

令和6年10月25日

公益社団法人神奈川労務安全衛生協会  
会長 殿

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意を賜り、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。

近年、過労死等の労災支給決定件数は増加傾向にあり、また、本年4月からは、建設事業、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。

このような状況の中、神奈川県内における年間総実労働時間（令和5年）は1967時間（全国1962時間）、週労働時間35時間以上の労働者に占める週労働60時間以上の労働者の割合（令和4年）は7.9%（全国7.8%）であり、依然として長時間労働の実態が認められます。また、年次有給休暇取得率（令和4年）は64.2%（全国62.1%）となっており、2025年に70%という政府目標には及ばない状況にあります。

このようなことから、神奈川労働局としては、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、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 働き方の見直しに向けた取組を進めるため、長時間労働を前提とした労働慣行からの脱却を図るとともに、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などの導入
- ・ 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 本年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、下請等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「しわ寄せ」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

神奈川労働局長





神勞発基 1025 第1号の10  
令和6年10月25日

公益社団法人神奈川労務安全衛生協会  
代表者 殿

神奈川労働局長



11月の「過労死等防止啓発月間」・「「しわ寄せ」防止キャンペーン月間」  
に関する周知について(依頼)

日頃から労働行政の円滑な推進につきましては、格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

月間中は、国民への周知・啓発を目的に、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を11月1日に開催するほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導や、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などを行います。

また、大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のため、毎年11月は「「しわ寄せ」防止キャンペーン月間」です。

つきましては、別添を参考に、貴団体のホームページへの記事の掲載やメールマガジンの配信等につきまして、御協力いただきますようお願い申し上げます。

別添につきましては、ホームページへのリンクを貼り付けた電子データをお送りさせていただきますので、メールで御連絡いただけましたら幸いです。

同封いたしましたリーフレット等につきましては、部数に余裕がございますので、御連絡いただけましたら送付させていただきます。

なお、ホームページに掲載等いただいた場合には、御一報いただけると幸甚に存じます。

メールアドレス [kantokuka-kanagawakyoku@mhlw.go.jp](mailto:kantokuka-kanagawakyoku@mhlw.go.jp)

○過労死等防止に関する特設サイト

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



○「しわ寄せ」防止特設サイト

※リーフレット等の電子媒体を以下のサイトに掲載しています。

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



神奈川労働局 労働基準部監督課  
〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57  
電話 045-211-7351 (担当: 柏原)



## 11月は「過労死等防止啓発月間」です

厚生労働省では、「過労死等防止啓発月間」である11月に、過労死等をなくすためのシンポジウムやキャンペーンなどの取組を行います。この月間は、「過労死等防止対策推進法」に基づくもので、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、関心と理解を深めるため、毎年11月に実施しています。

月間中は、国民への周知・啓発を目的に、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を11月1日（金）に開催するほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、一般の方からの労働に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」などを行います。

### 【取組概要】

#### 1 国民への周知・啓発

- ・「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催 11月1日（金）13：30～16：30  
（参加受付 ※参加無料）

[https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/page\\_kanagawa.html](https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/page_kanagawa.html)

- ・ポスターの掲示などによる国民に向けた周知・啓発の実施

#### 2 過重労働解消キャンペーン（詳細は下記の特設ページを参照ください）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign_00004.html)

- 過重労働相談受付集中期間 11月1日（金）から11月7日（木）まで
  - ・ 神奈川労働局・最寄りの労働基準監督署（開庁時間 平日8：30～17：15）
  - ・ 労働条件相談ほっとライン【委託事業】  
電話番号：0120-811-610（フリーダイヤル）  
（相談受付時間：月～金17：00～22：00、土日・祝日9：00～21：00）

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

- 過重労働解消相談ダイヤル 11月2日（土）9：00～17：00

電話番号：0120-794-713（フリーダイヤル）

労働基準監督官が、相談に対応します。

- SNS（LINE）相談【委託事業】 11月2日（土）9：00～21：00

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

労働条件相談ほっとラインの相談員が相談に対応します。

- 過重労働解消のためのセミナー

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、10月～1月にオンライン又は会場開催により「過重労働解消のためのセミナー」（委託事業）を実施します。

<https://shuugyou.mhlw.go.jp/kaiyu-kaishou>

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

# しごとにより、 いのち。

すべての人が健康で、毎日イキイキと働き続けられる社会へ。

みんなで一緒に考えてみませんか。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。





# 過労死等とは？

## A

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。

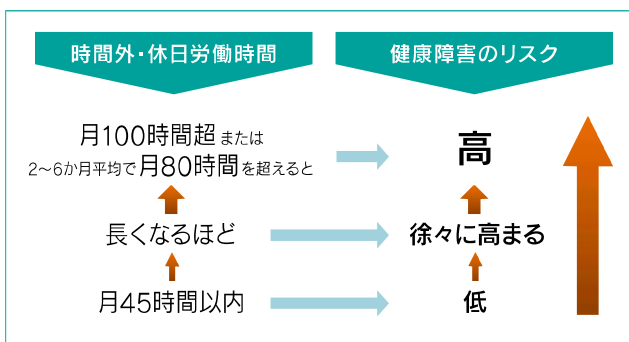
### 【過労死等の定義】

- ◎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》

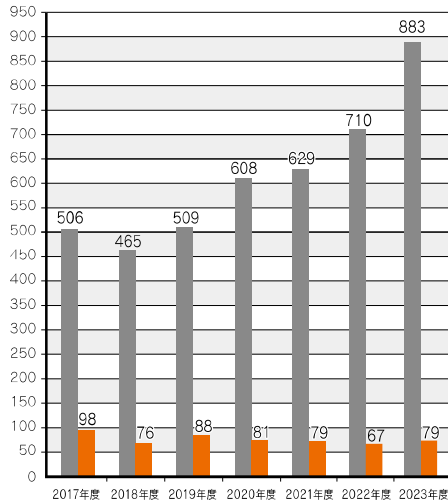
- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④2～6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。

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。





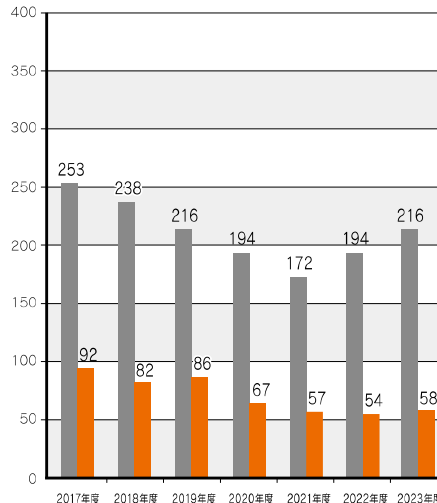
■精神障害に係る労災認定件数の推移



■全体  
■うち自殺（未遂を含む）

注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」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



■全体  
■うち死亡

注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」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

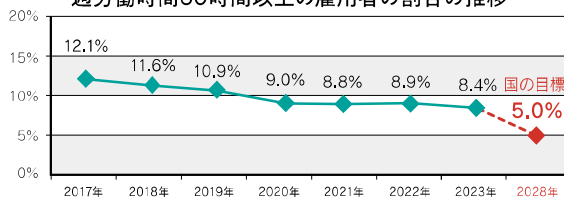
「過労死等防止は喫緊の課題」  
過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境（職場風土を含む）を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

## 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。

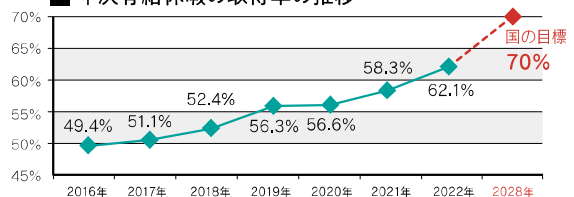
- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2028年まで)
- ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
  - (1) 制度を知らなかった企業割合を5%未満(2028年まで)
  - (2) 制度を導入している企業割合を15%以上(2028年まで)
 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2028年まで)
- ◎メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上(2027年まで)
- ◎使用する労働者数50人未満の小規模事業場にお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」



# 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？

**A** 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。労働者に対して、労働基準法を周知することはもとより、36協定が適切に結ばれるよう過半数代表者(過半数代表者に選出される労働者)に対しても、周知等を行うことが重要です。また、届け出られた協定は見やすい場所へ掲示するなどの方法により、労働者に周知することが必要です。

## ！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。







# 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？



**A** 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、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](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html)





## 働き方はどのように見直せばよいですか？

# A

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はなく、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ことが必要です。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。





### ！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の導入・運用する際のポイント等をとりと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。

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とは？

### A

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。

労働者の取組

事業主の取組

### 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>





## 心の健康を保つために 取り組むべきことは？

### A

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。

### 「メンタルヘルスカケアが重要」

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る労働者の割合は、8割を超えています。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カ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人未満の事業場は努力義務）。

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ましょう。

### ① 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)





## 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、解雇その他の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

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](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/>



# 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？

## A

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。

2022年4月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が  
中小企業を含む全ての企業の義務となりました。

新しい働き方を導入  
する場合はどのような  
対応すべき？

A

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、育児や介護と  
仕事の両立や、高齢の方や障害  
を持った方への就労機会の提供  
など、労働者の多様なニーズに  
応じた柔軟な働き方を可能とす  
るものであり、構造的な人手不  
足の中で、企業の人材確保・定着  
にも資する等、労使ともにメ  
リットがあります。

一方で、テレワークにおいて  
も過重労働による健康障害防止  
や、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、  
適正な労務管理下における

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  
とつ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  
時間労働によつて労働者の健康  
が阻害されないよう、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。

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？

A

労働者は周囲の人や専門家に  
早めに相談をしましょう。  
事業主は労働者が相談に行きやすい  
環境作りが必要です。

### 「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  
口の周知を行いましょ。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ことも  
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ついた  
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

### ① 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)





# フリーランスとして 安心して働くための対策は？

## A

フリーランス・事業者間取引適正化等法や、  
個人事業者等の健康管理に関するガイドラインの  
趣旨に沿った働き方をしましょう。  
2024年11月から労災保険に特別加入できるようになります。

### 「フリーランス・事業者間取引適正化等法」

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が社会に普及してきた一方で、フリーランスが取引先との関係で、報酬の不払やハラスメントなど様々な問題やトラブルを経験していることが明らかになっています。こうしたことを背景として、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整備を目的とした「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が制定され、2024年11月1日から施行されます。詳しい情報は、厚生労働省HPをご確認ください。

### 「労災保険の特別加入」

2024年11月1日から、フリーランス(特定受託事業者)が企業などから業務委託を受けて行う事業等(特定フリーランス事業)が、新たに労災保険の特別加入制度の対象に加わることとなりました。これにより、特定フリーランス事業の要件を満たす場合には労災保険に任意加入でき、加入すると、仕事中のケガ等の治療に必要な給付などの補償を受けることが可能となります。



### 「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」

2024年5月に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身は心身の健康の保持増進に努めるほか、注文者等は個人事業者等に対して必要な配慮を行うよう努めましょう。



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・兼業の促進に  
関するガイドライン



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



# 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。  
下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

記入年月日          年          月          日

## 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. 工作中、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) <sup>※1</sup>	<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つたさま

【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)

# 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。

## 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 <sup>※2</sup>	<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 <sup>※3</sup>	<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 <sup>※4</sup>	<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

あなたの疲労蓄積度はいかがでしたか?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。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(点数が1または3である項目)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、自分で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。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があつて自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかりと取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養が取りやすくなることから、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外・休日労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。



## 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）

こころの不調や不安に悩む働く方、職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方をはじめ、ご家族の方、部下を持つ方、支援者の方など、さまざまな立場の方に役立つ情報やコンテンツを掲載しています。

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



### ●こころの耳電話相談、メール相談、SNS相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。

電話相談 **0120-565-455** 月・火 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・火 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>



### ●独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所

過労死等防止調査研究センター <https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html>



## ◎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についての相談はこちら。

<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きます。

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/>







# 厚生労働省では、**過重労働解消キャンペーン**期間中、次の取組を実施します



**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との意見交換を実施します**  
 都道府県労働局長が管内企業の経営トップとの意見交換により、長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集・紹介します。

**3 長時間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**  
 長時間労働が疑われる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

**4 労働相談を実施します**  
 11月2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**

なくしましょう **0120-794-713** 長い残業

令和6年11月2日(土) 9:00~17:00

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/>

**5 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**

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

**「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。  
 \*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。

**参加費無料**

**専用ホームページ** ▶ <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>

**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・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないよう、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/>



働き過ぎにより生じるさまざまなリスク、ご存知ですか?  
 あなたの心や体は大丈夫ですか?  
 健康のために必要なこと、それは適切な労働時間と健全な労働環境です。  
 あなたは、働き過ぎていませんか?  
 毎日の労働時間、この機会に一度、見直してみませんか。

毎日の労働時間、見直しませんか?

## 11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します!

労働基準監督官が相談をお受けします。 **無料** 令和6年11月2日(土) 9:00~17:00  
 なくしましょう 長い残業

**0120-794-713**

過重労働解消相談ダイヤル

※全国どこからでも利用できます(スマートフォンからも無料)※匿名でもOK

**過重労働解消キャンペーン** 検索

11月1日~7日は、**過重労働相談受付集中期間**です 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」にご相談ください

**労働条件相談ほっとライン** **0120-811-610**  
 はい! ろうどう

【厚生労働省委託事業】 相談受付時間 月~金17:00~22:00 土日・祝日9:00~21:00

11月2日(土)は、SNS相談も実施しています

# 毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です

「過労死等防止対策推進法」では、11月を「過労死等防止啓発月間」としています。このため、厚生労働省では、その一環として「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、集中的な周知・啓発等に取り組むこととしています。



**知っていますか？**

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となってうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。

過重労働と健康リスクとの関連性



## 長時間労働が健康に与える影響は？

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

(右の図は、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。)

## 確かめよう労働条件

働く人や事業主、人事労務担当者の方向けに、労働基準関係法令などの知っておきたいルールや、労務管理の改善に役立つ情報などを掲載している労働条件に関する総合サイトです。時間外・休日労働、年次有給休暇、労働者の健康管理など、併せてチェックしてみてください。



**確かめよう労働条件サイト** ▶ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

## 働き方・休み方改善ポータルサイト

企業の皆様に、自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を検索して参考にすることができます。豊富な取組事例の中から、過重労働を防止するための方策や取組のヒントを取り入れ、自社内の取組にぜひご活用ください。

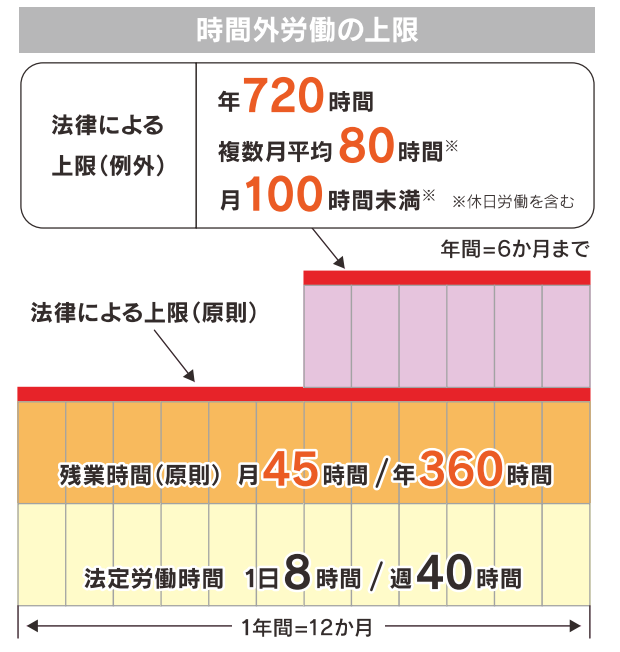
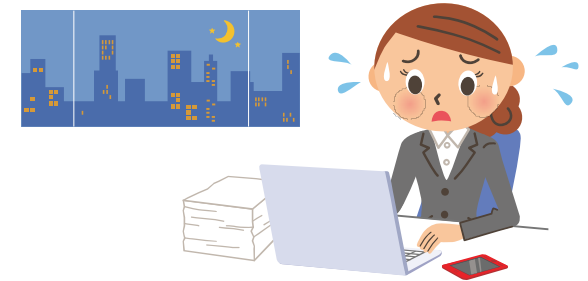


**働き方・休み方改善ポータルサイト** ▶ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

# 過重労働による健康障害を防止するために

## 1 時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- 労働基準法で定められている時間外労働の上限規制(右枠参照)は必ず守ってください。
- 時間外労働は本来、臨時的な場合にのみ行われるものです。時間外・休日労働を行わせる場合の労使協定(36協定)の締結に当たっては、その内容が指針(※1)に適合したものとなるようにしてください。
- 労働時間を適正に把握(※2)してください。



## 2 年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 年次有給休暇を確実に取得させるため、年5日については、時季を定めて労働者に与えなければなりません(対象:年次有給休暇が年10日以上付与される労働者)。
- 年次有給休暇の計画的付与制度の活用や休暇を取得しやすい職場環境の整備に取り組みましょう。



## 3 労働時間等の設定を改善しましょう。


- 勤務間インターバル制度(※3)の導入をはじめとした労働時間等の設定の改善に努めましょう。
- 具体的な措置の内容は、ガイドライン(※4)を確認しましょう。

## 4 労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制(産業医、衛生管理者・衛生推進者等の選任、衛生委員会等の設置等)を整え、健康診断を実施し、必要な事後措置を講じてください。
- 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出た場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- 指針(※5)に基づき、職場でメンタルヘルス対策にも取り組んでください。

※1 「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第323号)  
 ※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ガイドライン」(厚生労働省、平成29年1月)  
 ※3 終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休憩時間(インターバル時間)を確保する仕組み  
 ※4 「労働時間等見直しガイドライン」(平成20年厚生労働省告示第108号)  
 ※5 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、平成18年3月、健康保持増進のための指針公示第3号)





そのところ  
よろしく  
頼みますよ。


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？

## 適正なコスト負担を伴わない 短納期発注などはやめましょう。 大企業と下請等中小事業者は共存共栄！

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等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。



STOP!  
しわ寄せ



仕様変更？  
この納期じゃ、  
無理よ。。

このパンフレットには、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に配慮する必要があること（労働時間等設定改善法）や、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」、下請代金支払遅延等防止法等に違反のおそれのある不当な行為の事例集（いわゆる「べからず集」）等をまとめています。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



しわ寄せ防止  
特設サイト



長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！



~~ダメ！短納期発注！！~~



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。

事業主の皆様は、  
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企業内に周知しましょう。

- 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。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、  
「労働時間等設定改善法」(※1)と「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)」(※2)に規定されています。

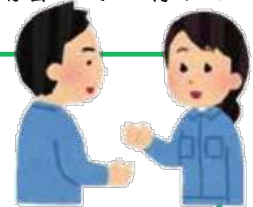
※1「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)(抄)

(事業主等の責務)

第2条 1～3 (略)

- 4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、**著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。**



※2「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)」とは、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものであって※1に基づく指針(告示)です。

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)  
(平成20年厚生労働省告示第108号)(抄)

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1)～(3)(略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、**事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。**

- イ **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。**
- ロ **発注内容の頻繁な変更を抑制すること。**
- ハ **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。**



厚生労働省では、「しわ寄せ」に係る情報を把握した場合、地方経済産業局に情報提供するほか、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法(昭和31年法律第120号)等の違反が疑われる事案について、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っています。

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)まで

# 「働き方改革」を阻害する不当な行為を しないよう気を付けましょう!!

以下の行為は、下請法や独占禁止法で定める禁止行為に該当する可能性があります。

## 01 買ったたき

(下請法第4条第1項第5号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

### 事例① 短納期発注による買ったたき

発注者は、短納期発注を行い、受注者は休日対応することを余儀なくされ、人件費等のコストが大幅に増加したにもかかわらず、通常の単価と同一の単価を一方向的に定めた。



### 事例② 業務効率化の果実の摘み取り

発注者は、受注者から社外秘である製造原価計算資料、労務管理関係資料等を提出させ、資料を分析し、「利益率が高いので値下げに応じられるはず」などと主張し、著しく低い取引対価を一方向的に定めた。

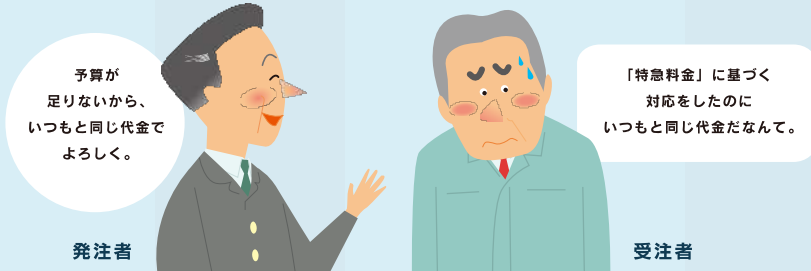


## 02 減額

(下請法第4条第1項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

### 事例③ 付加価値の不払

発注者は、書面において短納期発注については「特急料金」を定めていたところ、受注者に対して短納期発注を行ったにもかかわらず、「予算が足りない」などの理由により、特急料金を支払うことなく、通常の代金しか支払わなかった。



## 03 不当な給付内容の変更・やり直し

(下請法第4条第2項第4号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

### 事例④ 直前キャンセル

発注者は、受注者に対して運送業務を委託しているところ、特定の荷主の荷物を集荷するために、毎週特定の曜日に受注者のトラックを数台待機させることを契約で定めていた。当日になって「今日の配送は取りやめになった」と一方的にキャンセルし、その分の対価を支払わなかった。



## 04 受領拒否

(下請法第4条第1項第1号・独占禁止法第2条第9項第5号ハ)

### 事例⑤ 短納期発注による受領拒否

発注者は、発注後、一方的に納期を短く変更し、受注者は従業員による長時間勤務によって対応したが、その納期までに納入が間に合わず、納入遅れを理由に商品の受領を拒否した。

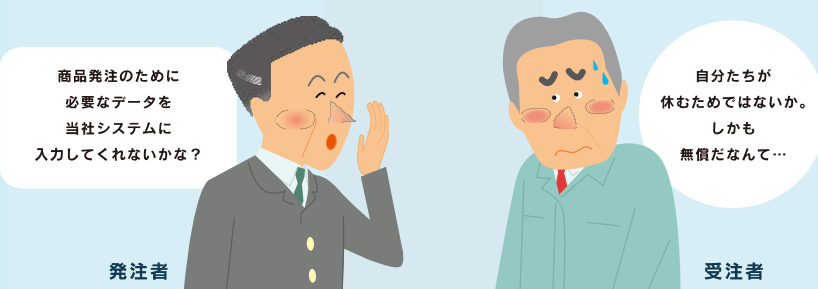


## 05 不当な経済上の利益提供要請

(下請法第4条第2項第3号・独占禁止法第2条第9項第5号ロ)

### 事例⑥ 働き方改革に向けた取組のしわ寄せ

発注者は、商品の発注に関するデータの自社システムへの入力業務を発注者自ら行うべきであるにもかかわらず、受注者に対して無償で行わせた。





中小企業

個人事業主

フリーランス

の皆さん

取引上の悩み

抱えていませんか？



知財の侵害  
・保護



代金の  
未払い



受取  
拒否



買い  
たたき



返品



不当な  
やり直し



値引き



下請かけこみ寺

にご相談ください!

「下請かけこみ寺」では、中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんが抱える取引上の悩み相談をお受けします。問題解決に向けて、専門の相談員や弁護士がアドバイスを行います。



悩んだらここに相談を!

下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>



相談無料

全国48か所

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの取引上の悩み相談をお受けします。

秘密厳守

匿名相談可能

☎ 0120-418-618

【受付時間】 平日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になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。



中小企業庁委託事業

(公財)全国中小企業振興機関協会



## 無料相談(相談員・弁護士)

例えば...

- ① 支払期日を過ぎても代金を払ってくれない。
- ② お客さんからキャンセルされたので、部品が必要なくなったと返品された。
- ③ 長年取引をしていた発注元から突然取引を停止された。



### 電話相談

電話で相談員がお答えします



### オンライン相談

オンライン上の対面で  
相談員がお答えします



### 対面相談

対面で相談員がお答えします



### 相談事例

下請かけこみ寺 **0120-418-618**

【受付時間】平日9:00~12:00 / 13:00~17:00 (土日・祝日・年末年始を除く)  
お近くの「下請かけこみ寺」に直接つながります。

## 調停による 紛争解決手続き(ADR)

- 紛争当事者間の和解の調停を行います。
- 裁判と異なり非公開で行われるため、当事者以外には秘密が守られます。
- 当事者が合意すれば、自由に調停場所・時間等を定めることができます。

## 全都道府県に下請かけこみ寺を設置しています。

本部:(公財)全国中小企業振興機関協会	03-5541-6655	(公財)ふくい産業支援センター	0776-67-7426
(公財)北海道中小企業総合支援センター	011-232-2408	(公財)滋賀県産業支援プラザ	077-511-1413
(公財)21あおもり産業総合支援センター	017-775-3234	(公財)京都産業21	075-315-8590
(公財)いわて産業振興センター	019-631-3822	(公財)大阪産業局	06-6748-1144
(公財)みやぎ産業振興機構	022-225-6637	(公財)ひょうご産業活性化センター	078-977-9109
(公財)あきた企業活性化センター	018-860-5622	(公財)奈良県地域産業振興センター	0742-36-8311
(公財)やまがた産業支援機構	023-647-0662	(公財)わかやま産業振興財団	073-432-3412
(公財)福島県産業振興センター	024-525-4077	(公財)鳥取県産業振興機構	0857-52-6703
(公財)いばらき中小企業グローバル推進機構	029-224-5318	(公財)しまね産業振興財団	0852-60-5114
(公財)栃木県産業振興センター	028-670-2603	(公財)岡山県産業振興財団	086-286-9670
(公財)群馬県産業支援機構	027-265-5027	(公財)ひろしま産業振興機構	082-240-7703
(公財)埼玉県産業振興公社	048-647-4086	(公財)やまぐち産業振興財団	083-902-3722
(公財)千葉県産業振興センター	043-299-2654	(公財)とくしま産業振興機構	088-654-0101
(公財)東京都中小企業振興公社	03-3251-9390	(公財)かがわ産業支援財団	087-868-9904
(公財)神奈川県産業振興センター	045-633-5200	(公財)えひめ産業振興財団	089-960-1268
(公財)にいがた産業創造機構	025-246-0056	(公財)高知県産業振興センター	088-845-6600
(公財)長野県産業振興機構	026-227-5013	(公財)福岡県中小企業振興センター	092-260-6017
(公財)やまなし産業支援機構	055-243-8037	(公財)佐賀県産業振興機構	0952-34-4416
(公財)静岡県産業振興財団	054-273-4433	(公財)長崎県産業振興財団	095-820-8836
(公財)あいち産業振興機構	052-715-3069	(公財)くまもと産業支援財団	096-289-2437
(公財)岐阜県産業経済振興センター	058-277-1082	(公財)大分県産業創造機構	097-534-5300
(公財)三重県産業支援センター	059-228-7283	(公財)宮崎県産業振興機構	0985-74-3850
(公財)富山県新世紀産業機構	076-444-5622	(公財)かごしま産業支援センター	099-219-1274
(公財)石川県産業創出支援機構	076-267-1219	(公財)沖縄県産業振興公社	098-859-6237

相談については、上記下請かけこみ寺においてお電話で受付しております。また、ホームページからも受付しております。

## 下請かけこみ寺

<https://www.zenkyo.or.jp/kakekomi/index.htm>



相談無料

全国48か所

中小企業・個人事業主・フリーランスの皆さんの  
取引上の悩み相談をお受けします。

秘密厳守

匿名相談可能

**0120-418-618**

【受付時間】平日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になれます。お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

# 「しわ寄せ」防止総合対策の概要

- 「働き方改革」と「取引適正化」は車の両輪であり、大企業・親事業者(以下「大企業等」という。)の働き方改革による下請等中小事業者への「しわ寄せ」の防止は、大企業等と下請等中小事業者の双方が成長と分配の好循環を実現する上で共通の課題
- このため、厚生労働省・中小企業庁・公正取引委員会が緊密な連携を図り、「**大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策**」を策定(令和元年6月26日)

## 総合対策の4つの柱

### ① 関係法令等の周知徹底

- ・労働施策総合推進法第10条の3に基づく協議会等(地方版政労使会議を含む。)における課題の共有と地域での取組の推進
- ・都道府県労働局(以下「労働局」という。)**・労働基準監督署(以下「労基署」という。)**・働き方改革推進支援センターが、あらゆる機会を通じて、労働時間等設定改善法に加え、下請中小企業振興法に基づく「振興基準」等についてもリーフレット等を活用して周知
- ・「しわ寄せ」防止キャンペーン月間の設定による経営トップセミナーの開催等の集中的・効果的な取組

### ② 労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供

- ・下請等中小事業者から、大企業等の働き方改革による「しわ寄せ」に関する相談が寄せられた場合等には、相談情報を地方経済産業局に情報提供

### ③ 労働局での「しわ寄せ」防止に向けた要請等の実施と労基署での通報制度の的確な運用

- ・労働局において、管内の大企業等に対し、「しわ寄せ」防止に向けた要請等を実施
- ・下請事業者に対する監督指導において、労働基準関係法令違反が認められ、背景に親事業者による下請法等違反行為の存在が疑われる場合には、公正取引委員会・中小企業庁に通報する制度を厳格に運用

### ④ 公正取引委員会・中小企業庁による指導等及び不当な行為事例の周知・広報

- ・大企業等の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのコスト負担を伴わない短納期発注等の下請法等違反の「しわ寄せ」については、公正取引委員会・中小企業庁が、下請法等に基づき、厳正に対応
- ・実際に指導等を行った事例や不当な行為の事例(いわゆる「べからず集」)の周知・広報の徹底

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?

そのところより早く頼みますよ。

仕様変更? この納期じゃ、無理よ...

11月「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

STOP! しわ寄せ

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等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。  
大企業等と下請等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  
中小企業庁 | 公正取引委員会

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

「しわ寄せ」防止特設サイトから、本パンフレットに掲載している下請振興法に基づく「振興基準」のリーフレット等のほか、公正取引委員会及び中小企業庁が下請法違反に対して指導等を行った事例のリーフレットや、11月の「しわ寄せ」防止キャンペーン月間のリーフレット、「しわ寄せ」防止のロゴマーク等をダウンロードできます。

下記より中企庁HPの振興基準のページに入ることが出来ます。

<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/torihiki/shinkoukiyun.html>

<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