

長時間勤務について

11月は「労働時間適正化キャンペーン」期間です。



長時間勤務と心身の不調について

国が目標として定めているのは月45時間以内の時間外・休日労働
※36協定で45時間を超える残業が可能となっても、45時間以内に収めるべき
である。

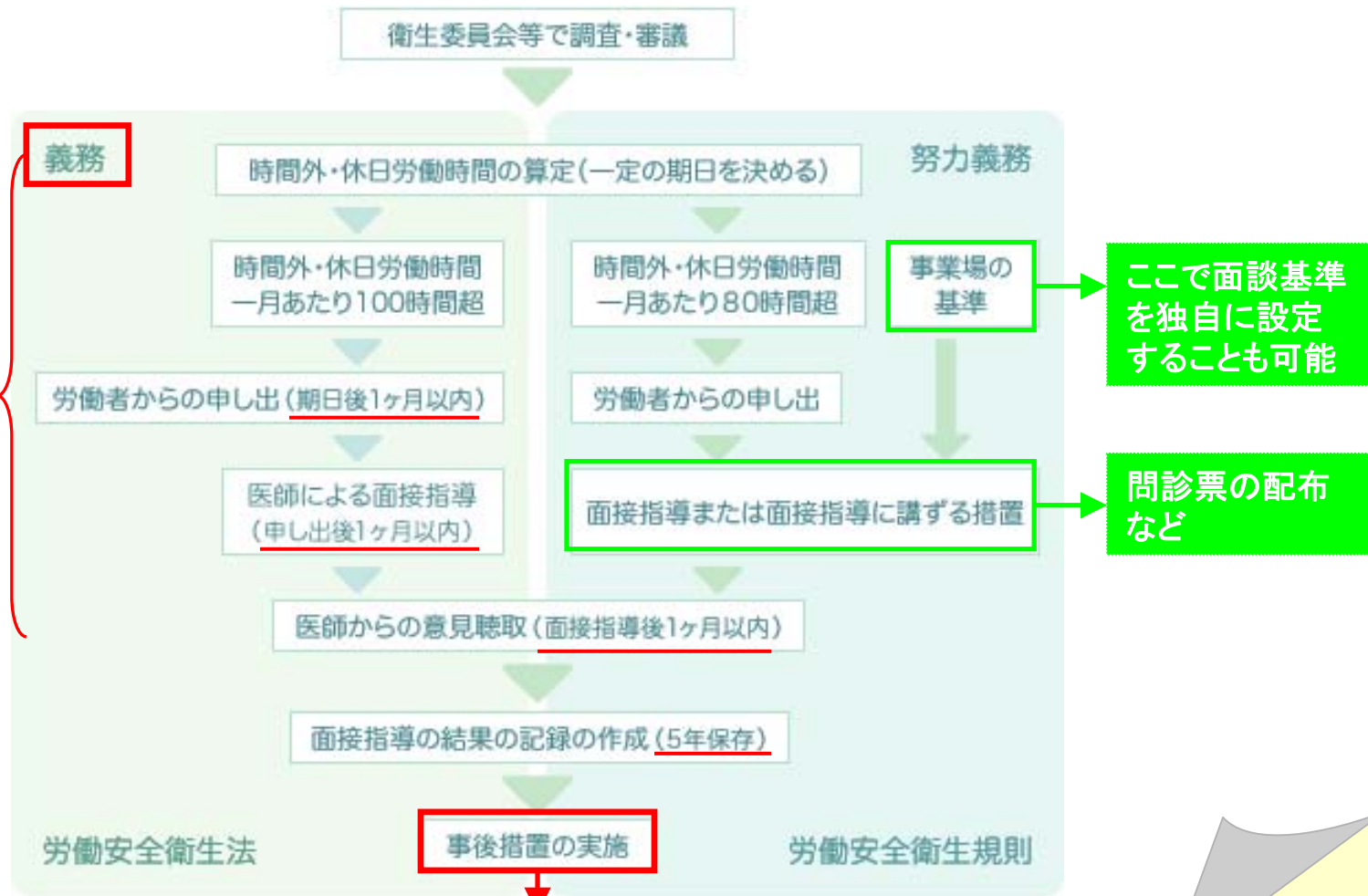
国内・海外の研究によると、
月に60～80時間の時間外・休日労働で
脳卒中や心筋梗塞など、命に関わる疾患にかかる確率が2～3倍になり、
1日に11時間以上労働している場合、うつ病にかかるリスクが2倍になる
ことが最新の海外研究で発表されています。



社員の健康を守り、会社をリスクから
守るためにも、長時間勤務の削減と
積極的な面接・対策が必要です！！

長時間勤務者への面接制度について

長時間勤務者への面接は、『労働安全衛生規則』で定められています。



長時間勤務後、なるべく早期に実施することが重要！！

必ず衛生委員会で改善案の作成・周知を！！

知らせていますか？ 長時間労働者への面接指導

長時間労働の面談対象者への通知に関して、
こんな調査結果があります。

「長時間勤務者への面接制度を知っていますか？」

「知っている」と答えた企業：**45%**（※100名以上の企業だと80%以上）

「知っている」と答えた労働者：**21%**（※100名以上の企業でも25%）

※厚生労働省平成19年労働者健康状況調査結果より

★面接制度の認識を高めるためには・・・

- ①担当者の積極的な声かけ
 - ②上長への意識付け(面談＝業務)
 - ③社内制度の整備
- が重要です！！



面談実施率アップのために！！！！

長時間勤務者＝忙しい社員を面談に呼ぶわけですから、単に通知をして、面談希望を聞くだけでは、自ら申し出て面談をするケースは非常に少ないのが普通です。

なるべく面談を受けてもらうためには、企業側の努力が必要です。

ルールの例（厚生労働省HPより）

- 過重労働者全員に「疲労蓄積度チェック」を実施させ、該当する労働者全員を申出があったものとみなし、自動的に面接対象者とする。
- 過重労働者全員に電子メールで、毎月産業医面接を受けるように告知する
- 過重労働者で、かつ、面接を受けていない人のリストを作成し、未受診者がいなくなるよう、定期的に通知を送る。
- 時間外労働の申請をする際に、時間外労働時間の累計によってアラートが出るように設定する。



長時間労働を減らすために

面接だけでなく、長時間労働を減らすための、根本的な対策が大切です。

■ ■ ■ 長時間労働削減のための取り組み例 ■ ■ ■

- 衛生委員会で、長時間労働の発生原因と対策を検討する
- ノー残業デー・ノー残業月間の策定
- 勤怠管理システムの導入
- 有給休暇の年間消化計画を作る
- 残業の事前届出制度を作る
- 管理職のマネジメント研修を行う

更に踏み込んだ取り組みとして…

- 人事・評価制度の見直し
- 賃金制度の見直し



社内で、横断プロジェクトを作りましょう！！