

報道関係者 各位

平成 25 年 8 月 8 日

【照会先】

労働基準局監督課（内線 5423）

課長 美濃 芳郎

副主任中央労働基準監察監督官 鈴木 伸宏

中央労働基準監察監督官 梶原 慎志

労働基準局労働条件政策課賃金時間室（内線 5373）

大臣官房参事官 里見 隆治

室長補佐 小泉 貴人

職業安定局派遣・有期労働対策部

若年者雇用対策室（内線 5775）

室長 牛島 聡

室長補佐 高西 盛登

<代表・直通電話>

（代表番号） 03(5253)1111

（監督課直通） 03(3595)3202

（賃金時間室直通） 03(3502)6757

（若年者雇用対策室直通） 03(3597)0331

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組を強化

厚生労働省は、若者の「使い捨て」が疑われる企業等が社会で大きな問題となっていることを受けて、以下の3点を取組の柱とし、具体的な対策を行っていきます。

1 長時間労働の抑制に向けて、集中的な取組を行います。

9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、集中的に監督指導等を実施

2 相談にしっかり対応します。

9月1日に全国一斉の電話相談を実施

3 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します。

一層の周知啓発の徹底

<具体的な取組>

[1 長時間労働の抑制に向けた、集中的な取組を行います]

(1) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対し、重点的な監督指導を実施します。

本年 9 月を「過重労働重点監督月間」として、集中的な取組を行います。

- ① 労働基準監督署及びハローワーク利用者等からの苦情や通報等を端緒に、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等を把握し、監督指導を集中的に実施。

【重点確認事項】

- * 時間外・休日労働が 36 協定の範囲内であるかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。
- * 賃金不払残業(サービス残業)がないかについて確認し、法違反が認められた場合は是正指導。
- * 長時間労働者については、医師による面接指導等、健康確保措置が確実に講じられるよう指導。

② ①以外にも、過重労働があり、労働基準関係法令違反の疑いがある企業等に対して、重点的な監督指導を実施。

③ ①の監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、是正が認められるまで、ハローワークにおける職業紹介の対象としない。

(2) 過労死等事案を起こした企業等について、再発防止の取組を徹底させます。

- 脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われた企業等について、法違反の是正確認後も、フォローアップのための監督指導を実施することにより、再発防止の取組を徹底。

(3) 重大・悪質な違反が確認された企業等については、送検し、公表します。

[2 相談にしっかり対応します]

(1) 9月1日(日)に、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する『電話相談』を実施します。

【フリーダイヤル】		なくしましょう	ながい残業
0120	-	794	- 713

- * 労働基準法の施行日である9月1日(日)に、全国8ブロックで電話相談を実施。
- * 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談を踏まえ、労働基準関係法令違反が疑われる企業等に監督指導を実施。

(2) 9月2日以後も、「総合労働相談コーナー」、「労働基準関係情報メール窓口」で相談や情報を受け付けします。

- 9月2日以後も、都道府県労働局や労働基準監督署等にある「総合労働相談コーナー」や、厚生労働省のホームページ内にある「労働基準関係情報メール窓口」で相談や情報を受付。

* 労働基準関係情報メール窓口

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/mail_madoguchi.html

(3) 新卒応援ハローワークでも相談体制を強化します。

- 新卒応援ハローワークにおいて、若者の「使い捨て」が疑われる企業等の情報や相談を受け付け、労働基準法等の違反が疑われる企業等については労働基準監督署に情報提供。労働基準監督署は、その情報の内容を踏まえ、監督指導を実施。

[3 職場のパワーハラスメントの予防・解決を推進します]

パワーハラスメント(パワハラ)によって若者を使い捨てにすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発します。

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」を通じ、パワハラの裁判例の解説、パワハラ対策に取り組んでいる企業を紹介

- パワハラ対策の必要性等を分かりやすく説明したポスター、リーフレット等を作成し、全国の行政機関等で掲示・配布
 - * 取組1の監督指導の際にも配布
- 参加者の実務に活用することのできる、全国規模でのセミナーの実施（平成25年10月以降、順次実施）
- パワーハラスメント対策の好事例集等の作成、周知（平成25年10月以降）

(参考)

労働基準関係法令に違反する疑いがある企業等に対するこれまでの取組

- 1 労働基準監督機関においては、年間約 17 万 3 千件を超える企業等に対し、監督指導等を実施して、労働基準関係法令違反の是正を図っている。
- 2 労働基準関係法令に違反する疑いがある企業等に対しては、主体的かつ、計画的に監督指導を実施し、違法な時間外労働時間や賃金不払残業等については是正を指導してきた。平成 24 年も、年間約 13 万件を超える企業等に対し、計画的に監督指導を実施し、労働時間関係違反約 2 万 8 千件、割増賃金関係違反約 2 万件の指導を行っている。
- 3 また、上記 2 に加えて、労働者から具体的な権利救済を求めて申告がなされた事案（約 3 万 1 千件）に対しても、監督指導を実施し、必要な指導を行ってきたところである。
- 4 さらに、法違反の是正の有無を確認するために、必要に応じ、年間約 1 万 3 千件の再監督を実施している。
- 5 重大・悪質な違反を行った企業等に対しては、司法処分（平成 24 年 1,133 件）により厳正に対処し、原則として、公表を行っている。

監督業務実施状況

○監督種別別監督指導件数

	定期監督等 ⇒P7	申告監督 ⇒P7	再監督	臨検監督計
平成22年	128,959	33,077	12,497	174,533
平成23年	132,829	29,442	13,261	175,532
平成24年	134,295	25,418	13,807	173,520

(注) 1 「定期監督等」とは、毎月一定の計画に基づいて実施する定期監督のほか、労働災害に係る原因究明及び同種災害の再発防止等のために行う災害時監督、災害調査を含むもの。

2 「申告監督」とは、労働者からの申告に基づいて実施する監督のことである。

3 「再監督」とは、法違反の是正の有無を確認するために行う監督のことである。

定期監督等実施状況・法違反状況

年	事項	定期監督等 実施事業場数	違反事業場数	違反率	違反状況		
					労働条件の明示 (労基法第15条)	労働時間 (労基法第32条・ 40条)	割増賃金 (労基法第37条)
平成22年		128,959	86,075	66.7%	14,816	28,691	21,826
平成23年		132,829	89,586	67.4%	14,808	29,412	21,143
平成24年		134,295	91,796	68.4%	14,415	28,726	20,156

- (注) 1 「違反事業場数」欄は、何らかの労働基準関係法令の違反が認められた事業場数である。
 2 「違反状況」欄は、当該事項について違反が認められた事業場数である。(労基法＝労働基準法)

申告処理状況

年	事項	当年受理件数	申告監督実施 事業場数	違反事業場数	違反率	主要申告事項	
						賃金不払	解雇
平成22年		38,148	33,077	23,624	71.4%	31,852	6,945
平成23年		35,263	29,442	21,371	72.6%	29,823	6,387
平成24年		31,352	25,418	18,265	71.9%	26,834	5,248

- (注) 1 「主要申告事項」は、重複がありうる。
 2 「違反事業場数」は、申告事項に係る違反が認められた事業場数である。

労働基準法・最低賃金法違反送検事件状況(平成22年～24年)

	送検件数合計 (※1)	労働基準法違反件数 (全件数に占める割合)			
		第24条(※2) 最賃法第4条	第32条(※2)	第37条(※2)	
		賃金の支払	労働時間	割増賃金	
平成22年	1,157 (100%)	580 (50.1%)	412	38	37
平成23年	1,064 (100%)	513 (48.2%)	361	36	38
平成24年	1,133 (100%)	515 (45.5%)	344	36	39

(※1) 一事案で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している。

(※2) 賃金・労働時間の件数を抜粋して計上しているため、これらの件数の合計と労働基準法違反件数とは一致しない(労働基準法違反件数には、賃金・労働時間以外の違反の件数も含まれる)。

賃金不払残業に係る是正支払の状況

1 対象事案

平成23年4月から平成24年3月までの間に、定期監督及び申告に基づく監督等を行い、その是正を指導した結果、不払になっていた割増賃金が支払われたもののうち、その支払額が1企業で合計100万円以上となったもの。

2 割増賃金の是正支払の状況

是正企業数は**1,312企業**、対象労働者数は**117,002人**、支払われた割増賃金の合計額は**145億9,957万円**である。企業平均では1,113万円、労働者平均では12万円である。

そのうち、1企業で1,000万円以上の割増賃金が支払われた事案をみると、是正企業数は**117企業**（全体の8.9%）、対象労働者数は**44,319人**（全体の37.9%）、支払われた割増賃金の合計額は**83億223万円**（全体の56.9%）である。企業平均では7,096万円、労働者平均では19万円である。

3 業種別等の状況

企業数及び対象労働者数では商業、支払われた割増賃金額では建設業が最も多くなっている。

1企業での最高支払額は、26億8,844万円（建設業）で、次いで9億8,207万円（金融業）、7億5,687万円（小売業）の順である。

<参考>

○ 平成15年4月から平成24年3月までの9年間における状況

支払われた割増賃金額の企業平均は1,366万円、労働者平均は13万円である。

そのうち、1企業で1,000万円以上の割増賃金が支払われた事案をみると、企業平均は6,567万、労働者平均は16万円である。

その会社、あなたを「使い捨て」にしようとしていませんか？

毎日がんばっているのに、家に帰ってくるのはいつも深夜、ひどい時には家に帰れないことも…

休みたくても「年次有給休暇はない」と言われた

毎日遅くまで残業をしているが残業手当がつかない



若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する

無料電話相談を行います。

平成 25 年 9 月 1 日 (日)

9:00~17:00

なくしましょう 長い残業



0120-794-713



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依然として高い水準で推移するなど未だ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数は2年連続で増加するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

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。

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。

労働基準法第37条に違反する、賃金不払残業は、あってはならないものです。

これらの問題を解消するためには

過重労働による健康障害を防止するために^{※1}

① 時間外・休日労働時間の削減

- 時間外労働協定は、限度基準^{※2}に適合したものとする必要があります。
- 月45時間を超える時間外労働が可能な場合にも、実際の時間外労働は月45時間以下とするよう努めましょう。
- 休日労働についても削減に努めましょう。

② 労働者の健康管理に係る措置の徹底

- 健康管理体制を整備し、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。



賃金不払残業を解消するために^{※3}

- ① 労働時間適正把握基準^{※4}を遵守しましょう。
- ② 職場風土を改革しましょう。
- ③ 適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ④ 労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※1 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(平成18年3月、厚生労働省)

※2 「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年労働省告示第154号)

※3 「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

※4 「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、厚生労働省)

これらについて、あなたの職場で守られているか疑問のある方は

無料電話相談にご相談ください。
平成25年9月1日(日) 9:00~17:00
フリーダイヤル なくしましょう 長い残業
0120-794-713



平成25年9月2日(月)以後も、お近くの都道府県労働局または労働基準監督署で労働相談を受け付けています(開庁時間 平日8:30~17:15)。

また、労働基準関係情報メール窓口でも労働基準法等の問題がある事業場に関する情報を受け付けています。
(労働基準関係情報メール窓口 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/mail_madoguchi.html)



今日も遅刻か！



パワーハラ研修
しようか



うちには
パワーハラなんてないよ

みんなで考えよう！

職場のパワーハラスメント



えっ！
パワーハラだって！

職場の雰囲気
悪いよなあ…



誰にも相談
できないわ



職場内でのいじめや嫌がらせに悩む職場が増えてきています。
これら職場のパワーハラスメントは、適切な対応により、予防・解決が可能です。
組織全体で対応し、快適な職場環境の実現をめざしましょう。

いま、職場でのいじめ・嫌がらせに悩む方が急増しています。これらは業務効率の低下や精神障害の発病との関わりも指摘されるなど、社会的な問題として注目されています。

厚生労働省では、これらの行為を「職場のパワーハラスメント」と呼び、社会に注意を喚起し、この問題の予防・解決への取り組みを訴える「提言」をとりまとめました。

職場で働く一人ひとりが、自分たちの職場を見つめ直すとともに、問題をそのままにせず、相談や声かけなどを行いましょう。お互いに話し合い、この問題に向き合っていきましょう。

ポータルサイト「あかるい職場応援団」にて情報を提供中

ポータルサイト「あかるい職場応援団」

<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

みんなで考えよう！ 職場のパワーハラスメント

「職場のパワーハラスメント」とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性*を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

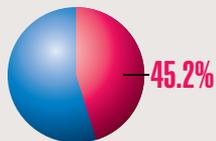
*上司から部下に行われるものだけでなく、先輩・後輩間や同僚間などの様々な優位性を背景に行われるものも含まれる。
(平成24年1月 職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告より)

たとえば、こんな行為

- | | | | |
|---------------|------------------|---------|--|
| 1 身体的な攻撃 | 暴行・傷害 | 4 過大な要求 | 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害 |
| 2 精神的な攻撃 | 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言 | 5 過小な要求 | 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じる、仕事を与えない |
| 3 人間関係からの切り離し | 隔離・仲間外し・無視 | 6 個の侵害 | 私的なことに過度に立ち入る |

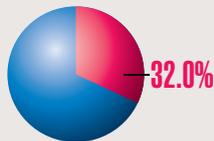
パワーハラスメントの現状

約1/4の従業員がパワハラ経験者

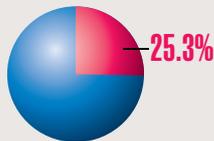


過去3年間に従業員からパワーハラスメントに関する相談を受けたことがある企業

(平成24年度 厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」より)



実際にパワーハラスメントに該当する事案があった企業



過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した従業員

パワハラによる企業へのマイナスの影響

- 職場風土の悪化、職場全体の士気の低下などによる生産性の低下
- 問題解決までの時間、労力、コストなどを要する
- 「職場環境配慮義務違反」などの理由により企業が法的責任を問われる場合もありうる。
- 企業イメージの低下

パワハラとメンタルヘルス不調との関係

74.2%の企業が、パワハラを受けた社員のうち、ある程度の者にメンタル面での問題が生じていると認識しています。

本人だけでなく周囲の社員にも影響する危険性もあります。

- 元気がなくなる
- 急に仕事の能率が悪くなりミスが増えた
- 欠勤や遅刻が多くなった
- 寝不足や食欲低下の様子が見える

(平成17年 中央労働災害防止協会「パワーハラスメントの実態に関する調査研究」より)

企業の取組によるプラスの効果

- 管理職の意識の変化による職場環境の改善
- 職場のコミュニケーションの活性化
- 管理職が適切にマネジメントできる
- 会社への信頼感が高まる

パワハラの予防と解決

予防対策

トップがメッセージを発信する パワハラを職場からなくす意思を表明する。

ルールを決める 就業規則に関係規定を設ける。労使協定を締結する。

実態を把握する 従業員アンケートを実施する。

教育する 研修を実施する。

解決のために

相談や解決の場を設置する 企業内・外に相談窓口を設置する。対応責任者を決める。

再発を防止する 行為者に対する再発防止研修を行う。

