



長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」 に向けた取組に関する要請書

働く方の健康の確保を図り、労働の質を高め、生産性を向上しつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者をはじめとする全ての人々が働きやすい社会に変えていくためには、長時間労働を是正することが重要です。

しかしながら、我が国においては、依然として長時間労働の問題が認められるとともに、年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまっており、長時間労働の削減を始めとした働き方の見直しが求められています。

鹿児島県においては、一般労働者の労働時間が全国平均よりも長く、また年次有給休暇の取得率も全国平均を下回っており、働き方の見直しがより求められている状況です。

こうした中、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ました。

この長時間労働の問題については、鹿児島労働局に私自身を本部長とする「鹿児島労働局働き方改革推進本部」を設置し、

- ① 著しい過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導の強化
- ② 休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化

を2つの柱として、局を挙げて取り組んでいます。

また、平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)」において、11月は過労死等防止啓発月間とされております。

そのため、本年も、昨年に引き続き10月を「年次有給休暇取得促進期間」、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、長時間労働削減の取組を推進することといたしました。

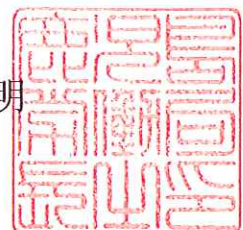
長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進のためには、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくことが必要です。このため、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行から、早く帰る労働慣行への転換を図るための施策や、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための施策等、各々の企業の実情に応じた取組を行うことが望まれます。具体的には、経営トップによるメッセージの発信、朝型勤務やフレックスタイム制、年次有給休暇の計画的付与制度などの導入、ノー残業デーや年次有給休暇取得奨励日の設定、年次有給休暇取得計画の策定、年次有給休暇取得による連休の実現（「プラスワン休暇」）のほか、ボランティア休暇をはじめとする働く方々の実情に応じた特別な休暇制度の導入等が挙げられます。

これまでも貴団体からは、傘下団体・企業等への働き方改革や夏の生活スタイル変革に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところでありますが、改めて長時間労働削減をはじめとした「働き方改革」に向けた取組の趣旨の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

平成 29 年 10 月 19 日

鹿児島県労働基準協会 会長 諏訪健策 殿

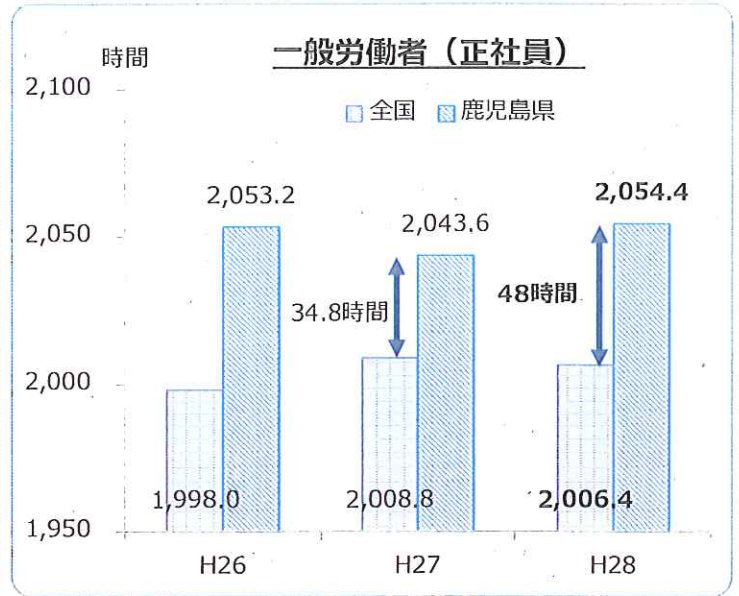
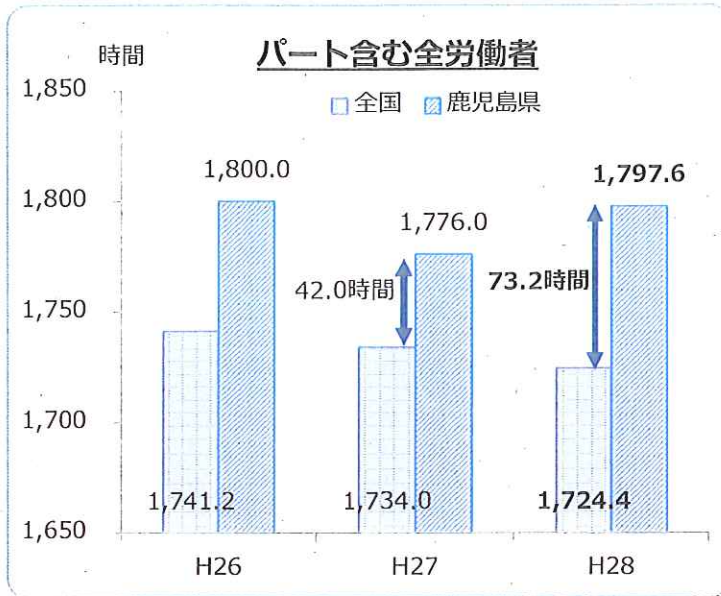
鹿児島労働局長 江原 由明



年間総実労働時間

資料 1

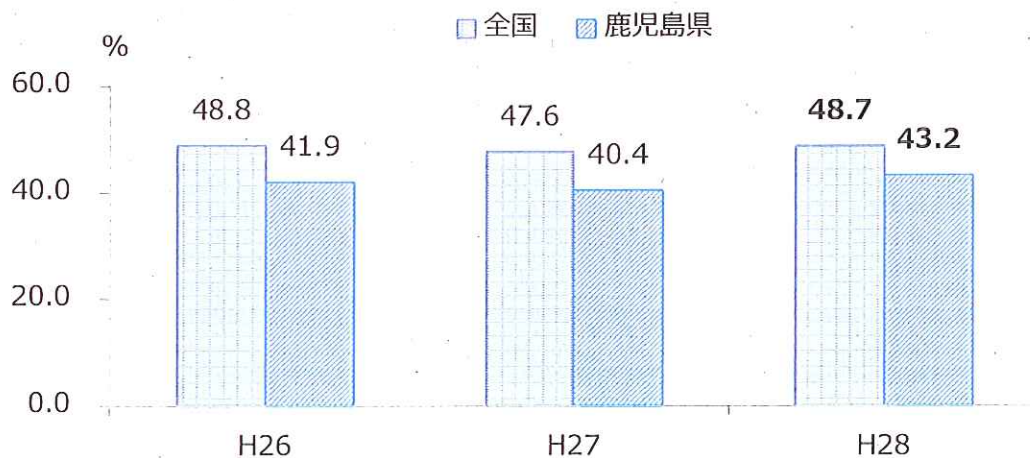
➤ 鹿児島県の総実労働時間は、パートを含む全労働者の平均で、全国より73.2時間長く、正社員の平均で、全国より48時間長い（平成28年）



(毎月勤労統計調査、労働者5人以上)

年次有給休暇取得率

➤ 鹿児島県の年次有給休暇の取得率は、全国平均と比べて低い状況が続いている



(全国値：就労条件総合調査、県の値：鹿児島県労働条件実態調査)

【参考】

年次有給休暇の取得率に係る政府目標 【「新成長戦略」(平成22年6月18日閣議決定)】

平成20(2008)年
47.4%



平成32(2020)年
70.0%

平成 29 年度鹿児島労働局過重労働解消キャンペーン実施要領

1 趣旨

労働時間等の現状をみると、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にあるものの引き続き全国的に高く、依然として恒常的な長時間労働の実態が認められるほか、脳・心臓疾患、精神障害に係る労災認定件数も高水準で推移している。また、長時間労働の削減のためには労働時間の適正な把握が重要であるが、これがなされていないことによる割増賃金の不払に係る労働基準法違反も依然としてみられるところである。

これらの問題の解消に向けては、使用者が労働時間を適正に把握した上で、適切な措置等を講じることが求められるものであり、また、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が行われることが重要である。

このため、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組の推進を図る観点から、「過重労働解消キャンペーン」（以下「キャンペーン」という。）を設定し、

- ① 長時間労働の削減
- ② 過重労働による健康障害防止対策の徹底
- ③ 労働時間の適正な把握の徹底
- ④ 賃金不払残業の解消

を中心に、労使を始めとする関係者に対して、広く周知・啓発等を行い、その主体的な取組を促進することとする。

2 実施期間

平成 29 年 11 月 1 日（水）から 11 月 30 日（木）まで

3 実施事項

（1）鹿児島労働局及び県下の労働基準監督署で実施する事項

ア 重点監督等の実施

監督指導等を実施する。

イ 使用者団体等への協力要請

労働局は、主要な使用者団体及び労働組合に対し、傘下の企業及び労働組合において長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組等が実施されるよう

に、積極的な周知・啓発等についての協力要請を行う。

ウ 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問

労働局長は、過重労働解消に向けた気運の醸成を図るため、報道機関に公開の上で、地域において、長時間労働の削減に向けて積極的に取り組んでいる企業を訪問し、当該企業の取組事例を収集するとともに、広く紹介する。

エ 周知・啓発の実施

労働局及び労基署は、キャンペーンの趣旨等について、記者発表、ホームページ、地方公共団体の広報誌の活用等により、県民に対する周知・啓発を行う。

また、集団指導の場等を活用し、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組に関する周知・啓発を行う。

オ パンフレット及びポスターの配布

労働局及び労基署は、下記(2)のエのパンフレット及びポスターを、使用者団体、労働組合、地方公共団体、関係機関等に対して配布するほか、集団指導、監督指導等の際に使用者等に対して配布するなどにより、有効に活用する。

(2) 厚生労働省で実施する事項

ア 「労働条件相談ほっとライン」(無料)の実施(委託事業)

「労働条件相談ほっとライン」の設置・運営事業により、平日の夜間・土日に、無料電話相談を実施する。

イ 使用者団体等への協力要請

使用者団体及び労働組合に対し、傘下の企業及び労働組合への長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた取組に関する積極的な周知・啓発等の実施についての協力要請を行う。

ウ 周知・啓発の実施

キャンペーンの趣旨等について、記者発表並びに厚生労働省関係広報誌及び厚生労働省ホームページへの掲載等を行う。

エ パンフレット及びポスターの作成

キャンペーンの趣旨等を周知するためのパンフレット及びポスターを作成する。

オ 「過重労働解消のためのセミナー」の実施(委託事業)

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的に、事業主、企業の労務担当責任者等を対象に、9月から11月を中心に、全都道府県で合計66回実施する。

平成 28 年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果

※ 長時間の過重労働や若者の「使い捨て」が疑われる事業場など、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場に対して 11 月に集中的に実施

【重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施状況 56 事業場
 このうち、47 事業場（全体の 83.9%）で労働基準関係法令違反あり
- (2) 主な違反内容 [(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]
- ① 違法な時間外労働があったもの 33 事業場 (58.9%)
- ② 賃金不払残業があったもの 3 事業場 (5.4%)
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの 7 事業場 (12.5%)
- (3) 時間外・休日労働時間の実績（最も長い労働者）
 時間外・休日労働時間数が 80 時間を超える事業場 26 事業場 (46.4%)
 うち、月 100 時間を超える事業場 18 事業場 (32.1%)
 月 200 時間を超える事業場 1 事業場 (1.8%)
- (4) 主な健康障害防止に係る指導の状況 [(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]
- ① 過重労働による健康障害防止措置が不十分なため
 改善を指導したもの 36 事業場 (64.3%)
 うち、時間外・休日労働を月 80 時間以内に
 削減するよう指導したもの 25 事業場 (44.6%)
- ② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの 15 事業場 (26.8%)

◎是正・改善指導の対象となった主な内容

【事例 1】 自動車運転者に 36 協定の限度時間を超える時間外・休日労働（最大で 1 か月約 170 時間）を行わせており、また、長時間労働者に対する医師の面接指導制度の整備が行われていなかったもの（道路貨物運送業）。

【事例 2】 労働者に 36 協定の限度時間を超える時間外・休日労働（最大で 1 か月約 230 時間）を行わせており、また、長時間労働者に対する医師の面接指導制度の整備が行われていなかったもの（製造業）。

「働き方」の見直しに向けた各取組のメニュー(例)

時間外労働の削減

- ・長時間労働の抑制について、経営トップがメッセージを発信
- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定とその徹底
- ・「朝型勤務」「フレックスタイム制」の導入
- ・管理職自らによる「ノー残業デー」、「朝型勤務」の実施
- ・管理職による部下の労働時間の管理、「ノー残業デー」等の定時退社の徹底
- ・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
- ・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
- ・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定※
- ・業務計画、要員計画、業務内容の見直し
- ・長時間労働の抑制を目的とした取引先との関係見直し

その他の多様な働き方

- ・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
- ・年休以外の休暇制度の導入
例：病気休暇、ボランティア休暇、勤続年数節目休暇、バースデー休暇
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・毎月1日、年休取得の徹底・年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続1週間の休暇取得
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ・管理職自らによる年休取得（月1回、年数回の連続1週間休暇 等）の徹底
- ・管理職による部下の年休取得の管理
- ・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組の導入
- ・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定※
- ・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
- ・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

※「働き方・休み方改善指標」を活用した労働時間や休暇に関する企業の実態の「見える化」を行い、問題点や課題を発見し対策を検討する等。

建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン

(平成29年8月28日 建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議 申合せ)

1. ガイドラインの趣旨等

- 働き方改革実行計画(H29.3.28)において、一定の猶予期間の後、建設業に時間外労働の罰則付き上限規制を適用することとされた。
- これに向けて、建設業の生産性向上に向けた取組と併せ、適正な工期の設定等について民間も含めた発注者の取組が必要。
- 本ガイドラインは、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を指針(手引き)として取りまとめたもの。

ガイドラインの内容

2. 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方

(1) 請負契約の締結に係る基本原則

- 受発注者は、法令を順守し、双方対等な立場に立って、請負契約を締結。

(2) 受注者の役割

- 受注者(いわゆる元請)は、下請も含め建設工事に従事する者が長時間労働を行うことを前提とした不当に短い工期となることのないよう、適正な工期での請負契約を締結。
- 民間工事においては工期設定の考え方等を受発注者が適切に共有。

(3) 発注者の役割

- 発注者は、施工条件等の明確化を図り、適正な工期での請負契約を締結。

(4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化

- 受発注者は、工事実施前に情報共有を図り、各々の役割分担を明確化。

3. 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

(1) 適正な工期設定・施工時期の平準化

- 工期の設定に当たっては、下記の条件を適切に考慮。
 - ・ 建設工事に従事する者の休日(週休2日等)の確保
 - ・ 労務、資機材の調達等の「準備期間」や施工終了後の「後片付け期間」
 - ・ 降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数 等

- 週休2日等を考慮した工期設定を行った場合には、必要となる共通仮設費などを請負代金に適切に反映。
- 受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダンピング」を行わない。
- 予定された工期での工事完了が困難な場合は、受発注者双方協議のうえで適切に工期を変更。
- 発注見通しの公表等により、施工時期を平準化。

(2) 社会保険の法定福利費や安全衛生経費の確保

- 社会保険の法定福利費などの必要経費について、請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結。

(3) 生産性向上

- 受発注者の連携により、建設生産プロセス全体における生産性を向上。
- 受注者は、工事現場のICT化等による施工の効率化を推進。

(4) 下請契約における取組

- 下請契約においても、長時間労働の是正や週休2日の確保等を考慮して適正な工期を設定。
- 下請代金は、できる限り現金払いを実施。
- 週休2日の確保に向け、日給制の技能労働者等の処遇水準に留意。
- 一人親方についても、長時間労働の是正や週休2日の確保等を図る。

(5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用

- 工事の特性等を踏まえ外部機関(CM企業等)を活用。

4. その他(今後の取組)

- 建設工事の発注の実態や長時間労働是正に向けた取組を踏まえ、本ガイドラインについてフォローアップを実施し、適宜、内容を改訂。

11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

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、限度基準に適合する必要があります。
 - ・特別条項付き協定により月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。

賃金不払残業を解消するために

- 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。

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン

検索

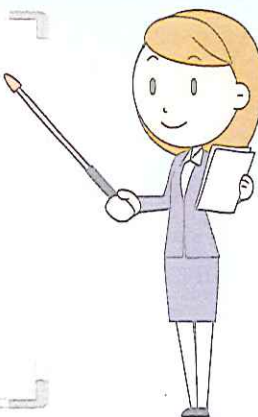
毎年11月は

「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 正しい就業
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



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

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？

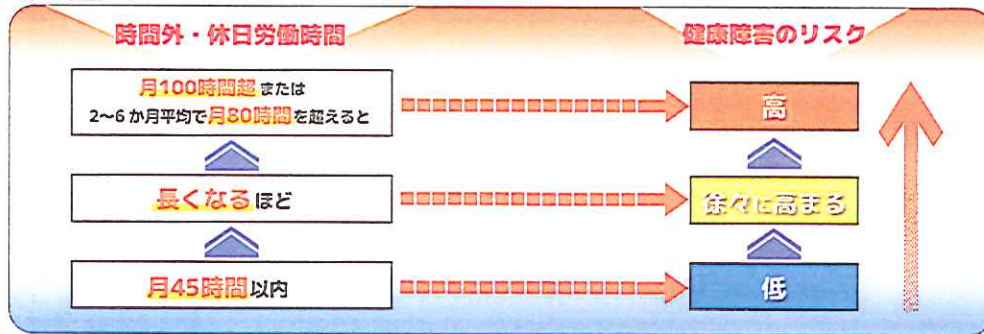


労働時間等の現状

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基にしたものです。)

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^{※1}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^{※2}

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^{※3}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^{※4}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^{※5}

- 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の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な事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結ばば、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) **フリーダイヤル 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 **フリーダイヤル 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 **フリーダイヤル 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。

企業の労働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/>

