

愛知県教育委員会 教育長 様 2019年4月8日



教員時間外上限「月45時間」等を求める請願

住所

請願人 行政を考える住民の会
事務局 宮崎邦彦

1 請願の経過、理由と趣旨

- 1 2018年12月6日 朝日新聞 時間外上限「月45時間」中教審案 報道
(資料1)「月45時間」を超えない(させない)ということである。
- 2 2019年3月15日 朝日新聞 長時間労働 急性心筋梗塞リスク増 報道
(資料2) 1日11時間以上働くグループ、リスク1.6倍ということである。

厚生労働省 Stop 過労死(パンフレット)(資料3)過労死防止のために、事業主には取り組むべきことであるということである。教育委員会には、安全配慮義務があるということである。また、過労死等防止のための、取り組みとして、長時間勤務改善のために、(請願人には、取り組みの内容が分からない)各職員は、具体的に、自らの長時間勤務について、どのように考えているのか、どのような改善をしようとしているのか、明らかになっていないのではないかといえる。

- 3 2019年3月21日付、中日新聞報道(資料4)で 教員残業改善進まずとある。

名古屋市の教職員課職員の話を見ると、各学校の事情があるから、・・・改善について、強くは言えないということのようである。

残念ながら、改善、目標等達成できないと、名古屋市、愛知県教育行政が、お手上げといってもいい状態である。さらに目標等の達成ができないことの責任がとわれることは、犠牲者等が、出るまで待つということだとしたら大きな問題である。

- 4 現状(働き過ぎ)は、過労死(資料3)、心筋梗塞リスク(資料2)、の危険度が、高いということが継続するということである。

働くということは、健康な心と、身体があつてのことである。保障されてのことである。健康な心と、身体が、脅かされる勤務状態は、教育委員会の責任が問われることである。速やかに「長時間勤務は、なくすこと」が求められる。

- 1 教育委員会が、全職員に対して、働くことは、健康な心と身体のためであるということを全職員に理解してもらうこと。健康な心と身体のために働く、ということを全職員には理解してもらうこと。
- 2 教育委員会は、各学校に対して、4月からの勤務で、勤務時間外在校時間（持ち帰り残業も含む）80時間以上は、すぐなくすことを求める事。
- 3 教育委員会は、各学校に対して、時間外在校時間、80時間以上（1、2、3月）の職員については、念のため、4月からの勤務時間について、自らの長時間勤務をどのようにしてなくすか、計画を立てさせること。
- 4 教育委員会は、長時間労働については、過労死、心筋梗塞等の原因でもあり、長時間労働・勤務をさせている、その責任は、管理職にあることを全職員に理解してもらうこと。
- 5 教育委員会は、長時間勤務、労働について改善できない学校については、学校名および、実態を公表するとともに、校長等管理職を指導するとともに長時間労働の改善のための取り組みのための研修をさせること。

添付資料 資料1 朝日新聞 2018年12月6日
資料2 朝日新聞 2019年3月15日
資料3 厚生労働省 stop 過労死
資料4 中日新聞 2019年3月21日

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へ



事業者の皆さん

労働者の方々が相談しやすい
環境づくりが必要です。

労働者の皆さん

心身の不調に気づいたら、
周囲の人や専門家に相談を。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。



Q 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事です。

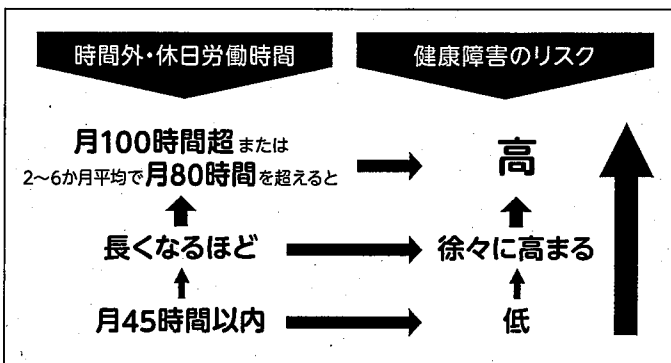
【過労死等の定義】

- ◎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と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。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。

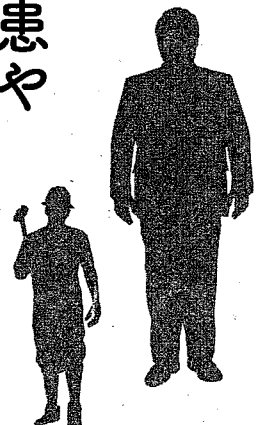
■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



《注意》

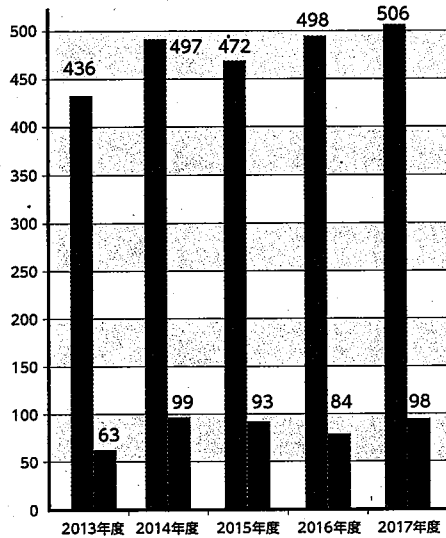
- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の事です。
- ④2〜6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常の認識、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。





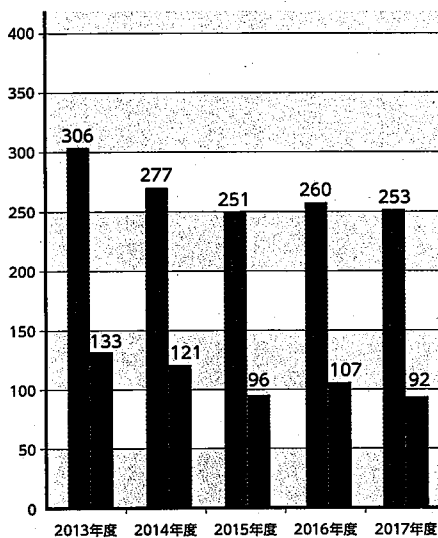
■精神障害に係る労災認定件数の推移



■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

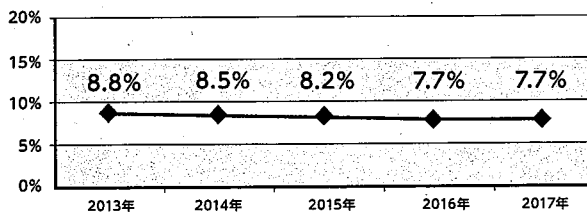
注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

【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)を図ることも、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。

将来的に過労死をゼロとすることを目指し、

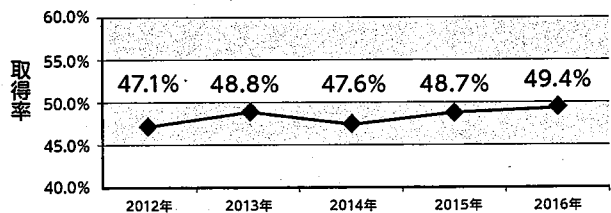
- ◎週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年まで)
- ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1)制度を知らなかった企業割合を20%未満(2020年まで)
 - (2)制度を導入している企業割合を10%以上(2020年まで)
- ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2020年まで)
- ◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(2022年まで)
- ◎仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上(2022年まで)
- ◎ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上(2022年まで)

■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】

Q

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。(P.4参照)
 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】

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。まずは労働者の労働時間の適正な把握を徹底しましょう。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、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」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】

事業主が法定労働時間(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36条に基づき、36協定を過半数労働組合(無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。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。

【週労働時間が60時間以上の労働者をなくすように】

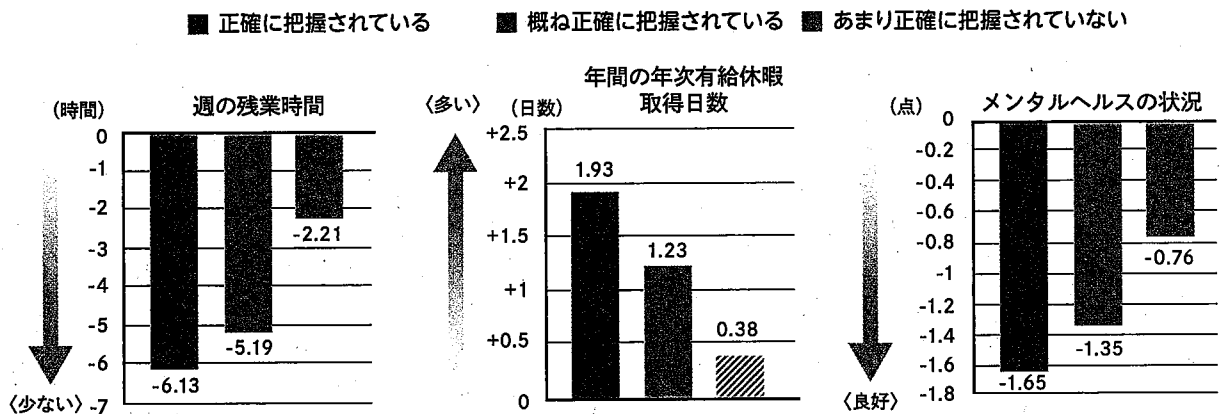
2020年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする国の目標が定められています。原則として、時間外労働が月45時間、年360時間の上限の範囲内となるよう、長時間労働の削減に努めましょう。また、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善指針に規定された各取組を行うことが効果的です。



■ 参考

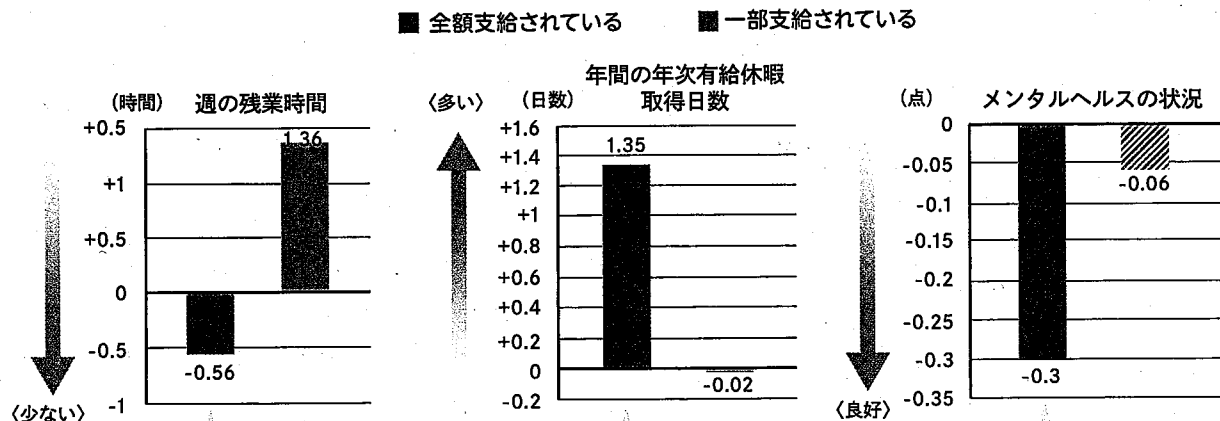
『労働時間を正確に把握すること』及び『残業手当を全額支給すること』は、「残業時間の減少」、「年次有給休暇取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状況の良好化」に資する分析結果が示されています。

【労働時間把握の正確性が与える影響度】 「正確に把握されていない」を0《基準》とした場合



労働時間が正確に把握されているほど、残業時間が少なく、年次有給休暇取得日数が多く、メンタルヘルスの状況が良好である傾向が見られる。

【残業手当の支給の有無が与える影響度】 「支給されていない」を0《基準》とした場合



残業手当が支給されている場合は、支給されていない場合に比べ、残業時間が少なく、年次有給休暇取得日数が多く、メンタルヘルスの状況が良好である傾向が見られる。

Q 働きすぎによる健康障害を防止するためには必要なことは？

A 事業者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み、ことも重要です。また、裁量労働制対象労働者や管理・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、労働安全衛生法令に基づき、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。

Q 若年労働者などにはどのような働き方の配慮が必要でしょうか？

A 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、事業者は、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。



Q

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
有効なものです。
制度の導入に向けて、労使で話し
合いを行いましょよう。

制度を導入する中小企業への
助成金もあります。

■勤務間インターバル制度

(例) 11時間以上の休息時間を確保するために始業時刻を繰り下げにする場合

【20:00に勤務終了した日】

勤務終了 20:00

通常の始業時刻 9:00

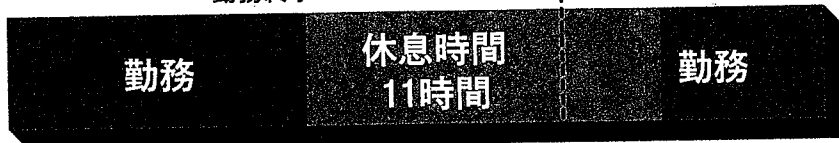


【24:00に勤務終了した日】

勤務終了 24:00

始業時刻を繰り下げ

11:00



勤務終了時刻にかかわらず、設定した時間以上の休息時間を確保

Q 働き方はどのように見直せばよいですか？

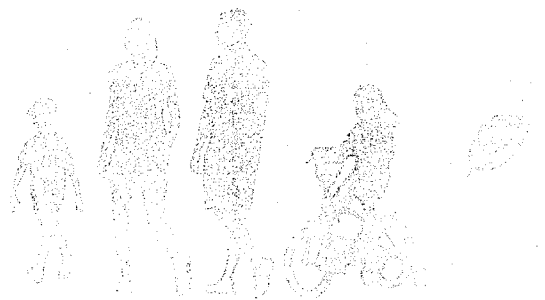
A 事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

【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必要があります。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態などが続くと、労働者の健康状態や精神状態だけでなく、仕事への意欲や効率の低下にもつながります。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。

【年次有給休暇の取得促進へ】

年次有給休暇とは①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤という条件を満たした労働者(パート・アルバイトも同様)が休暇を取得できる権利のことです。労使で話し合って、年次有給休暇の計画的な取得を推進しましょう。年次有給休暇取得率を70%以上(2020年まで)とする国の目標が定められています。



Q 職場のハラスメントの 予防・解決に向けて取り組むべきことは？

事業主はトップによる
メッセージの打ち出しや
職場内のルールづくりに
取り組み、労働者は悩みを
共有するなどしましょう。

A

【予防対策と相談・解決の場づくりで職場のハラスメントを防止】

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントは、うつ病などのメンタルヘルス不調の原因となることもあります。ハラスメントはいったん発生すれば、その解決に時間と労力を要するため、まずは問題が発生しないよう予防対策を講じましょう。労働者は自身がハラスメントをしないように気を付けるのはもちろん、ハラスメントを受けた場合は1人で悩みを抱え込まないことが重要です。

【職場のハラスメント
予防・解決のためのポイント】

予防するために

- ① 方針の明確化
● 組織のトップが、職場のハラスメントは職場からなくすべしであることを明確に示す
- ② ルールを決める
● 就業規則に関連規定を設ける、労使協定を締結する
- 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- ③ 実態を把握する
● 従業員アンケートを実施する
- ④ 教育する
● 研修を実施する
- ⑤ 周知する
● 組織の方針や取組、関係法令について周知・啓発を実施する

解決するために

- ⑥ 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、職場の対応責任者を決める
- 相談があった場合、迅速かつ適正に対応する
- 外部専門家と連携する
- ⑦ 再発防止のための取組
● 行為者に対する再発防止研修等を行う

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
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



「パワーハラスメント対策導入マニュアル」で詳しく解説しています。
※パワーハラスメントに関する情報を掲載しているポータルサイト「あかるい職場応援団」
(<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>)から無料でダウンロードできます。



Q 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？

労働者は自身の不調に気がついたら、

早めに周囲の人や医師などの専門家に相談しましょう。

事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。

A

上司・同僚等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がることで

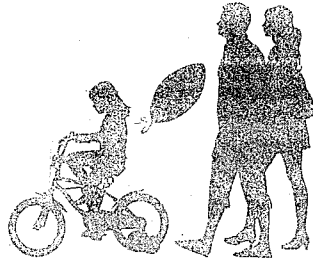
できるようにしていくことが重要です。

【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。事業主はこうした窓口の周知に協力しましょう。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とともに、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がることで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



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。

このチェックリストは、
労働者の仕事による疲労蓄積を、
自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

記入年月日 年 月 日

1.最近1か月間の自覚症状について、
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)	<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)

【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

A 0~4点 B 5~10点 C 11~20点 D 21点以上

2.最近1か月間の勤務の状況について、 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か月の時間外労働	<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(※1)	<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)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)

※1: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。

※2:肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

【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	1~2点	C	3~5点	D	6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、あなたの仕事による負担度の点数(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				判定	点数	仕事による負担度
		A	B	C	D			
自覚症状	I	0	0	2	4	判定	0~1	低いと考えられる
	II	0	1	3	5		2~3	やや高いと考えられる
	III	0	2	4	6		4~5	高いと考えられる
	IV	1	3	5	7		6~7	非常に高いと考えられる

※ 糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの仕事による負担度の点数は

点(0~7)

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担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、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が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、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルに原因があっ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・休養をしっかり取る必要があります。

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>



●こころの耳電話相談、こころの耳メール相談

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、年末年始を除く)

メール相談:<http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

●こころの耳(ポータルサイト)

働く人のメンタルヘルス対策と過重労働対策に関する施策の各種情報を掲載しています。

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



◎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

<http://karoshi-boushi.net/>



●全国過労死を考える家族の会

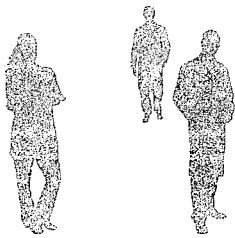
<http://karoshi-kazoku.net/>



●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)

<http://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。

0120-811-610 平日 17:00~22:00/土・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)

労働条件や労働管理に関する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/>



パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラに関するご相談は・・・

●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や、いわゆるマタニティハラスメントなどの相談はこちら。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



●職場でのハラスメントにお悩みの方へ

ハラスメントに関する情報を掲載しています。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html



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。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



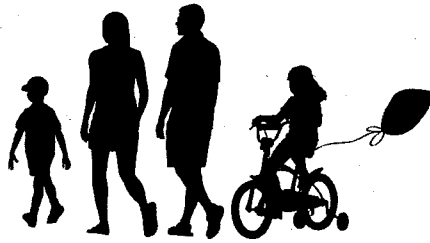
●働き方・休み方改善ポータルサイト

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。

<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>





厚生労働省ホームページ
<http://www.mhlw.go.jp>

◎詳しい情報や相談窓口はこちら

厚労省 過労死防止

検索

