

基 発 1018 第 1 号  
平成 22 年 10 月 18 日

社団法人日本経済団体連合会会長 殿

厚生労働省労働基準局長

### 労働時間の適正化に関する要請について

日頃から労働基準行政に格別の御配慮を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、労働時間等の現状を見ると、週の労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの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見られ、脳・心臓疾患に係る労災認定件数は平成 21 年度においても 293 件に上るなど、過重労働による健康障害も依然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。

これらの問題の解消に向けては、使用者が適正に労働時間を把握した上で、適切な対処を行うことが求められることはもちろん、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するといった改正労働基準法等の趣旨も踏まえ、使用者のみならず、労働者や労働組合、産業保健スタッフ等のすべての関係者の理解を得て、職場の実態をよく知る労使が一体となった取組を行うことが望まれます。

そこで、本年度においても、このような取組を促し、長時間労働の抑制等の労働時間の適正化を図るため、11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、各企業等において労働者の皆様の労働時間の適正化に向け下記に重点を置いた取組が推進されるよう、傘下企業等への一層の周知等に御協力をお願いします。

なお、企業等への周知に当たっては、別添のリーフレット等も御活用ください。

### 記

- 時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減
- 長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底
- 労働時間の適正な把握の徹底

日本商工会議所会頭 殿

厚生労働省労働基準局長

労働時間の適正化に関する要請について

日頃から労働基準行政に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、労働時間等の現状を見ると、週の労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの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見られ、脳・心臓疾患に係る労災認定件数は平成 21 年度においても 293 件に上るなど、過重労働による健康障害も依然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。

これらの問題の解消に向けては、使用者が適正に労働時間を把握した上で、適切な対処を行うことが求められることはもちろん、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するといった改正労働基準法等の趣旨も踏まえ、使用者のみならず、労働者や労働組合、産業保健スタッフ等のすべての関係者の理解を得て、職場の実態をよく知る労使が一体となった取組を行うことが望まれます。

そこで、本年度においても、このような取組を促し、長時間労働の抑制等の労働時間の適正化を図るため、11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、各企業等において労働者の皆様の労働時間の適正化に向け下記に重点を置いた取組が推進されるよう、傘下企業等への一層の周知等に御協力をお願いします。

なお、企業等への周知に当たっては、別添のリーフレット等も御活用ください。

記

- 時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減
- 長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底
- 労働時間の適正な把握の徹底

基 発 1018 第 1 号  
平成 22 年 10 月 18 日

全国中小企業団体中央会会長 殿

厚生労働省労働基準局長

### 労働時間の適正化に関する要請について

日頃から労働基準行政に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、労働時間等の現状を見ると、週の労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの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見られ、脳・心臓疾患に係る労災認定件数は平成 21 年度においても 293 件に上るなど、過重労働による健康障害も依然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。

これらの問題の解消に向けては、使用者が適正に労働時間を把握した上で、適切な対処を行うことが求められることはもちろん、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するといった改正労働基準法等の趣旨も踏まえ、使用者のみならず、労働者や労働組合、産業保健スタッフ等のすべての関係者の理解を得て、職場の実態をよく知る労使が一体となった取組を行うことが望まれます。

そこで、本年度においても、このような取組を促し、長時間労働の抑制等の労働時間の適正化を図るため、11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、各企業等において労働者の皆様の労働時間の適正化に向け下記に重点を置いた取組が推進されるよう、傘下企業等への一層の周知等に御協力をお願いします。

なお、企業等への周知に当たっては、別添のリーフレット等も御活用ください。

### 記

- 時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減
- 長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底
- 労働時間の適正な把握の徹底

基発 1018 第 1 号  
平成 22 年 10 月 18 日

日本労働組合総連合会会長 殿

厚生労働省労働基準局長

### 労働時間の適正化に関する要請について

日頃から労働基準行政に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、労働時間等の現状を見ると、週の労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの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見られ、脳・心臓疾患に係る労災認定件数は平成 21 年度においても 293 件に上るなど、過重労働による健康障害も依然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。

これらの問題の解消に向けては、使用者が適正に労働時間を把握した上で、適切な対処を行うことが求められることはもちろん、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するといった改正労働基準法等の趣旨も踏まえ、使用者のみならず、労働者や労働組合、産業保健スタッフ等のすべての関係者の理解を得て、職場の実態をよく知る労使が一体となった取組を行うことが望まれます。

そこで、本年度においても、このような取組を促し、長時間労働の抑制等の労働時間の適正化を図るため、11 月に「労働時間適正化キャンペーン」を実施し、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

つきましては、貴連合会におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、各企業等において労働組合員の皆様の労働時間の適正化に向け下記に重点を置いた取組が推進されるよう、傘下労働組合への一層の周知等に御協力をお願いします。

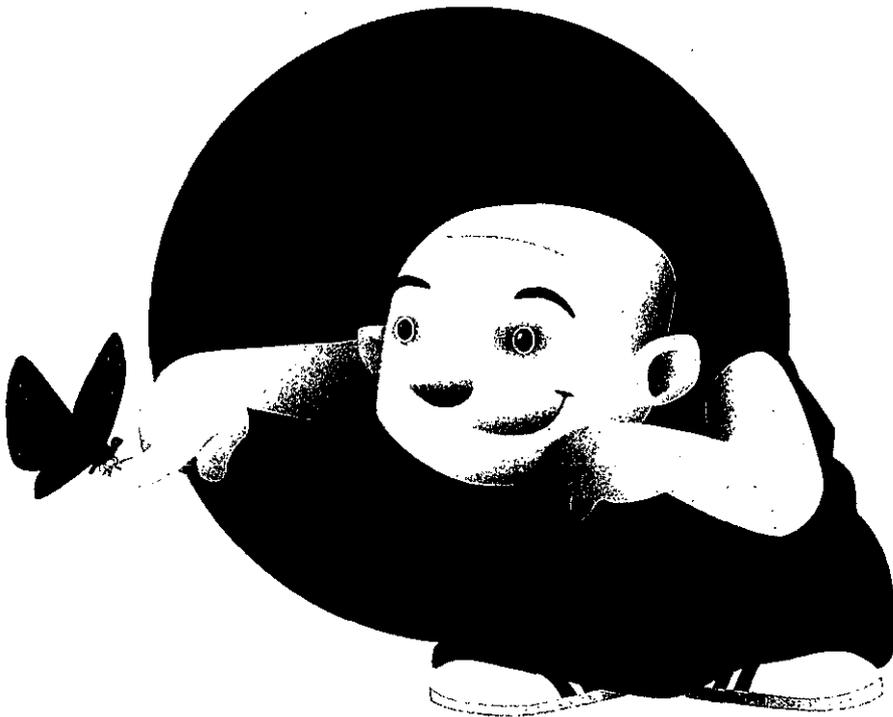
なお、周知等に当たっては、別添のリーフレット等も御活用ください。

### 記

- 時間外労働協定の適正化等による時間外・休日労働の削減
- 長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理に係る措置の徹底
- 労働時間の適正な把握の徹底

# 一休さんになる。

働きすぎはよくないよ。  
トンチも働かず、心も体も悪くする。  
しっかり働いて疲れたら  
趣味やスポーツでリフレッシュ。  
きちんと一休みしましょうね。



労使の協力で、労働時間を  
適正化しましょう。

労働者の健康を損なう過重労働はいけません。  
労働基準法に違反する賃金不払残業も許されないことです。  
労使が協力し長時間労働を抑制しましょう。

**11月**は「労働時間適正化キャンペーン」期間です。

無料

「労働時間相談ダイヤル」  
労働時間に関するご相談はこちら



なくしましょう 長い残業  
0120-794-713

11月6日(土)  
9時00分～17時00分

# 11月は 「労働時間適正化 キャンペーン」期間です。

## 現状の 課題

労働時間等の現状を見ると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は減少傾向にあるものの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見られます。脳・心臓疾患に係る労災認定件数は平成21年度においても293件に上るなど、過重労働による健康障害も依然多い状況にあります。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。

労働基準法に違反する、賃金不払残業(いわゆる「サービス残業」)は、あってはならないものです。

(「賃金不払残業」とは、所定労働時間外に労働時間の一部、又は全部に対して、所定の賃金、又は残業手当を支払うことなく労働を行わせることです。)

これらの問題を解消するためには、

労働時間を適正に把握し、時間外労働に対する適切な対処が必要です。

厚生労働省「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)

## 過重労働による健康障害を防止するために

### ①時間外・休日労働時間の削減

- 時間外労働協定は、基準<sup>(※)</sup>に適合したものとすることが必要です。  
※「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)
- 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

- 長時間労働者に対する面接指導等
- 健康管理体制の整備、健康診断の実施等を実施しましょう。  
※厚生労働省「過重労働による健康障害を防止するために事業者が講ずべき措置」(平成18年3月)

## 賃金不払残業を解消するために

- 労働時間適正把握基準の遵守
  - 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備
  - 職場風土の改革
  - 労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備等を実施しましょう
- ※厚生労働省「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)