

1 0 年 保 存
機 密 性 1
平成 27 年 10 月 1 日から 平成 37 年 9 月 30 日まで

基 発 1001 第 4 号  
職 発 1001 第 4 号  
平 成 27 年 10 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等及び若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組の強化について

過重労働による健康障害防止のための取組については、本年6月30日に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2015—未来への投資・生産性革命—」（以下「改訂戦略2015」という。）において、働き過ぎ防止のための取組強化として「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、本年1月から実施することとした月100時間を超える時間外労働を把握したすべての事業場等に対する監督指導を徹底する。」ことが盛り込まれるとともに、本年7月24日には、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号、以下「過労死防止法」という。）に基づき、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されたほか、同法において11月を過労死等防止啓発月間としているところである。

一方、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組についても、改訂戦略2015に盛り込まれるなど、引き続き、着実な対応が求められているところである。

これらを踏まえ、今般、下記の取組を行うこととするので、効果的かつ積極的に対応されたい。

なお、平成26年10月3日付け基発1003第3号・職発1003第5号「若者の『使い捨て』が疑われる企業等及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対する取組の強化について」は、本通達をもって廃止する。

## 記

### 第1 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等に対する取組

#### 1 重点監督の実施

過労死防止法第5条に基づき、過労死等防止啓発月間とされた11月に、以下の事業場を対象として、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止及び労働時間管理の適正化等を図るための監督指導を実施すること。

- ① 各種情報から時間外労働時間数が1か月当たり100時間を超えていると考えられる事業場
- ② 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場
- ③ 平成27年9月16日付け基発0916第2号「平成27年度過重労働解消キャンペーンの実施について」の別紙「平成27年度過重労働解消キャンペーン実施要領」の3(2)イにより、本年11月7日(土)に実施予定の全国一斉の電話相談に寄せられた相談であって、労働基準監督署(以下「署」という。)に情報提供されたものから、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められる事業場
- ④ 平成23年12月28日付け基発1228第5号「労働基準関係情報メール窓口の本格的な運用について」の記3(2)及び平成27年7月13日付け基発0713第18号「平成27年度インターネット監視による労働条件に係る情報収集事業の実施について」の記3に基づき署に情報提供されたものであって、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められる事業場

#### 2 監督指導に当たって留意すべき事項

監督指導において重大又は悪質な法違反が認められた場合は、積極的に司法処分を行うこととし、原則として、事案を公表すること。

### 第2 若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する取組

#### 1 重点監督の実施

- (1) 本年11月に、以下の事業場を対象として、長時間労働の抑制、賃金不払残業の解消及び過重労働による健康障害の防止を図るための監督指導を実施すること。
  - ① 署及び公共職業安定所(以下「所」という。)に寄せられた相談等を端緒に、離職率が極端に高い等の事業場
  - ② 平成27年3月23日付け基発第0323第4号「平成27年度労働条件相談ダイヤル事業の実施について」に基づき実施している「労働条件相談ほっとライン」(以下「ほっとライン」という。)に寄せられた相談であって、署に情報提供されたものから、労働基準関係法令違反の疑いがあると認めら

れる事業場

- ③ 署等に寄せられた各種情報から長時間労働等が行われており、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められる事業場

(2) 監督指導に当たって留意すべき事項

監督指導において重大又は悪質な法違反が認められた場合は、上記第1の2と同様の対応を行うこと。

2 相談窓口の周知等

(1) 総合労働相談コーナー及び労働基準関係情報メール窓口の周知

若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談や情報については、「ほっとライン」のみならず、総合労働相談コーナーや平成23年12月28日付け基発1228第5号「労働基準関係情報メール窓口の本格的な運用について」に基づく労働基準関係情報メール窓口においても受け付けていることについて、引き続き各部署において、広く周知に努めること。

(2) 新卒応援ハローワーク・わかものハローワークにおける在職者相談窓口の周知

新卒応援ハローワーク及びわかものハローワークにおいては、在職者相談窓口において若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談を実施していることについて、引き続き広く周知に努めること。

(3) 各相談窓口において受け付けた若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する相談については、確実に担当部署に引き継ぐなど、適切に対応すること。

第3 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組

1 職場のパワーハラスメント対策の推進に向けた周知啓発の徹底

平成24年9月10日付け地発0910第5号・基発0910第3号「職場のパワーハラスメント対策の推進について」に基づき、上記の第1の1の事業場に対する監督指導に際し、周知用資料やポータルサイト「あかるい職場応援団」(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)に係る資料及び「サポートガイド」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解消に関する周知を図ること。また、これらの事業場について、パワーハラスメントが行われているなどの情報が寄せられている場合には、監督指導にあわせて、職場のパワーハラスメント対策の必要性について十分に説明すること。

2 パワーハラスメント対策支援セミナーへの協力

昨年度に引き続き、本年7月以降、全ての都道府県で、参加者が実務に活かせる内容のセミナーを開催している。各セミナーの開催日時、開催地等については、受託者（東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）において決定次第、都道府県労働局労働基準部監督課あて通知することとなっているので、周知、参加勧奨に協力するほか、必要な支援を行うなど、積極的に協力すること。

#### 第4 労働基準監督機関と職業安定機関の連携

1. 上記第2の1(1)①に係る監督指導の結果、法違反の是正が図られない場合は、平成12年8月30日付け基発第543号・職発第558号「都道府県労働局における労働基準行政と職業安定行政との連携について」（以下「連携通達」という。）に準じて、署長から所長に情報提供すること。また、所は当該情報提供に係る事案の内容に応じ、当該事業場に係る求人の不受理若しくは受理の保留又は職業紹介の保留等必要な措置を講ずること。
2. 新卒応援ハローワーク及びわかものハローワークにおける在職者相談窓口において受け付けた情報や相談から、労働基準関係法令違反の疑いがあると認められた場合には連携通達に準じて、署に情報提供すること。情報提供を受けた署は、当該情報の内容に応じて、監督指導を実施すること。