

11月は「過労死等防止啓発月間」

今年は「過重労働解消キャンペーン」も実施

平成30年7月6日、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（働き方改革関連法）」が公布されました。また、7月24日には、変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、**国が取り組む重点対策として、長時間労働の削減に向けた取組の徹底や過重労働による健康障害の防止対策等が項立てされる**とともに、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標等が盛り込まれるなど、**長時間労働対策の強化が喫緊の課題**となっています。

このため、厚生労働省では、「過労死等防止啓発月間」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た取組を推進するため、使用者団体・労働組合への協力要請、リーフレットの配布などによる周知・啓発等の取組を集中的に実施します。

実施期間：平成30年11月1日から11月30日までの1ヶ月間（厚生労働省報道発表資料より）

1. 主な実施事項

(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、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、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) 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

① 監督の対象とする事業場

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
- 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

② 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、医師による面談指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導します。

③ 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。

「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します
～無料の電話相談や過重労働解消セミナーなどを実施～

本年7月、「働き方改革関連法」の公布、新たな「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の閣議決定が行われました。
都内においても、依然として長時間労働の問題が認められることから、昨年に引き続き11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、長時間労働削減の取組を推進することとしました。
今年のキャンペーンでは、以下の取組を行います。

1 無料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、東京労働局などの担当官が相談に対する助言・指導を行います。

平成30年11月4日（日） 9:00～17:00

0120-794-713（なくしましょう 長い残業）

2 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等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に対して重点的に労働基準監督署が入入調査を行います。

3 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、9月から11月にかけて都内で計8回、「過重労働解消のためのセミナー」を実施しています。（無料でどなたでも参加できます。）

専用ホームページURL: <http://partner.iec-jp.com/tj/overwork/>

4 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

東京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、取組事例を紹介します。

5 労使の主体的な取組をお願いします

キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合などに対し、東京労働局から協力要請を行います。

<厚生労働省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>

- ※ 監督指導の結果、公表された場合や、1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、新卒者等を対象とした求人を一定期間受理しません。また、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取組を行うよう協力を要請しています。

(3) 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。

※「過重労働解消ダイヤル」以外にも、常時相談や情報提供を受け付けています。

- 1) 最寄の都道府県労働局または労働基準監督署
- 2) 労働条件相談ホットライン
- 3) 労働基準関係情報メール相談
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。

「労働基準関係情報メール窓口」送信フォーム

内容記入に当たっての留意点

1. 文字は印刷のために、半角カタカナ、九数字、特殊文字は使用しないでください。
2. 最大文字数は2000文字です。
3. **送信**を押した際には、必ずご入力の内容、内容確認ボタンをクリックしてください。
4. セキュリティの問題からファイルの添付はできません。

勤務している事業場の名称 必須 (例：〇〇株式会社本社、△△株式会社〇〇支店)	<input type="text"/>
勤務している事業場の住所 (番地、ビル名等まで詳細に記載してください) (本社以外の支店・工場等・店舗の場合は、当該支店・工場等の住所を記載してください)	郵便番号: <input type="text"/> <input type="text"/>
勤務している事業場の電話番号(半角入力)	<input type="text"/>
勤務している事業場の業種・労働者数	業種: <input type="text"/> 労働者数: <input type="text"/>
会社名などの関係	<input type="checkbox"/> 現在働いている <input type="checkbox"/> 以前働いていた <input type="checkbox"/> 現在家族・知人が働いている <input type="checkbox"/> 以前家族・知人が働いていた <input type="checkbox"/> その他
会社で働いている(た)方の雇用形態	<input type="checkbox"/> 管理職以外の正社員 <input type="checkbox"/> 管理職 <input type="checkbox"/> パート・アルバイト <input type="checkbox"/> 契約社員 <input type="checkbox"/> 派遣社員 <input type="checkbox"/> その他 (複数選択可)
あなたの氏名・電話番号	氏名: <input type="text"/> 電話番号: <input type="text"/>

2. 働き過ぎ防止に関する調査の実施について

すでに10月の半ばから、労働基準監督署より右下のような「働き過ぎ防止に関する調査の実施」という案内が送られています。この調査は、任意調査のため、出席連絡表で調査に協力してもらえるかどうかの確認を取らなっています。都道府県労働局により対応が異なると思いますので、調査依頼が送られてきた際には、ご確認ください。

それによると、主に確認されるのは以下の書類です。

- ①就業規則・賃金規定（労働時間制度等の別規定を含む）
- ②タイムカード等労働時間が確認できる書類
- ③労働条件通知書（雇用契約書）
- ④時間外・休日労働に関する協定届（控）
- ⑤変形労働時間制を採用している場合その関係書類（労使協定、勤務割表）
- ⑥賃金台帳
- ⑦健康診断個人票 等

働き過ぎ防止に関する調査の実施について

平素より労働基準行政の運営につきまして、御理解と御協力をいただき感謝申し上げます。

さて、近年、過労死等の発生が社会的な問題となっており、企業においては、労働基準法等の関係法令に則した労働時間の適正な管理を行うことはもとより、長時間労働を抑制し、労働者が健康を確保しつつ、能力を発揮しながら働くことができる環境を整備することが重要です。

今般、働き過ぎ防止を目的として、労働時間を中心とした調査を下記のとおり実施することといたしました。当日は、貴事業場の労働時間の管理状況を中心として労働条件に関する個別の調査（所要約1時間30分）を予定しています。

つきましては、貴事業場の代表者又は労働担当責任者の御出席をいただきますようお願いいたします。

御出席の可否につきましては、別紙の「出席連絡票（FAX可）」により、平成30年10月31日（水）までに提出くださいますようお願いいたします。

なお、同封の「労働条件調査票」にあらかじめ必要事項をご記入のうえ、調査当日にご持参いただきますよう、併せてお願いいたします。

3. 監督計画の変化について

過重労働解消キャンペーン実施期間は11月ですが、労働基準監督署の監督は、一定の方針による監督指導業務計画に基づいて実施されています。それが、毎年4月に公開される労働行政運営方針です。

ここ数年、この計画の策定方針が大きく変わっていることに注意しなければなりません。

もともと政府は、労働行政をどう進めていくかということに強い関心を抱いていませんでした。そのため、従来は、この運営方針というのは役所による意思だったのです。ところがアベノミクスを中心とする日本再興戦略などの方針で、これまでの運営方針を一変させることになりました。「女性のさらなる活躍促進」や「働き方改革」、「民間人材ビジネスの活用」や「一億総活躍社会」など、今まで示されてこなかった労働分野における政府主導の方針が、この行政運営方針に大きく影響を与えることになりました。その結果、これにより変革した地方労働行政運営方針が監督指導業務計画の内容にも影響を与えているのです。現在は、厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部の方向に基づき、そこで示された方針に従い年度途中であっても、計画がそれにあわせて変更されることとなります。

それに伴い、平成28年度からは、「月間80時間超の残業が疑われる事業場」を全数監督を実施するという方針が示されているのです。

第3回 「労働時間に関する制度の見直し（残業の上限規制）」

1. 告示で定められた時間労働上限を本則へ引き上げ

労働時間は「原則1日8時間、1週間に40時間」と定められていますが、労使が労働基準法第36条に基づく協定を結べば、月45時間、年間360時間まで残業が認められます。現行では、過重な時間外労働が発生しないようにするため、厚生労働大臣が「時間外限度基準（労働省告示154号）」を定めて、時間外の限度（上限）を協定すべき期間として、①1日、②1日を越え3ヵ月以内の期間、③1年の3種類を示し、このうち②と③について限度時間（上限）を規定しています。

さらに特別条項を設ければ年6ヶ月まで上限なしに残業を青天井に伸ばすことが可能です。

■一般の労働者の場合

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 15時間
2週間	<input type="checkbox"/> 27時間
4週間	<input type="checkbox"/> 43時間
1か月	<input type="checkbox"/> 45時間
2か月	<input type="checkbox"/> 81時間
3か月	<input type="checkbox"/> 120時間
1年間	<input type="checkbox"/> 360時間

■対象期間が3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 14時間
2週間	<input type="checkbox"/> 25時間
4週間	<input type="checkbox"/> 40時間
1か月	<input type="checkbox"/> 42時間
2か月	<input type="checkbox"/> 75時間
3か月	<input type="checkbox"/> 110時間
1年間	<input type="checkbox"/> 320時間

しかし、告示には「強制力」がないため、今回の改正では、法律の本則に格上げすることで強制力を強化します。改正後は、時間外の限度（上限）を協定すべき期間は、①1日、②1日を越え3ヵ月以内の期間、③1年の3種類とし、②と③について時間外労働（休日労働を除く）の上限が、以下のとおり法定化されます。

○1ヶ月：45時間（ただし、1年単位変形労働時間制（対象期間3ヵ月超）の場合は42時間

○1年：360時間（ただし、1年単位変形労働時間制（対象期間3ヵ月超）の場合は320時間

従来と異なり、「1ヶ月」を単位とする上限が必須の協定事項となり、それ以外の期間（1日を越え3ヶ月以内の期間）の選択はできなくなります。

2. 残業の上限規制の導入

この改正では、残業時間の上限規制を導入します。**時間外原則は、これまで通り月45時間、年間360時間**として変わりありませんが、労使で特別条項に合意しても、年720時間を上限とし、休日労働も含めて「①連続する2ヶ月から6ヶ月平均で月80時間以内」、「②単月で100時間未満」、「原則である月45時間を上回る回数は年6回まで」というガイドラインを設けています。

【まとめ】

- ①2ヶ月、3ヵ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内であること
- ②1ヶ月の労働時間が、休日をはさんで100時間未満であること
- ③月45時間、かつ年間360時間が原則なので、これを上回る特例の適用は、半年分を上回らないよう1年のうち6ヶ月までとする

1日の勤務時間が午前9時～午後6時（休憩1時間を含む）で月20日間勤務のモデルケースの場合、繁忙期の残業時間は月60時間が平均となるので、1日当たり午後9時までの残業が上限となります。単月では、100時間未満の残業が可能で、1日当たり午後11時前まで5時間近く残業できますが、年720時間の上限があるため別の月の残業を約20時間まで減らす必要があります。そのため、別の月の残業は1日平均1時間程度となります。