

熊本労働局発表  
平成29年12月1日

【照会先】  
熊本労働局労働基準部監督課  
課長 斉藤 将  
監察監督官 源川 慎一  
電話 096-355-3181

報道関係者 各位

## 過重労働解消キャンペーンの取組である 「ベストプラクティス企業への職場訪問」を実施しました ～熊本労働局長による「株式会社鶴屋百貨店」の職場訪問の結果～

先月(11月)、熊本労働局(局長 徳田 剛)では、「過重労働解消キャンペーン」※を実施したところですが、そのキャンペーンの取組の一つである「ベストプラクティス企業への職場訪問」を、平成29年11月14日(火)に実施しました。

この度、その職場訪問の実施結果を取りまとめましたので、公表します。

※ 詳細は別添の平成29年10月16日付け記者発表資料参照。

### ■ ベストプラクティス企業への職場訪問の実施結果の概要

#### ○ 訪問の目的

時間外労働の削減や休暇・休日の取得促進などの働き方改革に向けた取組を積極的に行っている県内企業を、熊本労働局長が自ら訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介する。

#### ○ 訪問先

株式会社鶴屋百貨店(熊本市中央区手取本町6番1号)

<面談者:常務取締役 田村 祐輔 氏等>

#### ○ 収集した取組の概要【詳細は別紙参照】

##### ● 取組の目的

全社員とその家族が心豊かで幸せであるために、ワークライフバランスの向上等に取り組む。

##### ● 取組の内容

##### ➤ ワークライフバランスの推進

☆ 目標:年間113日休む。

上記目標を実行するため、以下の取組を実施。

##### ①店休日の拡大

→平成26年:8日→平成27年:13日→平成28年:12日※→平成29年:16日と拡大。

※平成28年は熊本地震の影響で店休日を縮小。

##### ②年間所定休日数の増加

→平成28年度より年間所定休日数を108日に増加(従前は96日)。

##### ③年次有給休暇の取得促進

→平成29年度より各人が「5日間」は必ず年次有給休暇を取得できるよう事前に「年次有給休暇計画表」の作成等を行うとともに、毎月取得状況を確認・報告。

##### ➤ 安心して働け、活力を生む職場づくり・福利厚生

①子育て支援(事業所内保育所の設置等)、②健康診断の充実(法定外健康診断の実施)、③活力を生む職場づくり(職場環境改善アンケート等の実施)、④住環境の充実(社員寮・社宅の完備)、⑤従業員のモチベーションアップ(社内表彰制度等の実施)に取り組んでいる。

※ 労働生産性の向上も目的として実施。

## 株式会社鶴屋百貨店への職場訪問の状況

取組内容の説明を受け、意見交換を行っているところ



・(株)鶴屋百貨店: 田村常務(左中央)・倉田人事部長(左奥)、馬場人事部次長(左手前)  
・徳田労働局長(右中央)

事業所内保育所「スマイリア」を見学しているところ



(株)鶴屋百貨店: 田村常務(右)、徳田労働局長(左)

## 過重労働解消キャンペーンの取組である 「ベストプラクティス企業への職場訪問」の実施結果

### ○ 訪問の目的

時間外労働の削減や休暇・休日の取得促進などの働き方改革に向けた取組を積極的に行っている県内企業を、熊本労働局長が自ら訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介する。

### ○ 訪問先企業の概要

- ・ 株式会社鶴屋百貨店  
所在地：熊本市中央区手取本町6番1号  
創業：1951年6月22日  
代表者：代表取締役社長 久我 彰登  
社員数：772名（平成29年7月1日現在）
- ・ 訪問当日の面談者：常務取締役 田村 祐輔 氏  
人事部長 倉田 正博 氏  
人事部次長 馬場 尊久 氏

### ○ 収集した取組の内容

#### ● 取組の目的

全社員とその家族が心豊かで幸せであるために、ワークライフバランスの向上等に取り組む。

#### ● 取組の内容

##### ➤ ワークライフバランスの推進のための取組

##### ☆ 目標：年間113日休む。

上記目標を実行するため、以下の取組を実施。

##### ① 店休日の拡大

平成26年：8日→平成27年：13日→平成28年：12日※→平成29年：16日

※ 平成28年は熊本地震の影響で店休日を縮小。

就業形態の特性上、店舗が営業しない店休日は従業員が安心して休むことができる。また従業員全員が一緒に休むことで出勤日1日あたりの人員稼働率が上がり、交替制で休む所定休日の取得が促進される。さらに、店休日を設けることは鶴屋の社員のみならず、鶴屋の中で勤務するお取引先雇用の社員約2,600名の休日も確保することにつながっている。加えて、施設のメンテナンス業務等を行う外部業者も、店休日がなければ夜間作業となるところ、店休日であれば昼間業務が可能となり、時間外労働の抑制につながっている。

## ② 年間所定休日数の増加

平成 28 年度より、年間所定休日日数を 96 日から 108 日に改定。

増加させた休日を取得するため所定労働時間を 7 時間 30 分から 7 時間 50 分に増やし対応。1 日あたりの労働時間は 20 分延びたが、休日増加により年間総労働時間は若干減少した。(2017. 5 時間→2014 時間)

## ③ 年次有給休暇の 5 日間の取得義務化

労働基準法の改正による年次有給休暇の 5 日間の取得義務化が行われることを見据え、平成 29 年度より社内にて 5 日間の取得を義務化。

多くの従業員がリフレッシュ休暇制度（年次有給休暇に所定休日を加えた 5 日から 10 日間の連続休暇制度）を利用。ただし、現場責任者等は取得が難しい場合もあり、5 日間を分割して取得することも認めている。

### <取組目標設定までの経緯等>

- ・ 平成 27 年秋、社長の久我より、ワークライフバランスの考え方から年間所定休日数を 96 日から 108 日へ、また当時通常国会に提出された労働基準法改正法案の中に年次有給休暇 5 日取得義務化が盛り込まれたことを踏まえ、対応指示が人事部になされた。
- ・ 年間休日数を増やせば総労働時間の削減になり、従業員のパフォーマンス向上も期待できる。経営側は休日取得促進のために店休日増加を示唆し、実施検討に入った。
- ・ 実施に向けた会議は通算 7 回、経営者クラスから現場のリーダークラス、従業員代表者会議等の様々な会議体において議論を行った。店休日を増やすことは業績低下の可能性が予想されるが、経営側は休日取得を促進させることを優先。異例ではあるが、従業員側のシミュレーションが年間 15 日の店休日でも可能であることを確認後、次年度営業計画の立案に入った。

### <取組の実施までのプロセスおよび取組状況>

- ・ 平成 28 年 9 月、次年度（平成 29 年 3 月～平成 30 年 2 月）の店休日を含む年間営業計画表を各所属長に通知。
- ・ 各所属において、所定休日と年次有給休暇 5 日間を加えた勤務計画表を予め作成。問題点等を洗い出し、人事部と協議。
- ・ 当初は 15 日の店休日でも計画させ、シミュレーション上は取得可能を確認できた時点で、経営側は店休日を 16 日に増加。就業形態上の特性（お客様のご都合に合わせた勤務）も考慮した。
- ・ 平成 29 年 3 月、各個人の年次有給休暇計画表を正式に人事部へ提出。
- ・ 取り組み開始後は、人事部にて個人の取得状況を毎月チェック。予定どおりに取得されていない場合は、人事部長より所属長および本人に未取得理由と次期計画を確認。加えて、毎月の取締役会にて取得状況を経営層に報告。平成 29 年度の計画達成率は 90%で推移中。

➤ **安心して働け、活力を生む職場環境づくり・福利厚生**

上記の目的のため、また労働生産性の向上も目的として以下の取組を実施。

① **子育て支援**

育児休業を経て職場復帰する従業員が、育児をしながら安心して働ける環境整備のために、事業所内保育所を2園設置。鶴屋の直接雇用者だけでなく、お取引先雇用社員の利用も可能としている。現在は、2園を合わせた定員数100名に対し44名の園児が在籍。この他一時預かり利用者もあり。

- ・平成27年4月：鶴屋保育園「スマイリア」開園
- ・平成29年7月：鶴屋保育園「エンジェリア」開園

② **健康診断の充実（身体とこころの予防）**

従業員が健康を損なうのは、本人のみならず会社にとっても大きな損失となることから、法定外の健診を会社費用負担で実施している。

（例）乳がん検診、ピロリ菌検査、腹部超音波、子宮がん検診、PSA検査、脳ドッグ

また、社内においては、産業医による健康相談会も実施している。

（身体の相談：毎週木曜日、こころの相談：毎月第2水曜日）

③ **活力を生む職場環境づくり**

月1回開催される安全衛生委員会の諸活動をはじめ、全館的な環境改善やハラスメント防止を目的とした「職場環境改善アンケート」の実施や、上司自ら部下の仕事に対する悩みや不安を聞き出し改善に繋げていく「何か困ったことはないか？」声かけ運動の企業文化定着に取り組んでいる。

一方で、社内プロジェクトへの公募制により、従業員が自らのアイデアを自由闊達に提案できる風土醸成に取り組んでいる。

④ **住環境の整備**

社員寮（独身寮、女子寮）、社宅の完備。

- ・平成28年3月：独身寮 新築
- ・平成28年3月：女子寮 改築
- ・平成29年9月：社宅 改築
- ・平成30年3月：社宅 新築予定

⑤ **従業員のモチベーションアップ**

- ・全従業員参加のレクリエーション開催（於：アスペクタ）
- ・社内表彰制度
- ・女子バスケットボールチームの活動支援

熊本労働局発表  
平成29年10月16日

報道関係者 各位

【照会先】

熊本労働局労働基準部監督課  
課長 斉藤 将  
監察監督官 源川 慎一  
(過重労働特別監督監理官)  
監察監督官 中小原 優  
電話 096-355-3181

## 11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施します

～過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた重点的な監督指導等を実施します～

厚生労働省では、長時間労働削減等の過重労働解消に向けた取組の推進を図るため、11月に「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

熊本労働局（局長 徳田 剛）においては、使用者団体等への協力要請、電話相談、重点監督、ベストプラクティス企業への職場訪問等の取組を行います。

11月は「過労死等防止対策推進法」に基づく「過労死等防止啓発月間」であり、平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や、平成29年3月28日に内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」で決定された「働き方改革実行計画」などにおいて、働き方改革の実行・実現のため長時間労働の是正に向けた取組を強化する旨が盛り込まれていることなどを踏まえ、キャンペーンでは、長時間労働削減に向けた取組を推進していきます。（詳細は別紙）

### ■「過重労働解消キャンペーン」の概要（詳細は別紙参照）

#### 1 使用者団体等への協力要請を行います

キャンペーンの実施に先立ち、平成29年10月19日（木）、熊本労働局長が、熊本県経営者協会会長に対し、傘下の企業において長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組が実施されるよう、積極的な周知・啓発について、直接協力を要請します。

#### 2 電話相談を実施します

「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、都道府県労働局の担当官が、過重労働や賃金不払残業など労働条件全般にわたる相談に対応します。

実施日時 : 10月28日（土）9:00～17:00

フリーダイヤル : 0120 (794) 713

#### 3 重点監督を実施します

過重労働や悪質な賃金不払残業などの撲滅に向けた重点的な監督指導（重点監督）を実施します。

#### 4 ベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

熊本労働局長が、長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている県内企業を訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介します。

#### 5 キャンペーンの趣旨などについて周知・啓発を実施します

使用者等へのリーフレット（別添参照）の配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などについて、広く県民に周知を図ります。

# 平成 29 年度過重労働解消キャンペーン【熊本労働局版】

## 1 実施期間

平成 29 年 11 月 1 日（水）から 11 月 30 日（木）までの 1 か月間

## 2 具体的な取組

### (1) 使用者団体等への協力要請を行います

キャンペーンの実施に先立ち、熊本労働局長が、熊本県経営者協会をはじめとする県内の使用者団体や労働組合に対し、傘下の企業や労働組合において長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」に向けた取組が実施されるよう、積極的な周知・啓発等の実施について協力を要請します。

#### ■「熊本県経営者協会会長」への要請

1 日 時	平成 29 年 10 月 19 日（木）10 時 30 分～11 時 00 分（予定）
2 場 所	株式会社熊本放送（熊本市中央区山崎町 30）会議室
3 出席者	・熊本県経営者協会 会長 浅山 弘康 氏 等 ・熊本労働局長 徳田 剛 等
4 報道関係者の登録について	是非取材をお願いします。取材いただける場合は、お手数ですが、 <u>10 月 18 日（水）12:00 までに、熊本労働局労働基準部監督課（担当：源川，中小原）宛て電話（096-355-3181）を</u> くださいますようお願いいたします。

#### 【協力要請先】

- 使用者団体
  - ①熊本県経営者協会(再掲)、②熊本県商工会議所連合会、③熊本県商工会連合会、④熊本県中小企業団体中央会、⑤（一社）熊本県建設業協会、⑥（公社）熊本県トラック協会、⑦（一社）熊本県タクシー協会、⑧（一社）熊本県バス協会
- 労働組合
  - 日本労働組合総連合会熊本県連合会
- 関係団体
  - ①熊本県社会保険労務士会および②一般社団法人熊本県労働基準協会に対して、過重労働解消キャンペーンの周知について、協力を要請します。



## (2) 電話相談を実施します

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、都道府県労働局の担当官が、過重労働や賃金不払残業など労働条件全般にわたる相談に対応します。

[フリーダイヤル] <sup>フリーダイヤル</sup> 0120-<sup>なくしましよ</sup>794-<sup>長い残業</sup>713

[実施日時] 平成29年10月28日(土) 9:00~17:00

「過重労働解消相談ダイヤル」以外にも、相談や情報提供を受け付けます。

**ア 熊本労働局または管内の労働基準監督署（開庁時間 平日8:30~17:15）**

**イ 労働条件相談ほっとライン【委託事業】**

平日夜間・土日に、労働条件に関して、無料で相談を受け付けています。

[フリーダイヤル] <sup>フリーダイヤル</sup> 0120-<sup>はい!</sup>811-<sup>労働</sup>610

[相談受付時間] 月~金 17:00~22:00、土・日 10:00~17:00

[URL]:[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudou\\_kijun/dl/150508-01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudou_kijun/dl/150508-01.pdf)

**ウ 労働基準関係情報メール窓口**

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。

[URL]:[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/mail\\_madoguchi.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/mail_madoguchi.html)

## (3) 重点監督を実施します

**ア 監督の対象とする事業場等**

以下の事業場等に対して、重点監督を実施します。

<※ 昨年度の重点監督の実施結果については、別添参照。>

- 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
- ② 労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、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

**イ 重点的に確認する事項**

- ① 時間外・休日労働が、「時間外・休日労働に関する協定届」（いわゆる36協定）の範囲内であるか等について確認し、法違反が認められた場合は是正指導します。
- ② 賃金不払残業が行われてい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します。
- ③ 不適切な労働時間管理については、労働時間を適正に把握するよう指導します。
- ④ 長時間労働者については、医師による面接指導等の健康確保措置が確実に講じられるよう指導します。

**ウ 書類送検**

重大・悪質な違反が確認された場合は、送検し、公表します。



※ 監督指導の結果、公表された場合や、1年間に2回以上同一条項の法違反について是正勧告を受けた場合は、ハローワークにおいて、新卒者等を対象とした求人を、一定期間受理しません。なお、職業紹介事業者や地方公共団体に対しても、ハローワークと同様の取り組みを行うよう協力をお願いしています。

#### (4) ベストプラクティス企業への職場訪問を実施します

報道機関に公開の上で、熊本労働局長が、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っている県内企業を訪問し、その取組事例を収集するとともに、他の企業に広く紹介します。

(詳細については、改めて記者発表を行い、お知らせします。)

#### (5) キャンペーンなどの趣旨について周知・啓発を実施します

使用者等へのリーフレット(別添参照)の配布、一般社団法人熊本県労働基準協会発行の広報誌「熊本県労働基準協会報」(10月15日発行)等への記事掲載、熊本労働局ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨などについて、広く県民の方に周知を図ります。

#### (6) 過重労働解消のためのセミナーを開催します

企業における自主的な過重労働解消対策を推進することを目的とした「過重労働解消のためのセミナー」(厚生労働省委託事業。別添参照)を、平成29年11月17日(金)、ユースピア熊本(熊本市中央区水前寺3丁目17-15)で開催します※。

(※ 無料でどなたでも参加できます。)

##### **【セミナーの内容】**

- ① 「過重労働」の現状と企業経営に与える影響
- ② 実施すべき取組と防止対策の具体例
- ③ 対策に必要な「関係法令」
- ④ 知っておくべき労働時間等に関する基準
- ⑤ 陥りがちな違法行為
- ⑥ 防止のための事業主等に求められている措置

[専用ホームページ] <http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>

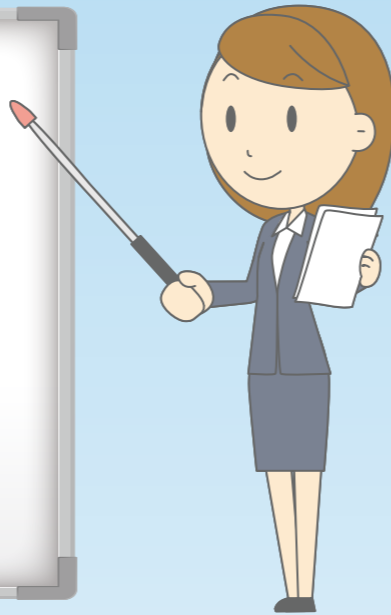
毎年11月は

# 「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、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「**過労死等防止啓発月間**」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死とその防止に対する理解を深めて「**過労死ゼロ**」の社会を実現しましょう。

※「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳・心臓疾患を原因とする死亡、②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、③これらの疾患のことです。



過重労働解消キャンペーンのほか、**「過労死等防止対策推進シンポジウム」**を開催します。

## 「過労死の問題を一緒に考えてみませんか？」

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、過労死とその防止について考えるシンポジウムを、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に全国47都道府県において計48回開催します。

また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。

### ■過労死等防止対策推進シンポジウム

参加費は無料で、どなたでもご参加いただけます。

開催会場によって開催日時やプログラムは異なりますので、詳細は専用ホームページでご確認ください。

### ■専用ホームページ(お申し込みはこちらから)

<https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>



### ■専用フリーダイヤル

0120-976-344 (月～金 9:00～17:30)



11月は

トップが決意を持って、長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。

# 「過重労働解消キャンペーン」期間です。

## あなたの職場、働き過ぎていませんか？



あなたは一日の中でどのくらい仕事をしていますか？  
効率の良い仕事をする環境がありますか？  
健康なからだ、適切な労働時間、健全な労働環境。  
この機会に一度、見直してみませんか？

**無料** 過重労働等に関する相談はこちら  
**「過重労働解消相談ダイヤル」**

なくしましょう 長い残業  
**0120-794-713**  
10月28日(土) 9:00～17:00

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン  検索



# STOP 11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

過重労働

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

知っていますか？

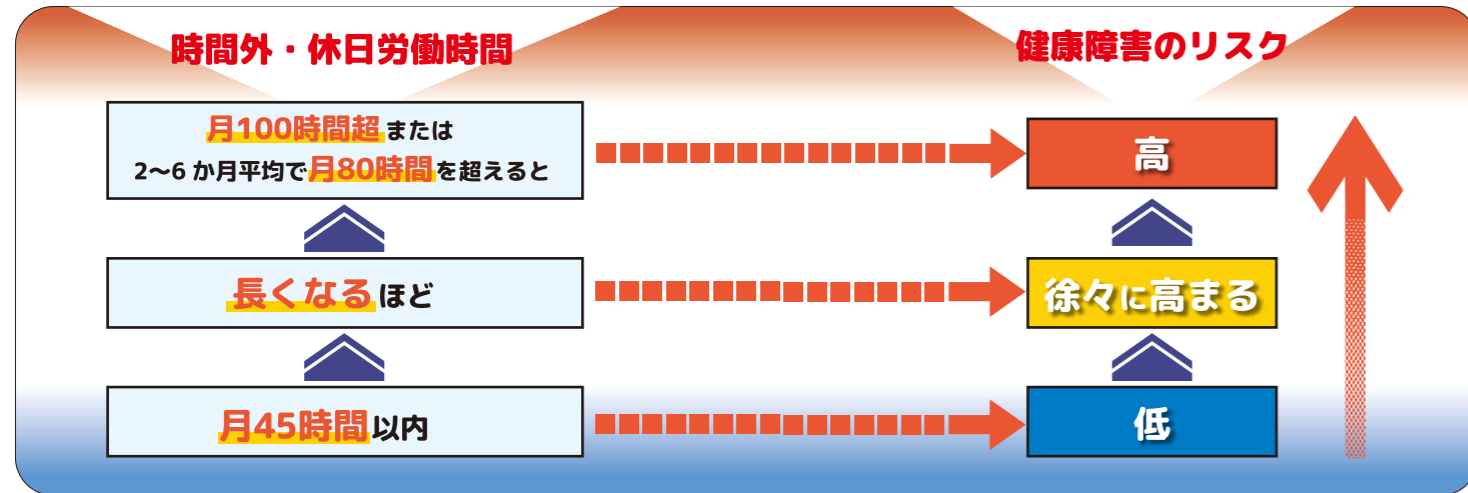


## 労働時間等の現状

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、いま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についても依然として高い水準で推移するなど、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。

## 過重労働と健康障害の関連性

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。



(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。)

過重労働による健康障害等を防止するためにも、労働時間を適正に把握<sup>※1</sup>し、次の措置を講じましょう。

## 過重労働による健康障害の防止のために<sup>※2</sup>

### ①時間外・休日労働時間を削減しましょう。

- 36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)で定める延長時間は、限度基準<sup>※3</sup>に適合したものとする必要があります。
- 特別条項付き協定<sup>※4</sup>により月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年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用などにより、年次有給休暇の取得促進を図りましょう。

### ③労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制を整備するとともに、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。

## 賃金不払残業の解消するために<sup>※5</sup>

- ①職場風土を改革しましょう。
- ②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。
- ③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 「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」(平成29年1月、厚生労働省)

※2 「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)

※3 「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)

※4 「臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、1年の半分を超えない範囲で、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

※5 「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)

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

平成29年10月28日(土) **休日電話相談** ▶ **0120-794-713** にご相談ください。

## 厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

### 1 労使の主体的な取組を促します。

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・啓発などの実施についての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への職場訪問を実施します。

都道府県労働局長が管内の企業を訪問し、当該企業の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 重点監督を実施します。

長時間の過重な労働による過労死などに関して労災請求が行われた事業場や若者の「使い捨て」が疑われる企業などへ監督指導を行います。

### 4 電話相談を実施します。

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした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対応します。

実施日時：平成29年10月28日(土) 9:00～17:00 **0120-794-713**

## 以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。

都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間 平日8:30～17:15)

労働条件相談ほっとライン **0120-811-610** (月～金 17:00～22:00、土・日 10:00～17:00)

労働基準関係情報メール窓口(情報提供) **労働基準 メール窓口**

### 5 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します。

企業の労務担当責任者などを対象に、9月から11月にかけて、全都道府県で合計66回、「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施します。

【専用ホームページ】 <http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>

