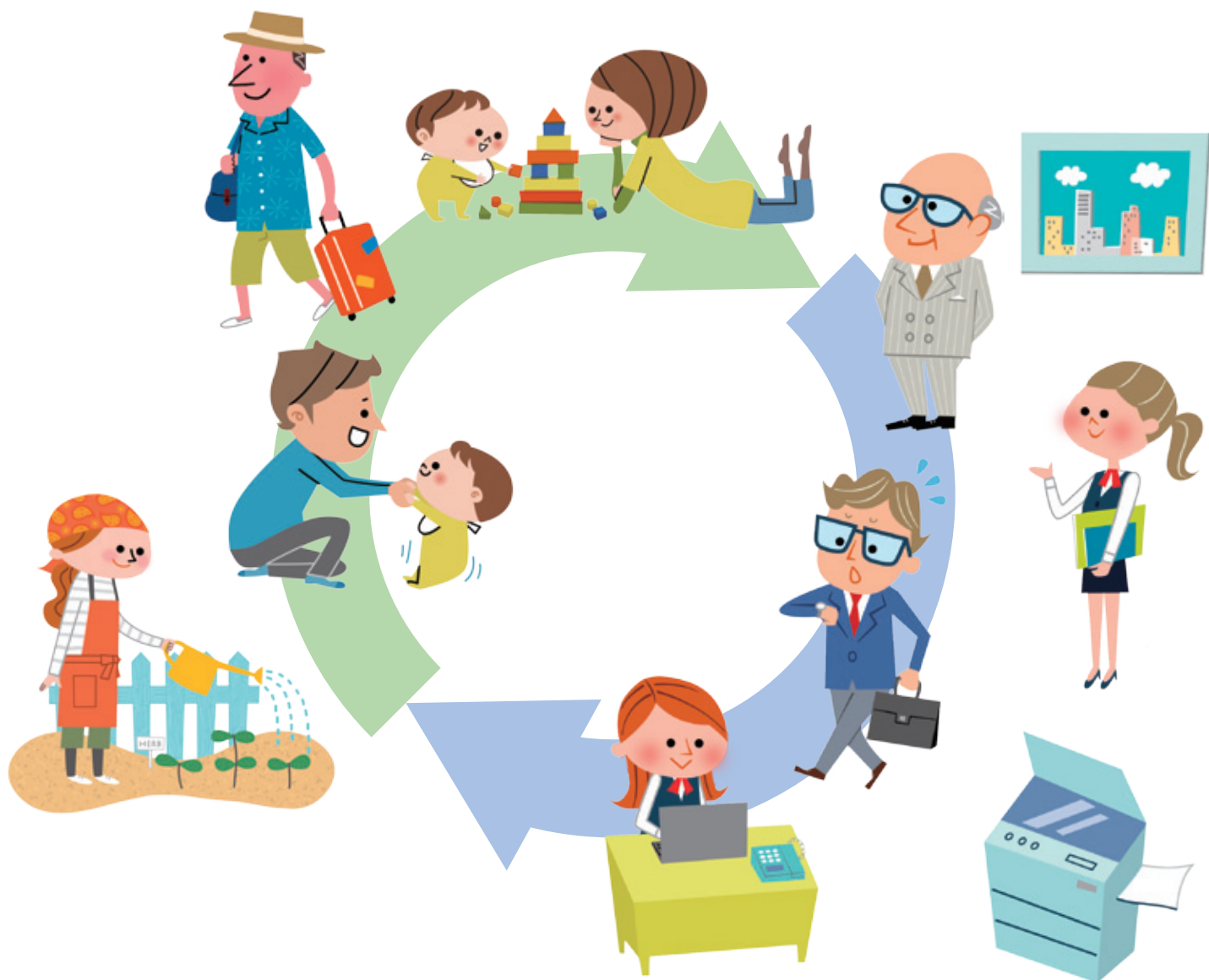
<http://www.rofuku.go.jp/sangyouhoken/tabid/578/Default.aspx>

【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/guideline/>

長時間労働の削減に向けて



あなたの会社に毎晩遅くまで残業している労働者はいませんか？

長時間労働の削減に向けて、あなたの会社の取組内容を、次のページでチェック してみましょう！

《政府目標（平成32年まで）》

週の労働時間が60時間以上の労働者の割合	5%以下
年次有給休暇の取得率	70%以上

**トップが危機意識を持って、
長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。**

長時間労働解消に向けた 取組内容を点検しましょう！

☑ 36協定は限度基準などに適合したものとなっていますか？

- 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^{※1}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^{※2}により月45時間を超える時間外労働が可能な場合^{※3}にも、健康障害防止の観点から、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。
- ※1 「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）
- ※2 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。
- ※3 大企業において、使用者は月60時間を超える法定時間外労働に対して、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。



☑ 労働時間を適正に把握していますか？

- 労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録する必要があります。^{※4}
- ※4 「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）

☑ 年次有給休暇の取得を促進していますか？

- 労働者ごとに、年次有給休暇の取得状況を把握しましょう。
 - 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^{※5}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。
- ※5 年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。



☑ 産業医や衛生管理者などを選任していますか？

- 労働者の健康管理のため、産業医や衛生管理者、衛生推進者^{※6}を選任し、その人に事業場での健康管理に関する職務を適切に行わせましょう。
- ※6 常時50人以上の労働者を雇用する事業場では、産業医や衛生管理者を、常時10人以上50人未満の事業場では、衛生推進者（または安全衛生推進者）を選任する必要があります。
- 産業医を選任する義務のない事業場（常時50人未満の労働者を使用する事業場）では、地域産業保健センターを活用しましょう。

☑ 衛生委員会などを設置していますか？

- 衛生委員会^{※7}などを設置し、「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」をはじめ、健康管理について適切に調査審議を行いましょう。
- ※7 常時50人以上の労働者を雇用する事業場では、労働衛生に関する事項を検討する「衛生委員会」を設置する必要があります。また、常時50人未満の労働者を雇用する事業場では、安全面や衛生面に関する事項について「関係労働者の意見を聴く機会」を設けなければなりません。

健康診断や健康診断結果に基づく適切な事後措置などを実施していますか？

- 常時使用する労働者に対し、1年以内に1回、定期的に健康診断を実施する必要があります。
- 深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6か月以内に1回の特定業務従事者健康診断を実施する必要があります。
- 血圧など一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者には、労災保険制度による二次健康診断、特定保健指導に関する給付（二次健康診断等給付）制度を活用しましょう。
- 健康診断で異常の所見があった人については、健康保持のために必要な措置について、医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じる必要があります。

長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対し、医師による面接指導などを実施していますか？

これらの取組を行わないと・・・



長時間労働による影響

**違法な
長時間労働**

長時間にわたる過重な労働

過労死等（脳・心臓疾患、精神障害）

**労働基準監督署
による書類送検**

**労働基準監督署
による労災認定**

民事訴訟

**刑事罰や事業場名の公表
社会的信用の失墜
新規採用難 など**

多額の賠償金の支払

違法な長時間労働が認められたことによる送検事例

長時間にわたる過重な労働を原因とする脳・心臓疾患または精神障害に関する労災請求が行われた事業場で、違法な長時間労働が行われていたとして、労働基準監督署が書類送検を行った事例です。

事例 1

労使で定めた上限時間を超えた違法な長時間労働が行われていたもの

【捜査の端緒】

労働基準監督署が、長時間にわたる過重な労働を原因として、A社（食料品製造業）の労働者Bさんが自死した旨の情報を得て、A社に対して労働基準関係法令違反の有無に関する調査を行ったところ、労働基準法違反が認められたため、捜査に着手したもの。（後に労働者Bさんの遺族から労災請求が行われ、業務上と認定された）

【事件の概要】

A社の取締役工場長Cは、4か月の間、労働者約10名に対して、36協定で定めた限度時間である月42時間、1日2時間を超えて、時間外労働を行わせたもの。

労働者約10名の平均の時間外労働は、月約120時間、1日約5時間であり、最も長い人で月約160時間、1日約12時間の時間外労働が認められた。

【違反条文】

労働基準法違反

第32条（労働時間）、第119条第1号（罰則）、第121条第1項（両罰規定^{※1}）

※1 同法に違反する行為を行った者に加え、事業主（個人事業主や法人）にも責任が認められる場合があります。

事例 2

適法な36協定を締結しないまま違法な長時間労働が行われていたもの

【捜査の端緒】

D社（タクシー業）のタクシー運転手Eさんが脳梗塞を発症し、後に「過重労働が原因である」として労災請求がなされたことをきっかけとして労働基準法違反が認められたため、捜査に着手したもの。（後に労働者Eさんの脳梗塞については、業務上と認定された）

【事件の概要】

D社の取締役Fは、36協定が適法に締結されていない状態（労働者の過半数で組織されていない労働組合との間で36協定を締結していたもの^{※2}）で、タクシー運転手Eさんに対して時間外労働を行わせたもの。変形労働時間制により所定労働時間が約14時間の労働日において、その時間を超えて時間外労働（最高約3時間45分）を行わせ、また、1週の法定労働時間である40時間について、その時間を超えて時間外労働（最高約48時間）を行わせていた実態が認められた。

※2 36協定を締結する際には、労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表するものと協定を締結する必要があります。

【違反条文】

労働基準法違反

第32条（労働時間）、第32条の2、第35条（休日）、第119条第1号（罰則）、第121条第1項（両罰規定）

長時間にわたる過重な労働による 過労死に関する労災認定事例

長時間にわたる過重な労働を行わせた結果、脳・心臓疾患または精神障害を発病し、労働基準監督署で業務上と認定された事例です。

事例 1

おおむね 1 か月間にわたる過重労働により「心筋梗塞」を発症した事例

【労災請求の経緯】

労働者Fさんは、2月初旬のある朝、欠勤して連絡が取れなくなったため同僚が探したところ、自宅の浴室で倒れているところを発見された。通報を受けた救急隊により病院に搬送されるも死亡が確認された。

労働者Fさんの遺族は、過重労働が原因であるとして、労災請求した。

【就労の状況】

労働者Fさんは、建設会社において、3月完成予定のマンション建築現場の施工管理者として勤務していたところ、工事の進捗の遅れを取り戻すべく担当者との打ち合わせを頻繁に行っていたため、時間外労働が連日夜10時頃までに及び、11月から1か月当たり約70時間の時間外労働が続いていた。

さらに、1月には打ち合わせを踏まえた工事を集中して施工した結果、早朝から深夜までの勤務が続き、1月の時間外労働時間は約110時間に及んでいた。

【判断】

労働者Fさんは、発見された日の前夜に心筋梗塞を発症したことが原因で死亡したと推定された。また、労働者Fさんは、発症前1か月間に100時間を超える時間外労働が認められた。以上から、労働者Fさんが発症した心筋梗塞は、過重労働が原因であるとして、業務上と認定された。

事例 2

極度の長時間労働により「うつ病」を発病した事例

【労災請求の経緯】

労働者Gさんは、自宅内で自死しているところを発見された。労働者Gさんの遺族は、上司の指示による過重労働が原因であるとして、労災請求した。

【就労の状況】

労働者Gさんは美容関係の資格学校の講師であり、上司から新たな資格制度の対策コースの企画と模擬試験の問題作成を命じられた。上司は、労働者Gさんに2か月で完成するよう指示したが、労働者Gさんは、この資格の取得に必要な科目が多数あり、2か月では企画や準備が間に合わないと説明したが、上司からは、受講生の募集を開始しているため、期限を先延ばしにすることはできないと強く指示された。

労働者Gさんは、新たな教材と模擬試験問題の作成に追われ、会社に泊まり込みで時間外労働や休日労働を繰り返した結果、1か月の時間外労働時間が200時間を超えた。

労働者Gさんの自死は、3日ぶりに帰宅した自宅での出来事であった。

【判断】

同僚などの証言から、労働者Gさんは自死直前から身だしなみの乱れ、口数が極端に減るなどの変化が認められており、自死直前にうつ病を発病していたものと判断された。また、発病直前の1か月間におおむね160時間を超える時間外労働を行っており、仕事以外の要因なども認められなかった。以上から、労働者Gさんに発病した精神障害は、過重労働が原因であるとして、業務上と認定された。

過労死を発生させた事業場に関する民事裁判事例

長時間にわたる過重な労働による脳・心臓疾患または精神障害を発生させた結果、民事訴訟が提起され、多額の賠償金の支払いを命じられた裁判事例です。

事例 1

長時間労働の結果、急性心不全により死亡したケースの裁判事例 (損害賠償請求事件)

【概要】

労働者Hさん(20代男性)が、恒常的な長時間労働に従事していたところ、急性心不全により死亡したことから、遺族が会社に対して損害賠償を請求した事案。

労働者Hさんは、4月に入社し、同年7月までの間、特段の繁忙期でないにも関わらず、4か月にわたって毎月80時間を超える【1か月100時間を超えるあるいはそれに近い】時間外労働(最大約140時間)を行った。その結果、同年8月に、急性心不全により死亡した。

【判決要旨】

- 労働者Hさんの急性心不全による死亡は、恒常的な長時間労働に起因し、被告会社の安全配慮義務違反との間に相当因果関係がある。
- 被告会社は、80時間の時間外労働を基本給に組み込んだ給与体系や勤務体系を取り、36協定においても100時間の時間外労働を許容するなど、労働者の生命・健康を損なわないような体制を構築していなかった。そのため、全社的・恒常的に存在していた社員の長時間労働についてこれを抑制する措置が取られていなかったことにつき、会社法429条1項(役員等の第三者に対する損害賠償責任)に基づく責任を認める。

→ 会社と会社役員が、遺族に対し、損害賠償として多額の賠償金を支払うことを命じた。

事例 2

長時間労働の結果、うつ病を発病し自死したケースの裁判事例 (損害賠償請求事件)

【概要】

新入社員である労働者Iさん(20代男性)が、恒常的な長時間労働に従事していたところ、うつ病を発病し、自死するに至ったことから、遺族が会社に対して損害賠償を請求した事案。

労働者Iさんは、4月に大手広告代理店に入社し、6月の配属以来、長時間労働で深夜の帰宅が続いた。翌年1月以降、仕事で帰宅しない日があるようになり、同年7月以降は、さらに業務の負担が増加した。

その結果、心身共に疲労困ぱいした状態になり、それが誘因となって、遅くとも同年8月上旬頃には、うつ病を発病した。そして、入社1年5か月後の同月下旬、自死に至った。

【判決要旨】

- 労働者Iさんについて、長時間労働によるうつ病の発病の結果としての自死という連鎖が認められ、労働者Iさんの業務の遂行とうつ病罹患(りかん)による自死との間には、相当因果関係がある。
- 労働者Iさんの上司らは、労働者Iさんが恒常的に著しい長時間労働に従事していることや、その健康状態が悪化していることを認識しながら、帰宅して睡眠をとり、業務が終わらないのであれば、翌朝出勤して行うようなどと指示したのみで、その負担を軽減させるような措置を取らなかったことにつき過失がある。
- 以上より、使用者は、民法715条(使用者等の責任)に基づき、労働者Iさんの死亡による損害を賠償する責任を負う。

→ 会社が、遺族に対し、損害賠償として多額の賠償金を支払うことで和解した。

働き方改革に向けた取組

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

例えば以下のような
取組が実施されています

1. 時間外労働の削減

- ◆経営トップが働き方改革に関するメッセージを発信
- ◆「朝型勤務」や「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」など、効率的な働き方を促す取組の導入
※明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるようにする「朝型勤務」や、「フレックスタイム制」を活用した「生活スタイル変革」
- ◆時間外労働時間の見える化
- ◆部下の長時間労働抑制について、管理職教育の実施や人事考課項目としての追加
- ◆一定の時間になった際のPCの強制シャットダウン など

長時間働くのではなく、早く帰る職場慣行・雰囲気醸成、定着

2. 年次有給休暇の取得

- ◆休暇取得計画の設定やその計画が実施されるようなフォロー（月1日以上休暇、土日、祝日に休暇を組み合わせた連続休暇など）
- ◆年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ◆部下の休暇取得状況を管理職の人事評価項目に盛り込む など

年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成、定着

3. 多様な働き方を実現するための対応

- ◆短時間正社員制度の導入
- ◆在宅勤務などのテレワークの導入
- ◆「ボランティア休暇」や「勤続年数節目休暇」など、年次有給休暇以外の休暇制度の導入 など

さまざまな事情を持つ人が、活躍できる環境の整備