

## 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。

### (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

## 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

### (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

### (2) 労働者に対する相談窓口の充実

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

# 1(1) 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。(H29年より実施)

## 1(2) 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(パワー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。

## 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)

## 現行

### 違法な長時間労働

(月100H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

3 OUT

1年間に3事業場

## 新たな仕組み

### ① 違法な長時間労働

(月80H超、10人or1/4、労基法32,35,37条違反)

1年間に  
2事業場

2 OUT

### ② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定 (被災者について月80H超、労基法第32,35,37条違反又は労働時間に関する指導)

### ③ 事案の態様が①、②と同程度に重大・悪質と認められるもの

①+ : ①のうち、月100H超のもの

②+ : ②のうち、過労死・過労自殺(のみ)、かつ、**労基法32,35,37条違反あり**のもの

2 OUT

1年間に、②+が2事業場、又は、①+及び②+で2事業場

### 監督署長による企業幹部の呼出指導

#### 【指導内容】

- ・長時間労働削減
- ・健康管理
- ・メンタルヘルス (パワハラ防止対策)

### 全社的立入調査

本社及び支社等(※)に対し立入調査を実施し、改善状況を確認。

(※) 主要な支社店等。調査対象数は、企業規模及び事案の悪質性等を勘案して決定。

①又は②  
(違反有り)  
の実態

3 OUT

労働局長による指導・企業名公表

書類送検(送検時公表)

労基法第32条違反: 時間外・休日労働協定(36協定)で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせている等  
 労基法第35条違反: 36協定に定める休日労働の回数を超えて休日労働を行わせている等  
 労基法第37条違反: 時間外・休日労働を行わせているにもかかわらず、法定の割増賃金を支払っていない等

## 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。

## 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)

### 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)