

過重労働解消のためのセミナー

社員の働き過ぎは 本当に会社のためになるのか？

～無くそう！長時間労働～



目次

はじめに	1
1 「過重労働」の現状と企業経営に与える影響	2
(1) 平成26年度「脳・心臓疾患の労災補償状況」	
(2) 平成26年度「精神障害の労災補償状況」	
2 過重労働防止対策に必要な知識	5
(1) 経営者・管理者・労務担当者の意識変革	
(2) 過重労働対策推進計画	
(3) 各部門の役割と連携	
(4) 労働時間に対する基準	
(5) 衛生委員会等の活用	
3 事業主等に求められる措置	12
4 改正労働安全衛生法に基づく、ストレスチェック制度	17
5 過重労働に関する改善取組事例の紹介	19
I. 製造業	
II. 小売業	
III. 運輸業	
IV. サービス業	
V. 建設業	
VI. 情報通信業	
まとめ	28

はじめに

長時間労働などの過重労働は、脳・心臓疾患を発症させるリスクが高まることが医学的に知られています。また、過重労働によるストレスは、メンタルヘルス面においても悪影響を及ぼすものとなります。

このため、過重労働をなくし、心身の適切な健康管理を実施するべく、経営者や管理者の意識変革をスタートとして業務の見直しなどの具体的な対策が必要となります。

また、この対策には事業場の衛生委員会や安全衛生委員会又は小規模事業場における労使協議の場などを積極的に活用し、労使の問題意識の共有と協力体制の構築が重要です。

このパンフレットでは、自社の過重労働をなくすための取組を行うときに役立つ多くのヒントを掲載しています。

本書を参考にして、自社の過重労働の状況を点検し、問題点を把握した場合は、その改善をご検討ください。

1 「過重労働」の現状と企業経営に与える影響

企業の経営資源として「ヒト・モノ・カネ・情報」の4つが取り上げられます。このうち、「ヒト」については、他の経営資源が「ヒト」によって生み出されるものであることから、企業にとっての「最も重要な経営資源」と捉えることができます。したがって、優秀な人材の確保・育成・活用を図ることは、企業にとって重要な経営課題といえます。

しかし、職場において長時間労働などの過重労働が行なわれると、職場に対する満足感が低下するだけでなく心身の健康を害することにも繋がりがねません。

平成25年に行なわれた「従業員の労働時間と休暇に関する調査（労働者調査）」においても、週の労働時間が50時間以上になると過半数の労働者が労働時間に対する不満を感じるようになること（参照 図表1）、年次有給休暇の取得率が低いほど休暇に関する満足度が下がること（参照 図表2）、週の労働時間が50時間以上になると自身の健康状態について「よい」と感じる割合が低下し、60時間以上では「よくない」と感じる割合が高くなること等が明らかになっています（参照 図表3）。（※出典：厚生労働省「働き方・休み方改善指標」パンフレットより）

図表1 週労働時間と満足度 (n)

	(n)	満足 (%)	不満 (%)
50時間／週末満	1212	63.9	36.1
50時間～60時間／週末満	200	44.0	56.0
60時間／週以上	69	34.8	65.2

注：1週間の労働時間数別に見た労働時間に対する満足度。

図表2 年次有給休暇取得率と休暇に関する満足度 (n)

	(n)	満足 (%)	不満 (%)
0%	152	29.6	70.4
15%未満	199	38.2	61.8
15%～30%未満	279	44.4	55.6
30%～50%未満	243	60.5	39.5
50%～80%未満	312	63.1	36.9
80%～100%未満	91	69.2	30.8
100%	178	73.0	27.0

注：年次有給休暇取得率別に見た休暇取得状況に関する満足度。

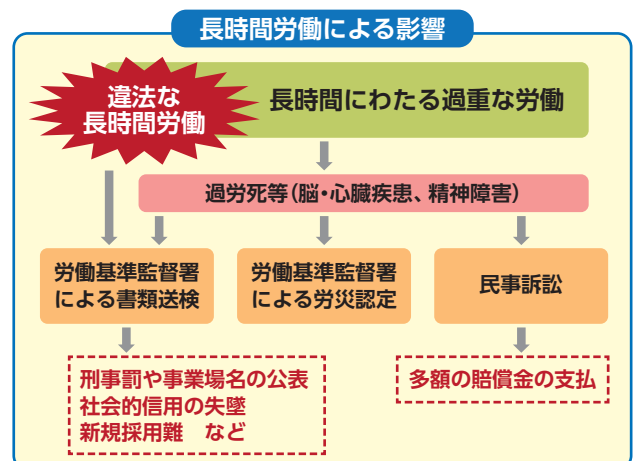
図表3 週労働時間と主観的健康感 (n)

	(n)	よい (%)	まあよい (%)	ふつう (%)	あまりよくない (%)	よくない (%)
50時間／週末満	1212	13.5	27.5	40.4	15.2	3.4
50時間～60時間／週末満	200	8.5	24.5	46.5	18.0	2.5
60時間／週以上	69	8.7	18.8	47.8	15.9	8.7

注：1週間の労働時間数別に見た自己の健康状態に対する意識。

このように、長時間労働などの過重労働が行われる状況は、従業員の職務に対する満足感を下げ、心身の健康リスクを上昇させてしまう可能性があります。また、次頁の資料に示すように長時間労働などの過重労働により、脳・心臓疾患や精神障害を発症する例も増加傾向にあります。脳・心臓疾患や精神障害が過重労働によるものであると認定された場合は、業務上の災害として労災保険の保険給付の対象となります。また、このような事例においては、別途に企業の「安全配慮義務違反」に伴う民事損害賠償の請求が行われる例も見受けられます。企業にとっては多額の金銭的負担が生じるだけでなく、企業イメージの低下によって人材採用等に悪影響を及ぼすことにもなりかねません。

過重労働は、上記のように、企業にとって最も重要な経営資源である従業員の職務に対する満足感を下げ、また最悪の場合には、従業員の心身の健康を害することになってしまうものであることから、過重労働の防止対策を人材活用のための重要な経営課題と捉えた上で対策を講じていくことが必要です。



1 「過重労働」の現状と企業経営に与える影響

(1) 平成26年度「脳・心臓疾患の労災補償状況」

平成26年度の脳・心臓疾患に関する労災補償の請求件数・支給決定件数を見ると、ともに平成25年度と比べて減少しているものの、依然高い数値にとどまっています。業種としては、「運輸業・郵便業」、「卸売業・小売業」、「製造業」、「建設業」の順に支給決定件数が多くなっています。また、『脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1か月平均)別支給決定件数』を見てみると、脳・心臓疾患で「長期間の過重業務」により支給決定された事案のうち、1か月平均の時間外労働時間数が80時間以上の割合は前年度と同様におよそ9割を占めています。(厚生労働省 平成26年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」より)

表1 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	年度	平成25年度			平成26年度		
		請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		13	9	2	5 (1)	10 (1)	5 (1)
製造業		103	86	36	77 (4)	70 (5)	31 (2)
建設業		122	91	27	97 (1)	88 (0)	28 (0)
運輸業、郵便業		182	167	107	168 (3)	143 (2)	92 (1)
卸売業、小売業		110	104	38	126 (21)	88 (19)	35 (5)
金融業、保険業		3	1	1	7 (2)	7 (1)	2 (0)
教育、学習支援業		14	13	5	11 (2)	13 (4)	6 (1)
医療、福祉		32	39	8	43 (20)	27 (11)	6 (1)
情報通信業		28	19	7	21 (1)	22 (2)	9 (1)
宿泊業、飲食サービス業		40	32	20	59 (15)	44 (9)	24 (2)
その他の事業(上記以外の事業)		137	122	55	149 (22)	125 (13)	39 (1)
合計		784	683	306	763 (92)	637 (67)	277 (15)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
3 ()内は女性の件数で、内数である。

表2 脳・心臓疾患の時間外労働時間数(1か月平均)別支給決定件数

区分	年度	平成25年度		平成26年度	
			うち死亡		うち死亡
45時間未満		0	0	0 (0)	0 (0)
45時間以上～60時間未満		0	0	0 (0)	0 (0)
60時間以上～80時間未満		31	16	20 (0)	10 (0)
80時間以上～100時間未満		106	50	105 (5)	50 (1)
100時間以上～120時間未満		71	28	66 (4)	27 (0)
120時間以上～140時間未満		21	8	32 (1)	14 (0)
140時間以上～160時間未満		22	8	23 (1)	7 (0)
160時間以上		34	13	20 (3)	8 (2)
その他		21	10	11 (1)	5 (0)
合計		306	133	277 (15)	121 (3)

注 1 その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。
2 ()内は女性の件数で、内数である。



(2) 平成26年度「精神障害の労災補償状況」

平成26年度における精神障害の労災請求件数は1,456件、支給決定件数は497件と、ともに過去最多となっています。業種別に見ると、「製造業」、「卸売業・小売業」、「運輸業・郵便業」の順に支給決定件数が多くなっています。

(厚生労働省 平成26年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」より)

表3 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	年度	平成25年度			平成26年度		
		請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業		15	11	7	11 (1)	10 (2)	6 (1)
製造業		249	219	78	245 (56)	228 (51)	81 (17)
建設業		87	68	34	74 (3)	76 (4)	37 (3)
運輸業、郵便業		147	115	45	144 (25)	138 (27)	63 (13)
卸売業、小売業		199	180	65	213 (90)	197 (71)	71 (17)
金融業、保険業		34	42	15	54 (24)	38 (19)	7 (3)
教育、学習支援業		34	33	13	60 (32)	38 (18)	10 (4)
医療、福祉		219	167	54	236 (163)	202 (139)	60 (44)
情報通信業		76	60	22	73 (20)	80 (20)	32 (5)
宿泊業、飲食サービス業		67	51	24	55 (24)	60 (27)	38 (13)
その他の事業(上記以外の事業)		282	247	79	291 (113)	240 (84)	92 (30)
合計		1409	1193	436	1456 (551)	1307 (462)	497 (150)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
3 ()内は女性の件数で、内数である。

表4 精神障害の時間外労働時間数(1か月平均)別支給決定件数

区分	年度	平成25年度		平成26年度	
			うち自殺		うち自殺
20時間未満		89	5	118 (67)	7 (0)
20時間以上～40時間未満		43	9	37 (9)	12 (0)
40時間以上～60時間未満		31	4	34 (11)	6 (0)
60時間以上～80時間未満		27	7	18 (2)	8 (0)
80時間以上～100時間未満		21	4	27 (4)	11 (0)
100時間以上～120時間未満		46	9	50 (12)	14 (1)
120時間以上～140時間未満		22	4	36 (6)	5 (0)
140時間以上～160時間未満		24	6	21 (0)	5 (0)
160時間以上		31	7	67 (4)	26 (0)
その他		102	8	89 (35)	5 (1)
合計		436	63	497 (150)	99 (2)

注 1 自殺は、未遂を含む件数である。
2 その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。
3 ()内は女性の件数で、内数である。

2 過重労働防止対策に必要な知識

(1) 経営者・管理者・労務担当者の意識変革

① 方針表明の意義と例

事業場の労働環境などの改善が、健康で安全な社会をつくるための企業の社会貢献として高く評価される時代が来ています。過重労働対策を成功させるためには、事業者が「過労死や過重労働による健康障害を生じさせない」という方針を決定し、これを表明することから始めましょう。方針の表明は、管理監督者を含めたすべての労働者の健康確保を最も重視しなければならないという事業場トップの決意を全員に知らせることが重要です。

事業場トップの過重労働対策に対する方針は、過重労働を防止する企業風土をつくることを目標としましょう。方針の決定には、労働者の意見を聴くことと、社内的な合意形成が重要となります。方針を決定したら、文書等により全労働者に周知徹底します。人事労務担当者や産業保健担当者が勤務状況などを検討した上で、方針をトップが決定した事業場の事例では、過重労働対策が効果的に運用されている実績があります。

例) 過重労働対策に関する方針表明

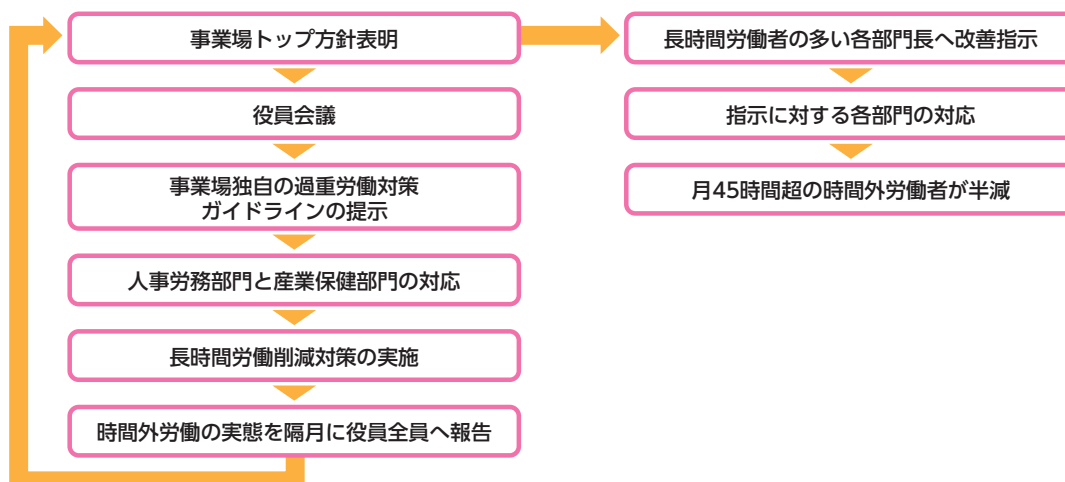
1. 労働環境を含めたあらゆる領域の環境改善は、企業の社会的責任である。
2. 過重労働を防止し労働者の健康を確保することは、企業存立の基盤である。
3. 労働者全員参加のもとに、過重労働対策を推進する。
4. 時間外労働時間は、原則として月45時間以内とする。
5. 過重労働防止のためのガイドラインを作成し、これを実施し、結果を評価する。
6. 評価結果をフィードバックし、過重労働防止のために継続的な改善を行う。

② 方針に基づく対策実施のためのヒント

方針を明らかにしたら、事業者は過重労働対策に関係する担当部署及び担当者の役割、つまり責任と権限などを決めましょう。

特に事業場トップの意向が過重労働対策に及ぼす影響力は非常に大きく、過労死や過重労働による健康障害を防ぐという決意をガイドラインとして表明したトップの具体的な改善指示と率先垂範の行動により、長時間労働者が半減したという事例もあります。

例) 事業場トップの指示により効果を上げた過重労働対策





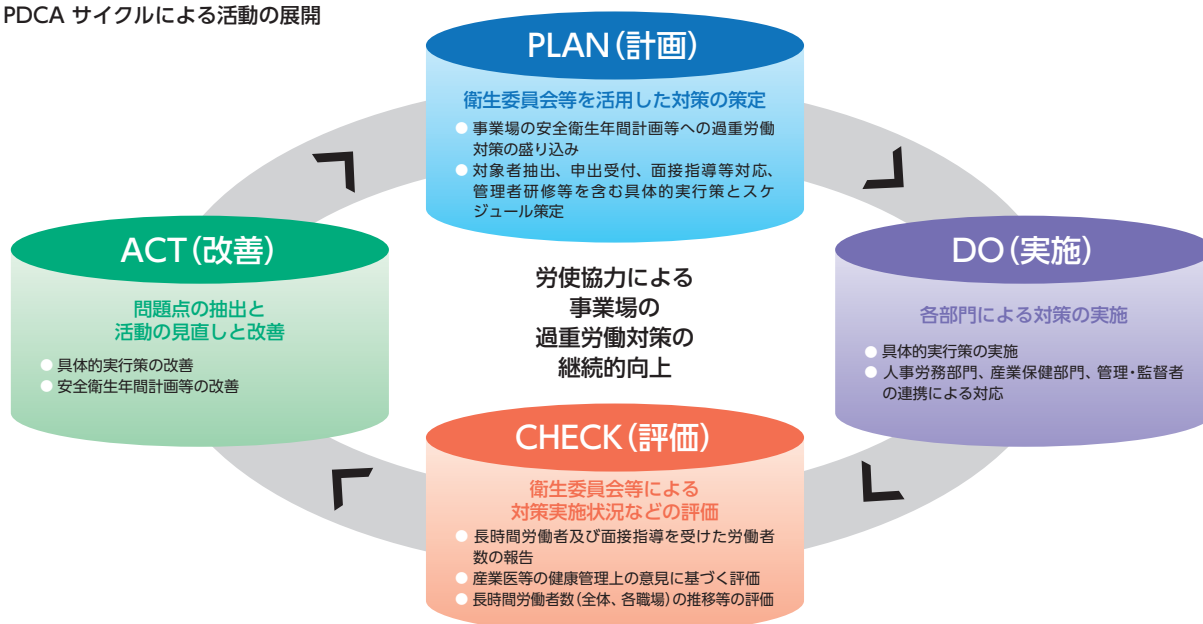
(2) 過重労働対策推進計画

① PDCA(計画・実施・評価・改善)サイクルの活用

事業場の安全衛生水準を継続的に向上させるためには、これまでの経験や勘に頼ることなく、PDCA(Plan Do Check Act=計画・実施・評価・改善)サイクルを活用し、システムとして活動を展開することが重要です。過重労働対策についても、まず事業者による意思決定と方針の表明に基づき、過重労働対策の目標と推進計画を作成しましょう。また、過重労働対策推進計画のPDCAサイクルを具体的な文書にすると、手順、役割、内容、記録などが明確になり、計画を推進していく上で効果的です。

さらに、過重労働対策の推進には、事業場で働くすべての人々が過重労働に関する方針と情報を共有し、全員で参加しながら進めていくことが大切です。

例) PDCA サイクルによる活動の展開



② 推進体制

過重労働対策の推進には事業場における体制づくりが重要です。推進体制は、事業場の規模に応じて職場の管理監督者、衛生管理者・衛生推進者、人事労務担当者、産業医や保健師等の産業保健担当者などの各部門・担当者を含め、推進に当たっては会社の会議の場や衛生委員会等を活用することが必要です。事業場の各担当者がそれぞれの役割を十分に理解し、過重労働対策推進計画に基づいて連携して対応します。事業場の推進体制が機能することにより、過重労働が起りにくい状況をつくり、過重労働による健康障害防止のための産業医等の医師による面接指導等の実施までの推進計画がスムーズに進むこととなります。

③ 勤務状況の把握

過重労働による健康障害を防止するためには、長時間労働になっているかどうかの把握、すなわち労働時間の把握が重要です。

全国的な調査によれば、多くの事業場で労働時間を把握する方法として利用されているのは、タイムカードなどの自動管理システムや自己申告、上司や管理監督者による確認等ですが、原則としてタイムカード、ICカード等の客観的な記録に基づいて把握することが望まれます。また、労働時間だけでなく、勤務の不規則性、出張の有無、交替制勤務や深夜勤務の状況など労働者の勤務の実態についても把握することが望まれます。

2 過重労働防止対策に必要な知識

④ 時間外労働削減対策

健康障害につながるおそれのある過重労働は、長時間に及ぶ時間外労働が主な原因となっています。時間外労働そのものの削減を目指すことが、長時間労働者の健康を確保する上で極めて重要です。時間外労働は、本来臨時的な場合に行われるものであり、事業者は36協定（労働基準法第36条に基づく協定）の内容を限度基準（労働時間延長の限度を定めた基準）（※1）に適合したものとしましょう。また時間外労働削減については、労働者の健康管理の観点から社内の会議の場や衛生委員会等でも積極的に審議し、その結果を尊重して、それを基に対策を着実に実施することなどが望まれます。

（※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12月28日労働省告示第154号、最終改正：平成21年5月29日厚生労働省告示第316号）

何よりも、過重労働対策には、時間外労働を削減する努力を最優先させる必要があります。実際の時間外労働を削減するためには事業者及び管理監督者自らの認識及び実行が求められているといえます。

また、裁量労働制（※2）の対象となっている労働者を含めたすべての労働者について、健康確保のため過重労働とならないよう努めましょう。

（※2）新商品の研究開発、情報処理システムの分析・設計、放送番組の制作のための取材・編集等、一定の業務の中から対象となる業務を労使で定めること（専門業務型裁量労働制）、または、事業運営に関する企画、立案、調査、分析の業務について事業場に労使で構成する労使委員会を設置し、労使委員会の決議により対象となる業務を定めること（企画業務型裁量労働制）により、実際に労働者をその業務に就かせた場合、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度。

《詳細はこちら》 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html

時間外労働削減の具体的な方法について

- ◆ 時間外労働を当然視する意識を改革することが出発点です。どうしても時間外労働が発生する場合でも、許容する上限時間を設定するように努めましょう。
- ◆ 特に、過重労働が常態化している部門に対しては、業務の見直し等に努めましょう。
- ◆ 適正な労働者配置やワークシェアリング等による業務の分散化を行い、特定の社員に過重な負荷をかけないように注意する必要があります。

⑤ 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇を取得することは心身の疲労回復、過重労働による健康障害を防ぐことにつながります。また、日常的に年次有給休暇を取得して心身の健康保持増進活動を行うことにより、脳・心臓疾患の発症リスクを下げることになります。このように、年次有給休暇の取得は健康確保の上でも極めて重要なことであり、その行使は当然である、というように職場の意識を改革しましょう。特に時間外労働が連続した場合には、まとまった休暇を取りやすいように配慮しましょう。また、半日単位の年次有給休暇制度、時間単位の年次有給休暇制度等の導入や年次有給休暇取得計画書などの作成により、労働者の休暇取得を促進しましょう。

⑥ 労働時間等の設定の改善

労働時間や休日の設定に関しては、労働者の健康と生活に配慮することが重要です。労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき事業主の取組の参考となる事項を掲げた労働時間等設定改善指針（※3）が示されていますので、過重労働対策を進める観点からも、この指針に留意しながら、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行いましょう。（※3）平成18年3月31日告示第197号、最終改正：平成22年12月9日一部改正

⑤・⑥を推進する事業主には、厚生労働省の施策として、助成金制度が設けられておりますので、取組の際には参考にしてください（支給要件などもご確認ください）。

■ 職場意識改善助成金（職場環境改善・改善基盤整備コース）

労働時間等の設定の改善（※）により、職場意識の向上を図る中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成するものです。

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇などに関する事項についての規定を、労働者の生活と健康に配慮するとともに多様な働き方に対応して、より良いものとしていくことをいいます。

《詳細はこちら》 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaisiki.html



(3) 各部門の役割と連携

効果的な対策の実施のためには、事業場の各部門、担当者がそれぞれの役割を十分に理解した上で、連携して対応することが大切です。

① 職場の管理監督者の理解と役割

時間外労働時間に関する今後の見通しが不明確な場合、労働者の精神的な疲れがより強くなり、睡眠時間がより少なくなることが知られています。労働者の健康を守るためには、職場の管理監督者は、時間外労働時間の削減に努めるとともに、先々の見通しを日頃から職場で共有することが重要です。時間外労働は管理監督者が事前に命令するものです。管理監督者が事後に承認するものではないという理解を徹底する必要があります。

時間外労働削減のためには、まず管理監督者が過重労働に対する意識を改革し、時間外労働が過重にならないように配慮することが大切です。部下の労働時間を正確に把握し時間外労働の削減を目指すことや、過重労働をしている部下への就業配慮を行うことは、管理監督者の役割として重要なことです。

② 衛生管理者・衛生推進者（又は安全衛生推進者）の役割

衛生管理者には、人事労務担当者や職場の管理監督者及び産業医などとの連携を担う重要な役割があります。

常勤の産業医がいない事業場では、衛生管理者の役割は特に重要となります。

労働者数が常時10人以上50人未満の事業場では、衛生推進者（又は安全衛生推進者）が衛生管理者の役割を担います。

衛生管理者は、過重労働対策推進計画のPDCA（計画・実施・評価・改善）サイクルを運用する中心的存在となります。

③ 産業医・保健師などの産業保健スタッフの役割

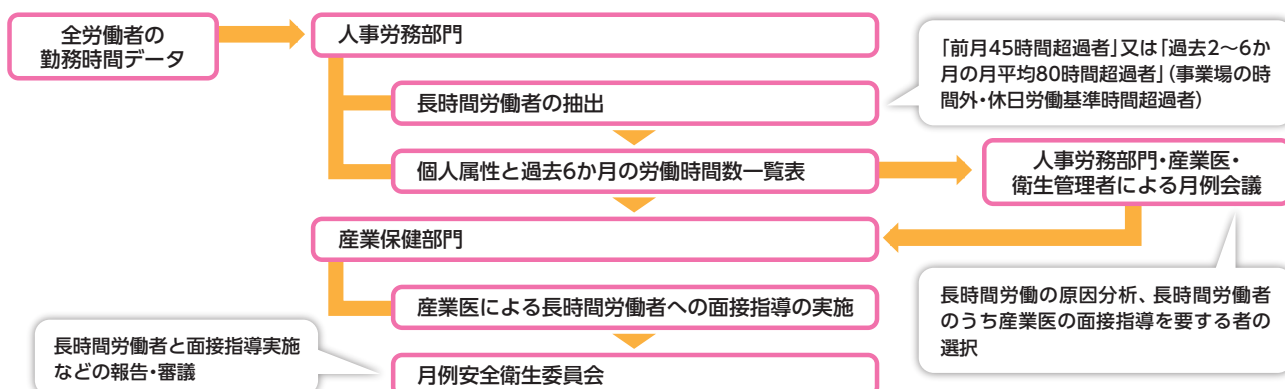
過重労働対策としては、労働時間を適切に管理した上で、過重労働対策におけるセルフケア（労働者自身が気づいて対処すること）の重要性を労働者へ伝える役割、長時間労働を行った労働者の面接指導や事業者への助言指導など、労働者の健康管理を行うことが基本となります。産業医を選任している事業場においては産業医がこの役割を担うことになりますが、産業医の選任義務のない事業場（労働者数50人未満の小規模事業場）においては、地域産業保健センターを活用すること等により社内の衛生推進者等が具体的な対策を策定していくことになります。

④ 人事労務部門と産業保健部門との連携

長時間労働者に対して産業医等による面接指導を実施することにより、過重労働を行わせてもよいというわけではありません。まずは、人事労務部門と職場の管理監督者による時間外労働の把握と削減対策を徹底する必要があります。各労働者について、業務内容、労働時間、時間外労働、休日出勤、深夜勤務、作業環境、健康診断結果等、個人情報の保護に十分な配慮をした上で、人事労務部門と産業保健部門とが、過重労働対策に係る情報を共有し、それぞれの担当業務の連携を図り、有効な過重労働対策を講じることが重要です。

人事労務部門と産業保健部門が日常的に連携して業務を行っている事業場では、過重労働状態にある労働者が減少している事例があります。

例) 労働時間の算定と長時間労働者への対応



2 過重労働防止対策に必要な知識

(4) 労働時間に対する基準

労働基準法第32条においては、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない。」(労働基準法第32条第1項)、「使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」(労働基準法第32条第2項)とされており、これを法定労働時間といいます。

本来、法定労働時間を超える労働を行わせることは禁止されていますが、同法第36条に基づく労使協定を労使間で締結し、事業場の所在地を管轄する労働基準監督署長に届け出ることにより、法定労働時間を超える労働及び法定休日の労働が認められることとなります。

① 時間外労働の限度に関する基準について

ア 概要

時間外労働の限度に関する基準(平成10年12月28日労働省告示第154号、最終改正:平成21年5月29日厚生労働省告示第316号)は、36協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36協定の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。(労働基準法第36条第3項)

イ 36協定の内容

■時間外労働又は休日労働をさせようとする場合は36協定が必要

労働基準法では1日及び1週の労働時間並びに休日日数を定めていますが、同法第36条の規定により時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

■時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

同規定は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

■割増賃金の支払

時間外労働と休日労働については割増賃金の支払が必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は2割5分以上(月60時間を超える時間外労働については5割以上(中小企業は適用猶予))、休日労働の割増賃金の割増率は3割5分以上です。

■36協定の周知について

36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

ウ 36協定締結時の主なチェックポイント

■一定期間の区分

☐ 1日を超えて3か月以内の期間

☐ 1年間

} の双方について協定しなければなりません。

■延長時間の限度

(1) 一般の労働者の場合

36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	☐ 15時間
2 週 間	☐ 27時間
4 週 間	☐ 43時間
1 か 月	☐ 45時間
2 か 月	☐ 81時間
3 か 月	☐ 120時間
1 年 間	☐ 360時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

(2) 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、左記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	☐ 14時間
2 週 間	☐ 25時間
4 週 間	☐ 40時間
1 か 月	☐ 42時間
2 か 月	☐ 75時間
3 か 月	☐ 110時間
1 年 間	☐ 320時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。



② 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について

ア 概要

労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有していますが、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや、過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない現状も見られます。本基準は、こうした現状を踏まえ、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図るものです。使用者は、本基準を尊重し、労働時間を適正に把握するなど、適切な労働時間管理を行ってください。

イ 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定の全部又は一部が適用されるすべての事業場です。また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が、労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者となります。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があります。

ウ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

i 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録します。

ii 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法による必要があります。

（ア）使用者が、自ら現認することにより、確認し、記録する。

（イ）タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録する。

iii 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記 ii の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、次の措置を講ずる必要があります。

（ア）自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行う。

（イ）自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施する。

（ウ）労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずる。

iv 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存する必要があります。

v 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図る必要があります。

vi 労働時間等設定改善委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行います。

2 過重労働防止対策に必要な知識



(5) 衛生委員会等の活用

過重労働対策に係る計画・実施・評価・改善などについて、また、過重労働による健康障害を防止するための方針を事業場内に周知徹底したり、対策の実施手順や担当者などを決めたりする場合にも衛生委員会等を活用することが効果的です。ぜひ活用してください。

① 衛生委員会等とは

常時50人以上の労働者を雇用する事業場では、労働衛生に係る事項を検討する「衛生委員会」を設置しなければなりません。衛生委員会は、安全委員会の機能を併せもつ「安全衛生委員会」として設置することもできます。また、常時50人未満の労働者を雇用する事業場では、会社の会議の場等において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」を設けるようにしなければならいとされています。

このパンフレットでは、これらを合わせて「衛生委員会等」と称しています。

② 衛生委員会等の付議事項

衛生委員会等で行うことに、「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」が含まれています。

具体的に調査審議する項目として、以下のようなものがあります。

- ・ 過重労働対策として必要な措置の実施計画の策定
- ・ 面接指導等の実施方法及び実施体制
- ・ 面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置の対象者及び措置内容の基準の策定
- ・ 面接指導の申し出に伴う不利益な取扱いを排除する方法
- ・ 労働者に対する過重労働対策の周知方法

また、衛生委員会等において過重労働対策について調査審議するに当たっては、その構成員である産業医や衛生管理者、衛生推進者等の積極的な関与が重要です。

衛生委員会等で調査審議された結果については、これを基に対策を着実に実施するなど、事業者は当然にこれを尊重しなければなりません。

③ 議事概要の周知

事業者は、衛生委員会等の開催の都度、遅滞なく、その議事の概要を労働者に周知しなければならないとされています。衛生委員会等の調査審議状況の透明性を確保するなどの観点から、労働者に対して議事の概要を周知し、関係する情報を事業場全体で共有することが必要です。

《周知例》

- ・ 各作業場の見やすい場所に掲示する、備え付ける
- ・ 書面を労働者に交付する
- ・ 各作業場に常時確認できるパソコン等の機器を設置する

3 事業主等に求められる措置



医師による面接指導制度の活用

過重労働による労働者の心身の健康障害を防ぐ方法として、医師による面接指導制度を活用することが挙げられます。

■医師による面接指導制度の趣旨は…

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

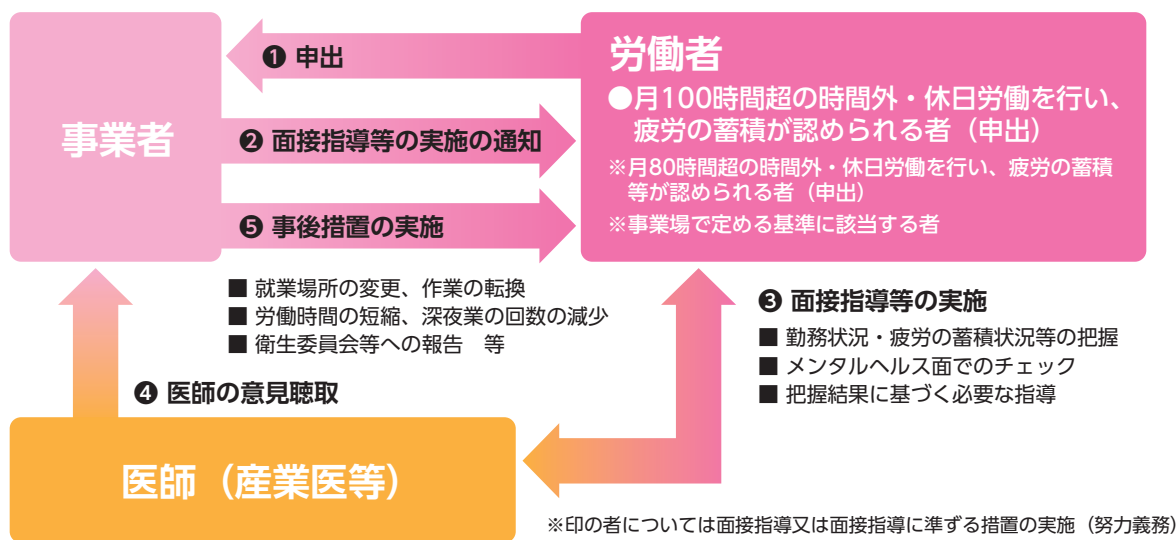
■面接指導とは…

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

■長時間労働者への面接指導制度の概要

脳・心臓疾患の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた措置を講ずるように努めましょう。

常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、長時間労働者への面接指導を行う必要がありますが、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難な場合には、地域産業保健センターを活用するなどして、面接指導又は面接指導に準ずる必要な措置を講ずるようにしましょう。



3 事業主等に求められる措置

面接指導等の実施に係る流れ

衛生委員会等で調査審議 【則第22条第9号】

○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事

義務

努力義務

時間外・休日労働時間の算定 【則第52条の2第2項】
(毎月1回以上、一定の期日を定めて行う)

時間外・休日労働時間
1月当たり100時間超
【則第52条の2第1項】

時間外・休日労働時間
1月当たり80時間超
【則第52条の8第2項】

事業場で
定めた基準に該当
【則第52条の8第2項】

労働者からの申出 【則第52条の3第1項】
(期日後概ね1月以内) 【則第52条の3第2項】
産業医は要件に該当する労働者に対し申出を行う
よう勧奨【則第52条の3第4項】

労働者からの申出
【則第52条の8第3項】

医師による面接指導の実施
【法第66条の8第1、2項】
(申出後概ね1月以内) 【則第52条の3第2項】
医師が労働者の勤務の状況及び疲労の蓄積の状況
その他の心身の状況について確認【則第52条の4】

**面接指導又は面接指導に準ずる
措置の実施**
【法第66条の9、則第52条の8第1項】

面接指導の結果の記録を作成 【法第66条の8第3項】
(5年間保存) 【則第52条の6第1項】

労働者の疲労の蓄積の状況その他の心身の状況、
聴取した医師の意見等を記載 【則第52条の6第2項】

医師からの意見聴取 【法第66条の8第4項】
(面接指導後概ね1月以内) 【則第52条の7】

事後措置の実施 【法第66条の8第5項】

就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、
深夜業の回数の減少、衛生委員会等への報告等の措置

法:労働安全衛生法 則:労働安全衛生規則



①医師による面接指導の対象となる労働者は？

時間外・休日労働時間(※1)が1月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者(申出による)(※2)

※1 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間あたり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。

※2 ただし、期日前1月以内に面接指導を受けた労働者等、面接指導を受ける必要がないと医師が認めた者を除きます。

□時間外・休日労働が月100時間を超えたら…

事業者

- 申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は、適切な事後措置を実施しなければなりません。
- 時間外・休日労働時間が1か月あたり100時間を超えた労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数等の情報を産業医に提供しましょう。

労働者

- 面接指導の申出をし、医師による面接指導を受けましょう。

産業医

- 労働者に対し面接指導の申出をするように勧奨しましょう。面接指導にあたっては、「長時間労働者への面接チェックリスト(医師用)」等を活用しましょう。

これ以外の者は、

面接指導又は面接指導に準ずる措置※(以下「面接指導等」という)の対象となる労働者は…

- ①長時間の労働(時間外労働・休日労働時間が1月当たり80時間超)により、疲労の蓄積が認められ、又は、健康上の不安を有している労働者(申出による)
- ②事業場において定められた基準に該当する労働者

面接指導に準ずる措置の例

- 例1) 労働者に対し保健師等による保健指導を行う
- 例2) 労働者の疲労蓄積度チェックリストで疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に面接指導を行う
- 例3) 事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言指導を受ける

□時間外・休日労働が月80時間を超えたら…

事業者

- 申出をした労働者に対し、面接指導等を実施するよう努めましょう。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者

- 面接指導等の申出をし、面接指導等を受けましょう。

3 事業主等に求められる措置

□事業場において基準を設定するに当たっては…

i 時間外・休日労働時間が月100時間又は2～6月平均で月80時間を超えた場合

事業者

□該当する全労働者が面接指導の対象となるよう基準を設定し、面接指導を実施するよう努めましょう。面接指導を実施した医師から必要な措置について意見聴取を行い、必要と認める場合は適切な事後措置を実施するよう努めましょう。

労働者

□面接指導等を受けましょう。

ii 時間外・休日労働時間が月45時間を超えた場合

事業者

□健康への配慮が必要な者が面接指導等の措置の対象となるよう基準を設定し、面接指導等を実施することが望めます。必要と認める場合は、適切な事後措置を実施することが望めます。

②時間外・休日労働時間の算定・申出の手続き

1か月の時間外・休日労働時間数 = 1か月の総労働時間数 - (計算期間1か月の総暦日数 / 7) × 40

1か月の総労働時間数 = 労働時間数(所定労働時間数) + 延長時間数(時間外労働時間数) + 休日労働時間数

□時間の算定は、毎月1回以上、一定の期日を定めて行わなければなりません。

(例) 賃金締切日とする。

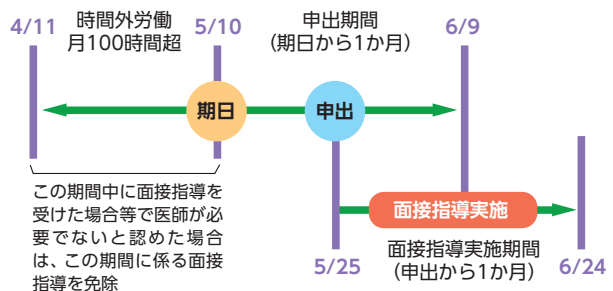
□専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制適用労働者は、使用者が健康・福祉確保措置を行うに当たって把握している「労働時間の状況」を基に事業場毎に取り決めた方法により算定します。

□管理監督者等は、労働者自らが「時間外・休日労働時間が月100時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる」と判断し、申出があった場合に面接指導を実施します。

□申出は書面や電子メール等の記録が残るものとします(様式例参照)。

面接指導の申出期間・実施期間について(毎月10日メの場合)

例) 5月10日期日の場合



労働安全衛生法第66条の8の面接指導に係る申出書

平成○年○月○日

事業者 氏名 殿

所属

氏名

私は労働安全衛生規則第52条の2第1項に定める者として、下記のとおり面接指導を受けることを希望します。

記

1. 面接指導を受ける医師(いずれかにチェック)

☐ 会社が指定する医師

☐ 自分が希望する医師

2. 面接指導を受ける日時

平成 年 月 日 時～ 時又は

平成 年 月(初・中・下旬)

3. 面接指導を実施するにあたり配慮を求める事項



③医師からの意見聴取・面接指導の結果の記録

- ☐ 事業者は、面接指導を実施した労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師の意見を聴かなければなりません。
- ☐ 医師の意見聴取は、面接指導を実施した医師から面接指導の結果の報告に併せて行うことが適当です。
- ☐ 面接指導の結果の記録は、面接指導を実施した医師からの報告をそのまま保存することでも足ります。

④事後措置の実施の際に留意すべき事項

- ☐ 事業者は、医師の意見を勘案して、必要と認める場合は適切な措置を実施しなければなりません。
- ☐ 面接指導により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、必要に応じて精神科医等と連携しつつ対応を図りましょう。
- ☐ 特にメンタルヘルス不調に関して、面接指導の結果、労働者に対し不利益な取扱いをしてはならないことに留意しましょう。

⑤事業場で定める必要な措置に係る基準の策定

- ☐ 事業場で定める基準の策定は、衛生委員会等における調査審議の内容を踏まえて決定するとともに、長時間労働に係る医学的知見を考慮し、以下の点に十分に留意しましょう。
- ☐ 時間外・休日労働が月100時間超及び2～6月平均で月80時間超の労働者について、すべての労働者に面接指導を実施するよう基準の策定に努めましょう。
- ☐ 時間外・休日労働が月45時間超の労働者について、健康への配慮が必要な者の範囲と措置について検討し、それらの者が措置の対象となるように基準を策定することが望ましいです。
 - 例1) 時間外・休日労働時間が1月あたり45時間を超える労働者で産業医が必要と認めた者には、面接指導を実施する。
 - 例2) 時間外・休日労働時間が1月あたり45時間を超える労働者に係る作業環境、労働時間等の情報を産業医等に提供し、事業場における健康管理について事業者が助言指導を受ける。

⑥面接指導等の実施に当たって

- ☐ 月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下のア～ウを図りましょう。調査審議の結果の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。
 - ア 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
 - イ 申出様式の作成、申出窓口の設定など申出手続を行うための体制の整備
 - ウ 労働者に対する体制の周知
- ☐ 面接指導を実施する医師は、産業医や産業医の要件を備えた医師等が望ましいものです。
- ☐ 面接指導の実施の事務に従事した者には、その実施に関して守秘義務が課せられます。
- ☐ 派遣労働者への面接指導は、派遣元事業主に実施義務が課せられます。
- ☐ 時間外・休日労働が月100時間超の労働者全員に対して面接指導を実施する場合は、事業者は対象者全員に面接指導の実施の通知等を行い、労働者が申込みを行ったことなどをもって申出を行ったものとみなします。

4 改正労働安全衛生法に基づく、ストレスチェック制度

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が創設されました（平成27年12月1日施行）。

今回新たに導入されるストレスチェック制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、働きやすい職場づくりを進めることによって、職場の改善につなげることで、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止する取組です。

（１）ストレスチェック制度の概要

①ストレスチェックの実施

☐ 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務※となります。

※ ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。

※ 従業員数50人未満の事業場は、当分の間努力義務となります。

☐ ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」及び「周囲のサポート」の3領域を全て含める必要があります。

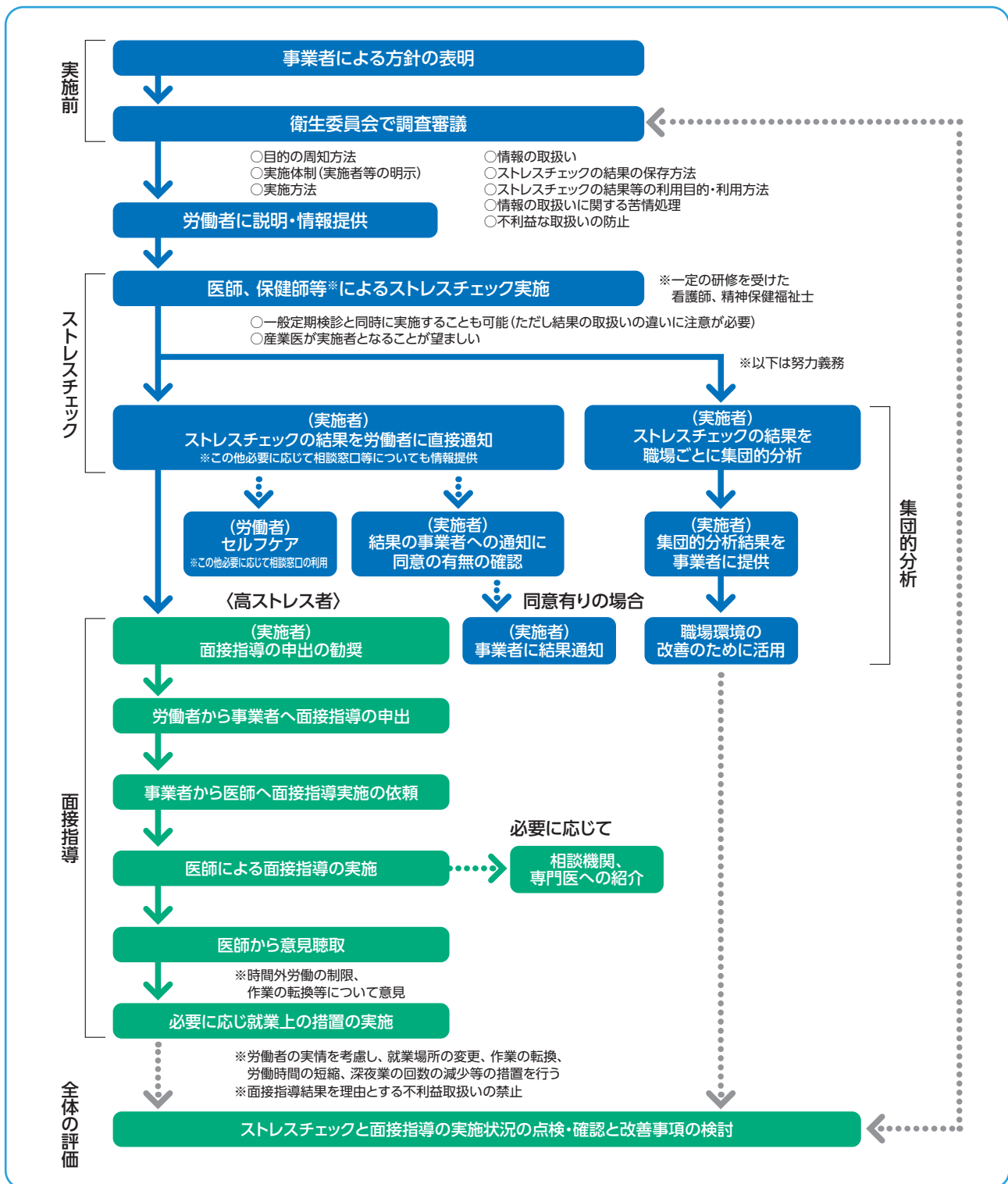
②面接指導の実施

☐ 高ストレス者として面接指導が必要と評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。

☐ 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

◎ ストレスチェックの結果は実施者から直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者に提供してはいけません。

(2) ストレスチェック制度の流れ



(参照)

厚生労働省ホームページ(職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり (THP))

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

・ストレスチェック制度簡単導入マニュアル <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf>

・職業性ストレス簡易調査票(57項目) <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/dl/150803-1.doc>

・A4リーフレット <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150511-1.pdf>

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

5 過重労働に関する改善取組事例の紹介

I. 製造業

改善された
時間外労働

改善前

平均 20~100 時間

繁忙期に業務が集中する社員

改善後

平均 20~60 時間

過重労働対策取組の契機

汎用品木工家具の製造業のA社においては、発注者の短納期の要望に応じ、納期厳守を最優先で業務を行うためには時間外労働や休日労働を行うことが当然という社内風土があり、繁忙期になると月平均80時間~100時間の時間外・休日労働が行われる状況となっていた。そのような中で、特に繁忙な製造部門の社員の一人が夏季休暇中に旅行先で急性心不全で倒れるという事案が発生してしまった。社長は社員にこのような状況を招いた原因には、長時間労働が大きく影響していると捉え、その対応に取り組む必要性を強く意識することとなった。

長時間労働となっている原因

A社社長が自社の労働時間の状況について調査したところ、社員の労務管理は人事・総務の業務であるという社内風土から、個々の社員における勤務時間を直属の上司・管理職が把握していなかった事実が判明した。また、創業時から既に数十年が経過しているが、製造部門の職長は昔気質なところがあり「半人前は技術を高めるため昼夜惜みず働くのが当たり前」といった意識が強く、部下に時間外労働を強いていたことが分かった。その結果、社員によっては月100時間を超える時間外・休日労働を行っている者も少なからず存在する状況が明らかとなった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

1 「衛生委員会」を通じて月45時間以上の時間外・休日労働を行っている者の人数を部署別に発表し、その月の時間外・休日労働の原因となった業務についての報告を部門長会議の場で実施することとした。また、現場の上司（職長等）・管理職を対象として、法令遵守や過労死発生の場合のリスクに関する研修会を実施するとともに、労働時間の把握・削減を人事評価の一部に取り入れることとした。その結果、現場の上司（職長等）・管理職の労働時間管理に関する意識が高まり、時間外・休日労働の削減につながった。

2 部門長会議において、時間外労働の原因について、①突発的なものか、②人員配置をする必要があるものかについて精査したところ、特定の技術を有する社員に業務が集中してしまっていたことが明らかとなり、多能工化を推進していくこととした。これにより、特定の社員の長時間労働を防ぐことができ、また、他の社員の技術向上による時間外・休日労働時間の削減にもつながった。

(2) 健康管理

1 外部委託により、社員のメンタルヘルスケア専門の相談窓口を設置したところ、時間外労働の原因、社員の健康状態、悩みや不満が把握できるようになった。

事例のポイント

① 部下の労働時間の管理も所属長の責任において実施すべきものとの認識を促した。

② 「長時間労働を抑制する」というスローガンに終わらずに、その長時間労働の原因は現場で解決できるものか、或いは経営判断（人員配置の見直し等）を要するものか、を精査した。

表3 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種（大分類）	平成25年度			平成26年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	13	9	2	5(1)	10(1)	5(1)
製造業	103	86	36	77(4)	70(5)	31(2)
建設業	122	91	27	97(1)	88(0)	28(0)
運輸業、郵便業	182	167	107	168(3)	143(2)	92(1)
卸売業、小売業	110	104	38	126(21)	88(19)	35(5)
金融業、保険業	3	1	1	7(2)	7(1)	2(0)
教育、学習支援業	14	13	5	11(2)	13(4)	6(1)
医療、福祉	32	39	8	43(20)	27(11)	6(1)
情報通信業	28	19	7	21(1)	22(2)	9(1)
宿泊業、飲食サービス業	40	32	20	59(15)	44(9)	24(2)
その他の事業（上記以外の事業）	137	122	55	149(22)	125(13)	39(1)
合計	784	683	306	763(92)	637(67)	277(15)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 「その他の事業（上記以外の事業）」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3 ()内は女性の件数で、内数である。

※製造業は脳・心臓疾患の業種別の支給決定数としては、運輸業・小売業と並んで多い業種となっている。（厚生労働省 平成26年度「過労死等の労災補償状況」より）。

以下では、過重労働防止に向けて取組を行った企業事例をご紹介します。
様々な業種の事例がありますが、異業種の事例であっても、取組施策のヒントとしてご活用ください。

Ⅱ. 小売業

改善された
時間外労働

改善前

採用や研修を担当する
社員の時間外労働時間
100時間

改善後

平均60時間程度

過重労働対策取組の契機

小売業のB社においては、店舗開店時間の長時間化や店舗休業日の減少により長時間労働が常態化していたが、売上高の確保が優先され、特に大きな問題とは捉えていなかった。そのような中で、ある店舗の責任者である社員がうつ病で長期休職する事案が生じ、休職期間中・復職後の対応について管理部門が対応する中で、管理部門主導の下、全店舗において再発防止対策を講じる必要性を認識することとなった。

長時間労働となっている原因

うつ病を発病した社員の労働時間を調査した結果、パートタイマー労働者等、短時間労働者の離職率が高く、繰り返しされる短時間労働者の採用活動のための時間、研修に割く時間が社員自身のその他業務の時間と重なり、1か月100時間を超える時間外労働を行っていたことが判明した。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

- 1 採用・研修について、店舗の責任者一人に任せのではなく、新たに本社で人事労務部署を拡充し、当該部署が主に採用・研修を行う体制を整備することで、店舗の責任者への業務集中を分散できた。
- 2 採用方針を見直し、細切れの時間でも就労の意欲のある短時間労働者の採用を増やしたことで、時間帯ごとの効率的なシフト配置が可能になり、短時間労働者の負担が軽減された。また、シフトの柔軟な設定が可能になり空いた時間に仕事をしたいという労働者側のニーズにも合致したことで、定着率が高まった。その結果、採用活動に割く時間や研修に割く時間が軽減され、長時間労働の削減につながった。
- 3 時間外労働が月80時間を超えた場合には、管理部門の担当者が面談を実施し、原因の分析及び改善策について店舗の責任者と共に対応を協議することで、全社的な見直しが図られた。

(2) 健康管理

- 1 メンタルヘルスに対する全社員向けのセルフケア研修を実施するとともに、店舗の責任者については、ラインによるケアの重要性についても定例の営業会議の場を利用して、管理部門の担当者より啓蒙活動を実施したことで、過重労働対策に向けた知識が高まった。
- 2 時間外労働が月80時間を超えた場合には、本人の申出にかかわらず医師の面接指導を受けさせることとした。
- 3 全社員に対して、ストレスチェックを実施した結果、各社員のストレス状況を把握し、管理部門によるケアができるようになったとともに、社員自身のストレスへの気づきを促すことができた。

事例の ポイント

- ① 従来のシフト設計を見直し、柔軟な考え方で多様な働き方を受け入れることができる仕組みを整えた。
- ② 従来、管理部門は各店舗の運営には関与の度合いが少なかったが、労務管理については店舗の責任者ひとりに任せのではなく、全社の経営課題として取り組んだ。

表2-2 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	平成25年度			平成26年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	15	11	7	11(1)	10(2)	6(1)
製造業	249	219	78	245(56)	228(51)	81(17)
建設業	87	68	34	74(3)	76(4)	37(3)
運輸業、郵便業	147	115	45	144(25)	138(27)	63(13)
卸売業、小売業	199	180	65	213(90)	197(71)	71(17)
金融業、保険業	34	42	15	54(24)	38(19)	7(3)
教育、学習支援業	34	33	13	60(32)	38(18)	10(4)
医療、福祉	219	167	54	236(163)	202(139)	60(44)
情報通信業	76	60	22	73(20)	80(20)	32(5)
宿泊業、飲食サービス業	67	51	24	55(24)	60(27)	38(13)
その他の事業(上記以外の事業)	282	247	79	291(113)	240(84)	92(30)
合計	1409	1193	436	1456(551)	1307(462)	497(150)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3 ()内は女性の件数で、内数である。

※小売業は精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数が、製造業、医療・福祉業と並んで多い業種となっている(厚生労働省 平成26年度「過労死等の労災補償状況」より)。

5 過重労働に関する改善取組事例の紹介

Ⅲ. 運輸業

改善された
時間外労働

改善前

平均80時間

改善後

平均60時間

※手待ち時間の改善時間 概ね9分～15分の短縮

過重労働対策取組の契機

運輸業のC社においては、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」にある1日の拘束時間13時間の遵守が危ぶまれる日も少なくなく、1か月の時間外労働が80時間を超えるドライバーが複数おり、健康管理の面からの不安を抱えていた。そのような中、ある日、配送中の運転者が居眠りによる軽い接触事故をおこしてしまった。一歩間違えば、大きな事故につながる恐れがあると考え、対策に取り組むこととした。

表1-3-2 脳・心臓疾患の支給決定件数の多い職種(中分類の上位3職種)

職種(大分類)	職種(中分類)	請求件数
輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	85
管理的職業従事者	法人・団体管理職員	24
販売従事者	営業職業従事者	14

運輸業は脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数が、他業種と比較して最も多い業種となっている(厚生労働省 平成26年度「過労死等の労災補償状況」より)。

長時間労働となっている原因

特に一部の荷主企業のセンターまでの配送について、C社の所在地からだと片道約500kmの長距離輸送となってしまうことに加え、空車率低減のために積み込み・配達先を増やすことで拘束時間や運転時間の長大化を招いていた。また、荷主企業の出荷建屋では、梱包資材等入庫用車両と製品出荷用車両が同時接車でず手待ち時間が発生していたことや、複数の物流拠点があるが、それぞれの拠点ごとに荷主が固定化されており、一部のドライバーに突発的な対応が集中している状況も明らかとなった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

- 元請と下請運送事業者のみで実施していた運転手の労働時間改善会議に、荷主企業もオブザーバーとして参加して頂いたところ、荷主企業からの理解と協力を得ることができた。その結果、元請運送事業者と共に中継輸送など様々な施策に取り組むこととなり、配達先増への効率的な対処、一人のドライバーにかかる負荷の軽減を実現することができた。
- 荷主事業所の協力を得ることにより、車両用の導線を1カ所から2カ所に増設することができた。その結果、資材等搬入用車両と製品出荷用車両の手待ち時間の削減を実現することができた。
- 突発的な車両手配の要請については、出荷時間や寸法・重量など手配に必要な情報の早期把握に努めるとともに、複数拠点の運行管理者でその情報を共有したことにより、荷主から要請を受けた拠点の他に適切な対応が可能な拠点があった場合は、当該拠点にて荷主からの要請に対応することが可能となった。

(2) 健康管理

- 運行前のアルコールチェック等と同時に体調不良のチェックを実施するなど、運転者と運行管理者が日頃からコミュニケーションをとる仕組みを設け、運転者から管理者に申告しやすい雰囲気づくりに努めたことにより、健康に問題を抱えている者や疲労の蓄積を感じている者を把握しやすくなった。

事例のポイント

- 荷主の協力を得て、手待ち時間の短縮に努めた。
- 物流拠点間の情報共有を徹底した。
- 運行管理者と運転者とのコミュニケーションの場に体調不良のヒアリングを兼ねた。

Ⅳ. サービス業

改善された
時間外労働

改善前

平均60時間

改善後

平均40時間

過重労働対策取組の契機

飲食サービス業のD社においては、店舗開店時間の長時間化や店舗休業日の減少により長時間労働が常態化していたが、売上高の確保が優先され、これを大きな問題とは捉えていなかった。そのような中で、ある店舗において、長時間労働による疲労から一部の社員に勤怠の乱れが目立つようになり、次第に店舗の他のスタッフにも影響していくようになった。その結果、同じ商材を扱う、同じ会社が営む店舗でもあるにも関わらず、店舗によってスタッフの勤怠モラルに大きな差異が発生することとなった。

長時間労働となっている原因

本社の労務管理部門が各店舗の状況を調査したところ、店舗の顧客数及び売上高を考慮した人員配置ができていなかったこと等により、店舗間で労働時間の差異が大きく、最長では月100時間の時間外労働を行っている社員がいる店舗もあれば、時間外労働が殆ど発生していない店舗もあることが明らかとなった。

また、各店舗の管理職の労働時間管理や過重労働による健康障害の発生に関する意識が低く、知識も不十分であったために個々の社員の時間外労働時間や年次有給休暇の消化率等も把握されていない状況が明らかとなった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

- 1 本社の労務管理部門が、店舗ごとの立地条件に対応した営業時間・休日の設定、店舗の顧客数及び売上高に応じた人員配置の見直しを行った。また、フロアスタッフ、厨房スタッフ、といった職種ごとにシフトを設計した。その結果、労働時間が平準化し、時間外労働が削減されるとともに、勤怠の乱れが改善された。
- 2 社員の育成指導方針について、じっくりと時間をかけて仕事の楽しさに気付いてもらうという視点も加味したものとするとともに、労働時間の管理にも気を配ることで社員のやる気が向上し、労働時間削減のみならず、生産性が向上した。
- 3 各店舗の管理職に対し、毎月個人ごとの労働時間の把握・報告及び月45 時間を超える時間外労働を行った者についての健康状況のチェックリスト及び長時間労働の改善策の提出を求めることにより、各店舗の管理職に常に労働時間管理に対する意識を持たせた。

(2) 健康管理

- 1 体調不良を理由とした遅刻、早退、当日連絡の欠勤件数について、店舗の運営責任者から本社へ報告させることによって、各店舗ごとの各事象の発生率を本社の運営会議において比較できるようになるとともに、店舗の運営責任者の社員の健康管理に対する意識が高まった。

事例の ポイント

- ① 営業時間、休業日、人員配置、職種ごとのシフト設計等について、各店舗の実態に合わせた見直しを行ったことにより、時間外労働が削減され、勤怠の乱れが改善された。
- ② 育成にはある程度の労働時間は必要であるが、専門知識の習得という視点に加えて「仕事の楽しみを知ってもらう」という長期的視野にたったの育成方針の重要性を共有した。
- ③ 社員の健康管理も店舗の運営責任者の責任であることを意識づけした。

5 過重労働に関する改善取組事例の紹介

V. 建設業

改善された
時間外労働

改善前

平均80時間

改善後

平均60時間

過重労働対策取組の契機

建設業のE社においては、従来、建設業では工期の厳守が最重要視され、休日出勤・時間外労働・深夜業務が日常茶飯事であることから、長時間労働に対して特に問題意識を持っていなかった。ある時、社長が、取引関係のある同業社において工事現場での業務中に居眠りを原因とした重大事故が発生したこと及びその後の経緯等を聞き、自社においても同様の問題が発生するおそれがあるとの危機意識を持ったことが契機となった。

長時間労働となっている原因

社長の指示により、現状分析を行ったところ、現業部門管理者が「建設業においては長時間労働が当たり前」との認識を持っており、仕事があっても帰りにくい職場の雰囲気が作られていた。また、社員側もこれについて特に疑問を感じていなかった。このため、個々の社員の労働時間の把握が厳密に行われておらず、自己申告による時間で月間60時間を超える時間外労働を行っている者も多数見受けられる状況であるにも関わらず、適切な管理がなされていなかった。また、年次有給休暇を取得するという習慣がなく、その取得率が極めて低かった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

- 1 原則として時間外労働は現場の監督者への事前申告とし、本人からの事前申告がない場合は、現場の監督者から時間外労働の発生の有無と発生理由についてヒアリングを実施することで、所定労働時間中の業務遂行の密度を高めることにつながった。
- 2 工期の確認を適宜監督者が行い、作業の遅れが生じていたときはその理由を確認し、直ちに改善を図ることで、工期満了間際の無理な時間外労働を減らすことができた。
- 3 工期終了後の4～6日をリフレッシュ休暇制度と称して、有給休暇を取得しやすい風土を醸成した。これによって有給休暇の取得率が1割程度改善された。また、年次有給休暇を半日単位でも取得できるようにし、例えば午後から翌日にかけて長い待ち時間が発生した際には、翌日に半日休暇の取得を促すことで、労働時間を実質的に削減することができた。

事例の ポイント

- ① 他社の事例を自社に置き換えて、経営トップからの強い指示のもと、時間外労働の事前申請のルールを徹底し、現場監督者に労務管理の意識を促した。
- ② 有給休暇を取得しやすいネーミングを考案し、有給休暇の取得を促進させた。



VI. 情報通信業

改善された
時間外労働

改善前
平均70時間

改善後
平均50時間

過重労働対策取組の契機

情報通信業のF社においては、全社平均で月60時間の時間外労働が行われていた。特定の部門では平均月80時間を超える部署もあり、社員によっては150時間を超える者もいた。過重労働に対する問題意識が従来よりあったため、社員個々人が抱えている課題やその進捗状況に応じて労働時間のコントロールができるようにフレックスタイム制を導入したものの、時間外労働は目に見える改善がされなかったため、次なる取組を検討することとした。

長時間労働となっている原因

労働時間については自己の裁量に基づき決定し、自己申告制の労働時間管理で運用されていた。特に時間外労働の必要性に関する判断などには、上司の厳格なチェックが行われておらず、ほぼ個人任せとなっていた。また、突発的な納期問題の発生が多いこと、社員個人間でスキル・ノウハウにバラつきがあり、特定の問題に対応できる社員が限られていることが明らかとなった。

対応とその効果

(1) 労働時間の短縮

勤務開始からメリハリのない勤務態度をとる社員が見受けられたため、「夕礼」を導入して、時間外労働に区切りをつけるようにした。そして、その場で現在の仕事の進捗状況及びその日に必要な時間外労働時間の見通しについて報告してもらい、上司により作業指示を行うこととした結果、時間外労働の削減につながった。

- また、夕礼において、それぞれの社員が抱えている課題の内容を、他の社員が概ね想像できてくるとなると、次第に「それは1時間もあればたぶん大丈夫だよ、〇〇は使えている?」という提案が上がるようになり、スキルや労働時間の効率性を高めるという意識向上の場としての役割も担うようになった。これによって、各社員の問題解決への対応スキルの向上にもつながった。

- 部門長が適正な労働時間管理について理解することが、時間外労働削減に向けての重要な対策の1つであるが、これまでのキャリアでは技術一辺倒できた管理者も多く、人事管理についての知識が十分とはいえなかった。そこで、部門長向けの労務管理教育を充実させるとともに、部門長には、技術的な側面ばかりではなく、管理者としての適正を考慮した配置を行うようにした。その結果、部門長が労務管理に積極的に関与するようになった。

- 時間外労働については、原則として部門長への事前申告制を採用した。突発的な事由によって、やむを得ず、事前の申告が難しかった場合には後日、速やかに理由を添えて報告することにした。その結果、所定労働時間内の作業効率が高まった。

(2) 健康管理

- 勤怠管理のシステムによって、自己申告を行っている勤怠画面が、前月の時間外労働の時間数によって画面の色が変化する仕組みを採用した。前月の残業時間が60時間を超えている場合は黄色の画面、前月の残業時間が100時間を超えていると赤い画面で画面表示されるようにすると共に、医師による面接指導を促すメッセージを表示させた。

事例の ポイント

- 労働時間にメリハリを利かせる仕組み（「夕礼」）を導入して、効率的に労働する意識を社員に根付かせた。
- 時間外労働の部門長への事前申告制を導入し、部下の労働時間と健康管理も部門長の役割であることを再認識させた。

過労死等の防止のための対策に関する大綱

平成26年11月1日に施行された「過労死等防止対策推進法」に基づき、平成27年7月24日に「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に加え、事業主が取り組む重点対策等が盛り込まれました。

国が取り組む重点対策

- 1 調査研究等
 - (1) 過労死等事案の分析
 - (2) 疫学研究等
 - (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析
 - (4) 結果の発信
- 2 啓発
 - (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
 - (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
 - (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
 - (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
 - (5) 「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
 - (6) メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施
 - (7) 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
 - (8) 商慣行等も踏まえた取組の推進
 - (9) 公務員に対する周知・啓発等の実施
- 3 相談体制の整備等
 - (1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置
 - (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
 - (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
 - (4) 公務員に対する相談体制の整備等
- 4 民間団体の活動に対する支援
 - (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催
 - (2) シンポジウム以外の活動に対する支援
 - (3) 民間団体の活動の周知

事業主が取り組む重点対策

国が行う対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって対策に取り組むよう努める。

- 1 経営幹部等の取組
 - ⇒ 最高責任者・経営幹部が先頭に立って取組等を推進するよう努める。また、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも過労死等が発生していることを踏まえて、取組の推進に努める。さらに、過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める。
- 2 産業保健スタッフ等の活用
 - ⇒ 産業保健スタッフ等の専門的知見の活用を図るよう努める。
 - ⇒ 常駐するスタッフが適切な役割を果たすよう環境整備を図るとともに、産業医がいない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用した体制の整備を図るよう努める。

MEMO

ま と め

今後は、多用な人材のニーズに対応する働き方を提供し、積極的に「ワーク・ライフ・バランス」に取り組む企業が、

①人材採用力

②人材定着力

③人材活用力

で「勝ち残れる企業」となる可能性が高いものと考えられます。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働時間、休日、年次有給休暇の取得に関する事項などを、労働者の健康と生活に配慮するとともに多用な働き方に対応したものへ改善することが重要になります。厚生労働省では、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」を策定し、事業主およびその団体が、労働時間、休日、年次有給休暇その他の休暇の設定を改善するに当たって、適切に対処できるように必要事項を定めています。また、平成27年12月からは新たにストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度がスタートします。このガイドライン等を活用して、長時間労働の抑制や個人のメンタルヘルス不調リスクの低減、年次有給休暇の取得向上に取り組み、社員と会社のWin-Winの関係を築きましょう。

「労働時間等見直しガイドライン」の基本的考え方

仕事のしかたを見直して、
労働時間を短縮しましょう

労働者が健康で充実した生活を送れるよう、
労働時間を短縮して生活時間を十分確保する。

所定外労働時間の削減

年次有給休暇の取得促進

働く意欲を高めるために、
労働者一人ひとりの
さまざまな事情へ
対応しましょう

労働時間の設定の改善にあたって、
労使による話し合いの体制を整備する。

労働者一人ひとりの健康と生活に関する
さまざまな事情を踏まえて、個々に対応する。

社員全員の
ワーク・ライフ・
バランスの実現のために、
経営者が率先して
取り組みましょう

経営者は労働時間等について
積極的に理解を深め、自らが主導して、
職場の環境を変えるための
意識改革や柔軟な働き方の実現に取り組む。