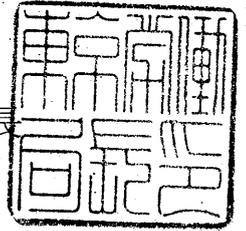




令和7年10月21日

各団体の長 殿

東京労働局長



長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた 取組に関する要請書

日頃より、労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚く御礼申し上げます。

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等防止のための集中的な啓発を行うこととされており、同法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）では、過労死等防止対策の数値目標として、週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和10年まで）、年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和10年まで）等が掲げられています。

こうした中で、東京労働局における過労死等の労災支給決定件数は近年増加傾向にあり、また、令和6年4月からは、建設の事業、自動車運転の業務、医師等についても、時間外労働の上限規制が適用されています。

このようなことから、東京労働局としては、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組を推進するため、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、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

貴団体におかれましては、これまでも、働き方改革に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきたところですが、改めて過重労働解消キャンペーンの趣旨を御理解いただき、次の事項が着実に取り組まれるよう、傘下団体・企業等に対する周知啓発について御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

- 1 労働時間を適切に管理することに加え、長時間労働を前提とした労働慣行からの脱却を図ることで時間外労働の削減に取り組むとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための取組等を積極的に行っていただくこと

(具体的な取組例)

- ・経営トップによるメッセージの発信
- ・勤務間インターバル制度、フレックスタイム制、テレワーク、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇制度等の導入
- ・ノー残業デーの設定
- ・年次有給休暇の取得による連休の実現（プラスワン休暇） 等

- 2 令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用された建設の事業、自動車運転の業務については、長時間労働の背景として、取引慣行上の課題が挙げられることから、

- (1) 建設工事の発注者となる場合には、週休2日を確保することに配慮した適正な工期設定となるよう考慮すること
- (2) 荷主となる場合には、長時間の恒常的な荷待ちを発生させない取組等を行っていただくこと

(具体的な取組例)

- ・入庫時刻の予約など荷物の積み下ろしに関する予約受付システムの導入
- ・パレット等の活用
- ・十分な納品リードタイムの確保
- ・運送を考慮した出荷時刻の設定 等

- 3 自社の働き方改革等により、取引先中小事業者に適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しお寄せ」を生じさせることのないよう取引上必要な配慮を行うこと

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるよう取り組んでいただくこと

- 4 令和5年4月1日からの、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げへの対応も含め、時間外労働に対する割増賃金を適正に支払っていただくこと

11月は「しわ寄せ」防止 キャンペーン月間です。



できない
相談じゃ
ないよね?

STOP!
しわ寄せ



仕様変更!
納期は厳守。
厳しいよ。

その無理な発注の「しわ寄せ」で 取引先が途方に暮れていませんか?

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

大企業等と取引先中小事業者は共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

しわ寄せ防止特設サイト



しわ寄せ防止
特設サイト

STOP!
しかせ

大企業等と取引先中小事業者は 共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等を引き起こすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「受託中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、委託事業者と受託事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 委託事業者も受託事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の**適正なコストは委託事業者が負担すること**。
- 委託事業者は、受託事業者の**「働き方改革」を阻害する**不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば… ●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 委託事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 委託事業者は、継続的な取引を行う受託事業者に対して、安定的な生産が行えるよう**長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること**。
- 発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること**。

③ 原材料費・エネルギーコストの適切な増加分の全額転嫁を目標としましょう!

労務費、原材料費、エネルギー価格等のコストが増加した場合には、委託事業者は、予め定めた価格改定タイミングはもちろんのこと、その期中においても、価格変更を柔軟に行うものとする。**特に原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指すものとする**こと。

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎ 0120-418-618 にご相談ください。

(受付時間) 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話からもご利用いただけます。
お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。

同月間に「過重労働解消キャンペーン」も実施します。

11月1日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和7年11月1日(土)9:00~17:00 ☎ 0120-794-713

※11月1日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談はっとライン(☎ 0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消
キャンペーン

事業主の方、人事労務の方向けセミナー

就業環境整備・ 改善支援セミナー

参加費
無料



新規事業への進出や業態の変化、起業など、
社会変革の時はビジネスにも変化が求められます。
本セミナーでは、社会の変化に対応しつつ
適正な就業環境を確保するノウハウなどを
わかりやすく解説します。

誰もが**安心・活躍**
できる働き方と
職場を目指そう！



リアルでもオンラインでも受講可能！

オンラインセミナー

基本から学ぼう！
労務管理・安全衛生管理など

社会保険労務士などの専門家が
やさしく丁寧に解説します。

- ・ZOOM開催
- ・3テーマに分けて平日開催
- ・1回 120分(休憩10分)

リアルセミナー

明日から実践できる！
労務管理の基本から応用まで

「就業規則の機能とその活用」など
実践に役立つ「勤どころ」を徹底解説します。

- ・47都道府県開催
- ・120分(休憩10分)平日開催
- ・セミナー終了後個別相談会を実施(要予約)

令和7年8月から12月まで 詳細は2次元コードからご確認ください。

<https://shuugyou.mhlw.go.jp/site/top>

就業環境整備・改善支援

検索

令和7年度厚生労働省委託「就業環境整備・改善支援事業」
事務局 株式会社広済堂ネクスト/東京都港区芝浦1丁目2番3号 シーバンス館13F
TEL:050-8894-5990(受付 平日9:00-17:00)
(土日・祝日およびお盆休み(8月9日~17日)、年末年始(12月27日~
1月4日)を除く)2026年1月末日まで電話受付

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ

過労死等を防止するための対策BOOK

しごとより、 いのち。

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へ

STOP!
過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

11月を中心に、全国47都道府県、
48か所で開催しています。

参加無料

過労死等防止対策推進シンポジウム ▶ 0570-026-027

専用ナビダイヤル
(月～金 9:00～17:30)

過労死等とは？

Answer

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。

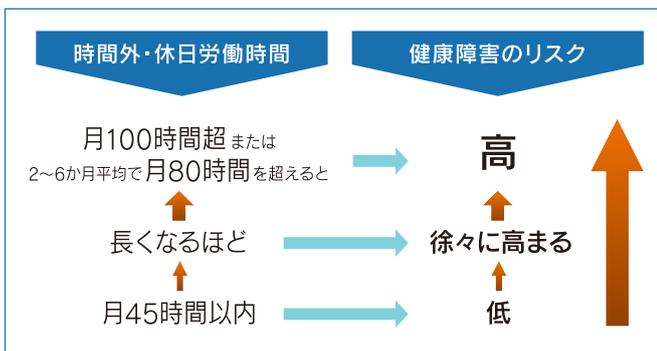
「過労死等の定義」

- ◎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」

長期間にわたる特に過重な労働は、著しい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・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。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。

■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



《注意》

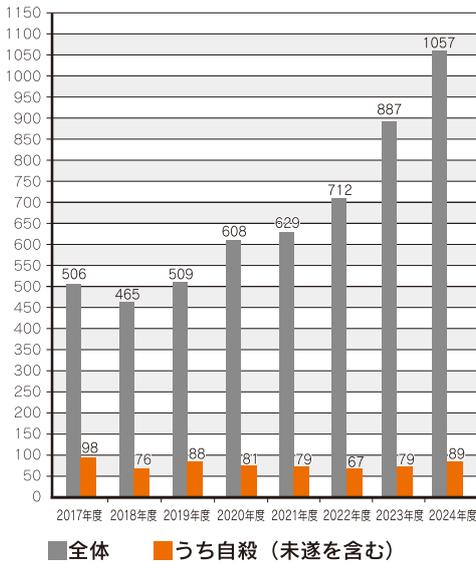
- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるのではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④2～6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識、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。



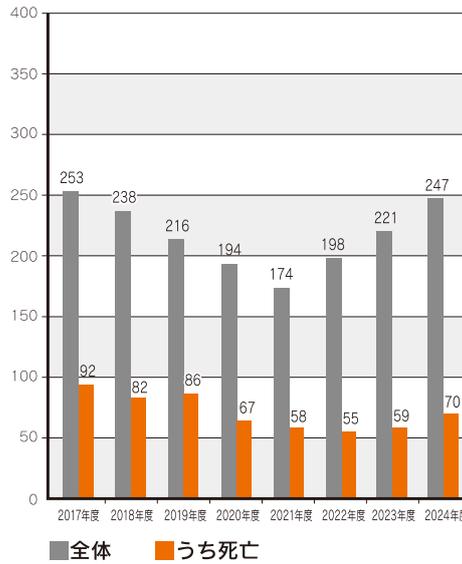


■精神障害に係る労災認定件数の推移



注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務災害」及び「複数業務要因災害」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。

■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「業務災害」及び「複数業務要因災害」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。

【過労死等防止は喫緊の課題】

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標 (R6.8月変更)

過労死をゼロとすることを目指し、以下の目標を設定しています。

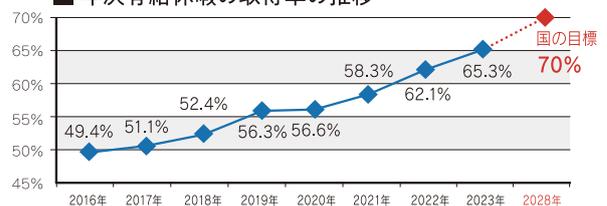
- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2028年まで)
特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。
- ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
(1) 制度を知らなかった企業割合を5%未満(2028年まで)
(2) 制度を導入している企業割合を15%以上(2028年まで)
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2028年まで)
- ◎メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上(2027年まで)
- ◎使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上(2027年まで)
- ◎自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満(2027年まで)

■週労働時間40時間以上の雇用者のうち、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。

■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」

【過労死等防止に関連する国の目標】

Q Question

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？

Answer

労働者の労働時間を正確に把握しましょう。
時間外・休日労働協定(36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に努めましょう。

「適正な労働時間の把握」

使用者は労働基準法及び労働安全衛生法により、労働者の労働時間を適切に管理し、労働時間の状況を適正に把握する責務があります。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の背景に、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。

「労働時間適正把握ガイドライン」で
詳しく解説しています。



「時間外・休日労働協定(36協定)」の周知を」

使用者が法定労働時間(原則、1日8時間、週40時間)を超えて時間外労働をさせる場合、または休日労働をさせる場合には、労働基準法第36条に基づき、36協定を過半数労働組合(な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。過半数代表者は、36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出する必要があります。36協定が適切に結ばれるように、過半数代表者の要件を周知してください。また、届け出られた36協定は見やすい場所へ掲示するなどして周知してください。

① 関連する国の目標

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする(2028年まで)

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

時間外労働の上限は、原則として、月45時間、年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。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法に規定された勤務間インターバル制度の導入等、各取組を行うことが効果的です。



Q

Question

働きすぎによる健康障害を 防止するために必要なことは？

Answer

事業主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。

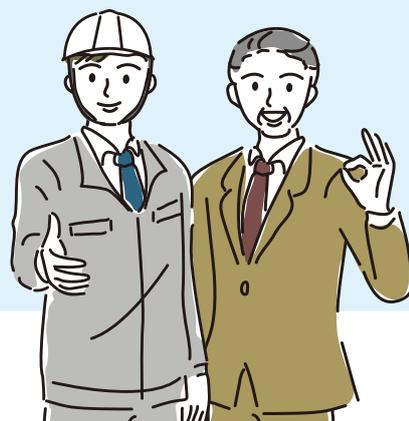
「睡眠時間の確保および健康づくりを」

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、高度プロフェッショナル制度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。

「若年労働者などにも配慮した対策を」

若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者などについては、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるように、事業主は、各々の特性に応じた過重労働防止のための配慮を行う必要があります。例えば、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。

高齢労働者への取り組みは「高齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html



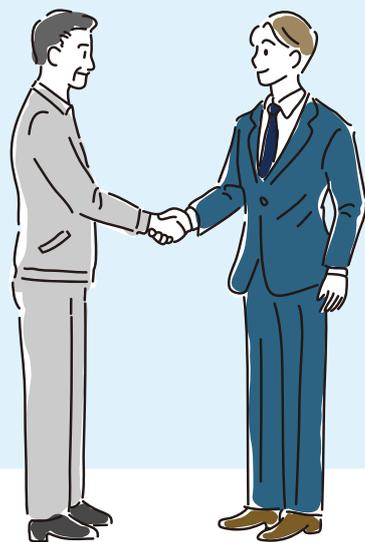
Q

Question

働き方はどのように見直せばよいですか？

Answer

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。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。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、しっかりと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。

① 関連する国の目標

年次有給休暇の取得率を70%以上とする(2028年まで)

年次有給休暇(年休)は、法律で定められた、労働者に与えられた権利です。労働基準法において①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤の条件を満たした労働者(パート・アルバイトも同様)は、取得することができます。労使で話し合って、年休の計画的な取得を推進しましょう。

2019年4月から、全ての企業において、法定の年休付与日数が年10日以上全ての労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられました。

Q

Question

勤務間インターバル制度とは？

Answer

勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度で、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために有効なものです。労使で話し合い、制度の導入に努めましょう。

2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

↓ 勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等をとりまとめたマニュアル、導入事例があります。

↓ 制度を導入する中小企業への助成金があります。

！ 関連する国の目標

- 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
- (1) 制度を知らなかった企業割合を5%未満に、
 - (2) 制度を導入している企業割合を15%以上とする(2028年まで)

勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主、従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

メリット1 従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2 従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリット3 生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。

導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/download.html>



働き方改革推進支援助成金

(勤務間インターバル導入コース)について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>



Q

Question

心の健康を保つために 取り組むべきことは？

Answer

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」

働く方の7割近くが、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・相談窓口の設置を計画的に実施することが重要です。



「ストレスチェックの実施を」

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必要です（労働者数50人未満の事業場についても、令和7年5月に公布された改正労働安全衛生法により、義務となります（施行は公布後3年以内）。

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。また、事業主は集団分析をもとに職場改善に取り組みしましょう。

！関連する国の目標

- メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とする（2027年まで）
- 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（2027年まで）

「ストレスチェック実施プログラム（無料）」

<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>



ストレスチェックの企業向けの相談窓口
「ストレスチェック制度サポートダイヤル」

0570-031050（平日10時～17時 土・日・祝日、12月29日～1月3日を除く）

Q

Question

職場のハラスメントの防止に向けて取り組むべきことは？

Answer

事業主は、予防から再発防止に至るまでの一連の防止対策に
取り組み、職場のハラスメントを防止する必要があります。
労働者とその周囲の方は、ハラスメントに気づいたら
相談窓口へ連絡しましょう。

職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

※事業主は、これらの措置を必ず講じる必要があります。

● 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① ハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② ハラスメントの行為者を厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

● 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口対応者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること

● 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦ 事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧ 再発防止に向けた取組を講ずること

● 併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
- ⑩ 事業主に相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

● 職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- ⑪ 業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じた必要な措置の実施

※カスタマーハラスメント対策が中小企業を含む全ての企業の義務となります(施行日:公布日(令和7年6月11日)から1年6月以内の政令で定める日)。事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。

ハラスメント対策について厚生労働省HPで詳しく解説しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



ハラスメント対策の総合情報サイト「あかるい職場応援団」もご活用ください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



Q

Question

新しい働き方を導入する場合は どのように対応すべき？

Answer
テレワークなどの働き方の導入にあたっては、
企業も労働者も安心して取り組むことができる
環境を整備することが重要です。

「テレワーク」

テレワークは、業務効率化による時間外労働の削減や生産性の向上に資する等、労使ともにメリットがある働き方です。

一方で、「仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生じる」「顔を合わせることが減り、心身の不調に気づきにくい」等の理由による健康障害のおそれや、テレワーク時のハラスメントの発生について留意する必要があります。労使双方で十分に話し合い、適切なテレワーク環境の整備に努めましょう。

「副業・兼業」

労働者が自身のスキルアップや収入面の安定の手段として副業・兼業を行うことは、企業にとっても優秀な人材の獲得・流出防止等のメリットがあります。

副業・兼業を進める上では、長時間労働によって労働者の健康が阻害されないように、長時間労働を防止することや健康確保を図ることが重要です。労使コミュニケーションをとり、必要な措置を講じるようにしましょう。

「フリーランス」

フリーランスが安心して働くことのできる環境を整備するため、フリーランスとの取引の適正化とフリーランスの就業環境の整備を図ることを目的とする「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されました。

この法律では、取引条件の明示やハラスメント防止のための措置を講じること等をフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し義務付けています。詳しい情報は、厚生労働省HPをご確認ください。

テレワークの適切な導入
及び実施の推進のための
ガイドライン



副業・兼業については
厚生労働省HPへ



フリーランス・事業者間
取引適正化等法につい
ては厚生労働省HPへ



【労働者用】自宅等においてテレワークを行う
際の作業環境を確認するためのチェックリスト



【事業者用】テレワークを行う労働者の
安全衛生を確保するためのチェックリスト



Q

Question

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？



労働者は自身の不調に気がついたら、早めに周囲の人や、医師などの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。

Answer

「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。事業主は、事業場において相談体制を整備するほか、こうした窓口の周知を行きましょう。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。

▼相談窓口は、P13・P14へ

！関連する国の目標

自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする(2027年まで)

- 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、疲労蓄積度が判定できます。
- このチェックリストは、労働者の疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。
- あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、対策に役立ててください。

記入年月日 年 月 日

2. 最近1か月間の勤務の状況

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か月の労働時間(時間外・休日労働時間を含む)	<input type="checkbox"/> ない又は適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	—
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 ^{※2}	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	—
6. 仕事についての身体的負担 ^{※3}	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
8. 職場・顧客等の人間関係による負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
9. 時間内に処理しきれない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
10. 自分のペースでできない仕事	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
11. 勤務時間外でも仕事のことが気にかけて仕方ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 勤務日の睡眠時間	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない(1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)
13. 終業時刻から次の始業時刻の間にある休息時間 ^{※4}	<input type="checkbox"/> 十分(0)	<input type="checkbox"/> やや足りない(1)	<input type="checkbox"/> 足りない(3)

※2: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。

※3:肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担 ※4:これを勤務間インターバルといいます。

【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 1～5点 C 6～11点 D 12点以上

疲労蓄積予防のための対策

疲労蓄積度の点数が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、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、勤務の状況を改善するよう上司や産業医等に相談してください。

- 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。睡眠や休養などを見直すことも大切です。
- 時間外・休日労働時間が月45 時間を超えていれば、労働時間の短縮を検討してください。

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

1.最近1か月間の自覚症状 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	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆうつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ(運動後を除く) ^{※1}	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
14. 食欲がないと感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

※1:へとへと:非常に疲れて体に力がなくなったさま

【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 0~2点 **II** 3~7点 **III** 8~14点 **IV** 15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、あなたの疲労蓄積度の点数(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	疲労蓄積度
	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、高血圧症等の疾患がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの疲労蓄積度の点数は 点(0~7)

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。

<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>



●こころの耳(ポータルサイト)

職場におけるメンタルヘルス対策に関する最新情報や取組事例、働く方のセルフケアに役立つツール等、様々なコンテンツを提供しています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



●こころの耳電話相談、メール相談、SNS相談

働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等について無料で相談に応じています。

電話相談 0120-565-455 月～金 17:00～22:00/土・日 10:00～16:00 (祝日及び年末年始を除く)

メール相談 24時間受付

SNS相談 月～金 17:00～22:00/土・日 10:00～16:00 (祝日及び年末年始を除く)



●まもろうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を抱えていたら、相談してください。電話やSNSの相談窓口を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



◎過労死等防止のための取組

●厚生労働省 過労死等防止対策

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html>



●過労死等防止調査研究センター(RECORDs)

過労による労働災害の解明と防止を目標に研究成果を公開しています。

<https://records.johas.go.jp/>



◎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

<https://karoshi-boushi.net/>



●全国過労死を考える家族の会

<https://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)

<https://karoshi.jp/>



◎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)



●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。日本語の他、13言語に対応しています。
“Labour Standards Advice Hotline” Foreign language support is also available.

0120-811-610 平日 17:00~22:00/土・日・祝日 9:00~21:00(12/29~1/3を除く)



●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。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



ハラスメントに関するご相談は・・・

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントを含む労働問題に関するあらゆる分野について相談を受け付けています。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●あかるい職場応援団(ポータルサイト)

ハラスメント対策に役立つ情報の提供を行っています。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



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。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●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。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



11月は過労死等防止啓発月間です。

過労死等啓発月間には、**過重労働解消キャンペーン**を実施しています

1 労使の主体的な取組を促進します

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・啓発等について、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の職場訪問等を実施します

都道府県労働局長が管内の企業を訪問する等により、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し、広く紹介します。

3 長時間労働が疑われる事業場などへの重点監督を実施します

長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

労働相談を実施します

11月1日(土)を特別労働相談受付日として、「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応じます。

相談無料

4 令和7年11月1日(土)
9:00~17:00

なくしましよ 長い残業
0120-794-713

11月1日~7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ほっとライン」で相談をお受けしています。

相談窓口の詳細 ▶ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>



過重労働解消のためのセミナーを開催します

事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「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)。*詳細は専用ホームページをご覧ください。

参加費無料

5

専用ホームページ ▶ <https://shuugyou-seminar.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou/>



11月を中心に「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、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。

参加費無料

*全国47都道府県で全48回開催(無料でどなたでも参加できます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。

専用ホームページ ▶ <https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>



11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないように、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう。

「しわ寄せ」防止特設サイト ▶ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

