

長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた 取組に関する要請書

長時間労働の削減や賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけではなく、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直すとともに、長時間労働を前提とした労働慣行から、早く帰る労働慣行への転換を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための取組等を積極的に行っていただくことが重要です。

厚生労働省では、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組を推進するため、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、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

また、各企業においては、経営トップによるメッセージの発信や、勤務間インターバル制度、年次有給休暇の計画的付与制度などの導入、ノー残業デーの設定、年次有給休暇の取得による連休の実現（プラスワン休暇）のほか、働く方々の実情に応じた特別な休暇制度の導入等が考えられますが、各々の企業の実情に応じた取組を着実に行っていただくことが大切です。

本年7月6日、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）が公布されたことを踏まえ、

- 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 休暇の取得促進を始めとした「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、省を挙げて取り組んでいるところです。

これまでも、貴会におかれましては、働き方改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、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、周知啓発に向けて御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

平成30年10月26日

鹿児島県労働基準協会 会長 諏訪健彦 殿

鹿児島労働局長 小林 剛





報道関係者 各位

平成 30 年 10 月 9 日 (火)
【照会先】
鹿児島労働局労働基準部監督課
監督課長 恩田 基弘
主任監察監督官 榎園 和彦
監察監督官 池濱 輝生
電話 099-223-8277

長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」 に向けた取組を使用者団体等に要請 ～ 「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します～

厚生労働省では、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ため「過重労働解消キャンペーン」を11月に実施します。

これに合わせ、鹿児島労働局(局長 小林 剛)では、使用者団体等への協力要請、重点的な立入調査、電話相談、ベストプラクティス企業への職場訪問等を行います。

今年7月6日に公布された「働き方改革関連法」に盛り込まれた長時間労働対策の強化、年次有給休暇の取得義務等の周知・広報が課題となっていることから、キャンペーンでは、長時間労働削減や改正法の周知に向けた取組を積極的に推進していきます。

【キャンペーンの概要】

1 使用者団体等へ協力を要請します

10月16日(火)、鹿児島労働局長が鹿児島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・啓発等の実施について直接協力を要請します。

2 重点的な立入調査を実施します

労働基準監督署やハローワークに相談等が寄せられた労働条件等の問題が疑われる企業や、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へ立入調査を行います。

3 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 : 11月4日(日) 9:00～17:00

フリーダイヤル: 0120なくしましょう(794)713長い残業

4 鹿児島労働局長がベストプラクティス企業へ職場訪問します

11月15日(木)、報道機関に公開の上で、長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を訪問し、その取組事例を収集するとともに、広く紹介します。

5 周知・啓発を実施します

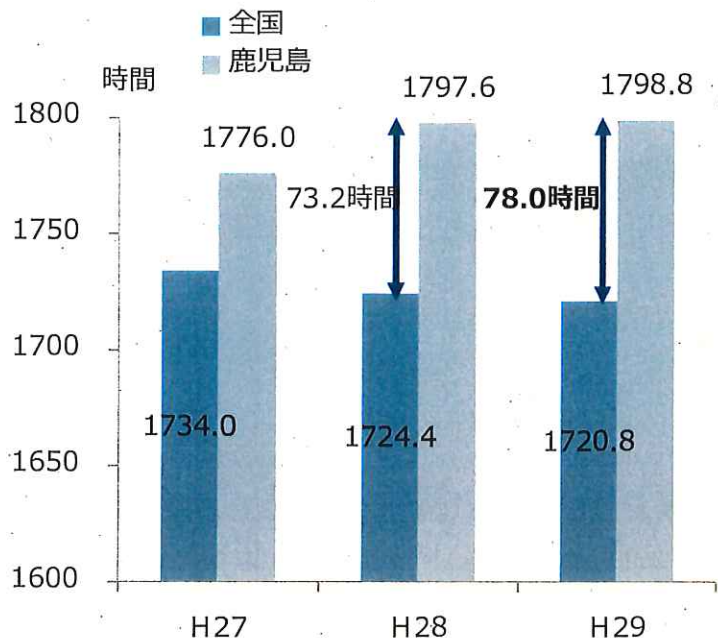
使用者等への別添のリーフレットの配布、広報誌、ホームページの活用により、キャンペーンの趣旨等について、広く県民に周知を図ります。

年間総実労働時間

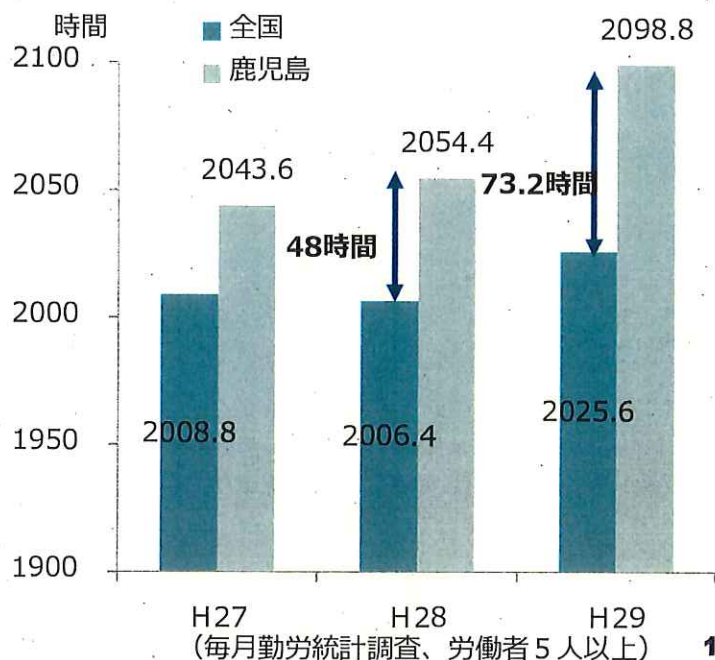
資料 1

➤ 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78.0時間長く**、正社員の平均で、**全国より73.2時間長い**（平成29年）

パート含む全労働者

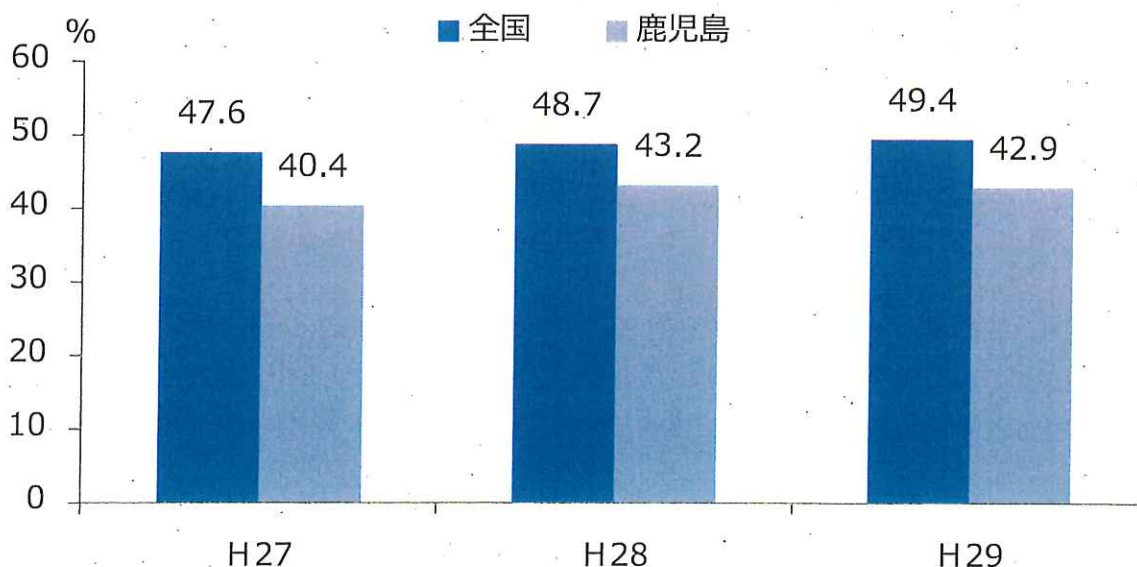


一般労働者（正社員）



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 30 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

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」を展開し、

- 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 30 年 11 月 1 日（木）から 11 月 30 日（金）まで

※11 月は「過労死等防止啓発月間」とされています。

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 重点的な立入調査の実施

労働条件に問題が疑われる企業等に重点的な立入調査を実施する。

イ 使用者団体等への協力要請

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 鹿児島労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問

鹿児島労働局長は、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、当該企業の長時間労働の削減に向けた取組事例を収集するとともに、広く紹介する。

エ 全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）の実施

都道府県労働局（以下「局」という。）において、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」を平成30年11月4日（日）に実施し、

相談に対する指導・助言を行う。

オ 周知・啓発の実施

局及び署は、上記（１）イの取組を踏まえ、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紙の活用等により、国民一般に対する周知・啓発を行うとともに、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。

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。

（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 「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６４回実施する。

Point 1 ◎ 働き過ぎて病気になることはあってはいけない（**過労死等ゼロ**）

改正内容

- 残業時間の上限規制
- 「勤務間インターバル」の導入促進
- 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）
- 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ
- 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）



Point 2 ◎ 子育て、介護などの**事情に応じ柔軟に働ける**

改正内容

- 「フレックスタイム制」の拡充
- 「高度プロフェッショナル制度」を創設



Point 3 ◎ 心身の健康の不調を**見逃さない**

改正内容

- 産業医・産業保健制度の機能の「強化」



働き方改革法施行期日

事項		大企業	中小企業
長時間労働防止 健康管理強化	時間外労働の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日
	中小企業の割増賃金猶予廃止		2023年4月1日
	年休5日義務 高度プロフェッショナル制度 労働時間把握 面接指導強化 インターバル制度 など	2019年4月1日	

★ いずれかに該当すれば中小企業 ★

業種	A（資本又は出資額）	B（常時使用する労働者）
小売業・飲食店	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

長時間労働が疑われる事業場に対する立入調査結果 (平成29年4月から平成30年3月までに実施)

1 法違反の状況 (是正勧告書を交付したもの)

○ 立入調査実施状況

平成29年4月から平成30年3月までに、234事業場に対し立入調査を実施し、192事業場(全体の82.1%)で労働基準法等の法令違反が認められた。主な法違反としては、違法な時間外労働があったものが129事業場、賃金不払残業があったものが34事業場、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものが41事業場であった。

表1 立入調査実施事業場数

	立入調査実施 事業場数 (注1)	労働基準法等の法 令違反事業場数 (注2)	主な違反事項別事業場数			
			違法な時間外労働 (注3)	賃金不払残業 (注4)	健康障害防止未措置 (注5)	
合計	234 (100%)	192 (82.1%)	129 (55.1%)	34 (14.5%)	41 (17.5%)	
主な業種	製造業	55 (23.5%)	48 (87.3%)	33	7	4
	運輸交通業	47 (20.1%)	41 (87.2%)	32	5	9
	商業	42 (17.9%)	35 (83.3%)	26	8	12
	建設業	20 (8.5%)	14 (70%)	4	3	3
	接客娯楽業	15 (6.4%)	13 (86.7%)	12	4	2
	教育・研究業	2 (0.9%)	1 (50%)	1	0	0
	その他の事業 (注6)	31 (13.2%)	23 (74.2%)	13	2	6

(注1) 主な業種を計上しているため、合計数とは一致しない。

(注2) かつこ内は、立入調査実施事業場数に対する割合である。

(注3) 労働基準法第32条違反〔36協定なく時間外労働を行わせているもの、36協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているものなど違法な時間外労働があったもの。〕の件数を計上している。

(注4) 労働基準法第37条違反〔割増賃金〕のうち、賃金不払残業の件数を計上している〔計算誤り等は含まない。〕。

(注5) 労働安全衛生法第18条違反〔衛生委員会を設置していないもの等。〕、労働安全衛生法第66条違反〔健康診断を行っていないもの。〕及び労働安全衛生法第66条の8違反〔1月当たり100時間以上の時間外・休日労働を行った労働者から、医師による面接指導の申出があったにもかかわらず、面接指導を実施していないもの。〕の件数を計上している。

(注6) 「その他の事業」とは、派遣業、警備業、情報処理サービス業等をいう。

表2 事業場規模別の立入調査実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
234	47 (20.1%)	93 (39.7%)	42 (17.9%)	24 (10.3%)	21 (9%)	7 (3%)

表3 企業規模別の立入調査実施事業場数

合計	1～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100～299人	300人以上
234	16 (6.8%)	40 (17.1%)	37 (15.8%)	28 (12%)	46 (19.7%)	67 (28.6%)

2 主な健康障害防止に係る指導状況（指導票を交付したもの）

(1) 過重労働による健康障害防止のための指導状況

立入調査を実施した事業場のうち、177事業場に対して、長時間労働を行った労働者に対する医師による面接指導等の過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

表4 過重労働による健康障害防止のための指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	面接指導等の実施（注2）	長時間労働による健康障害防止対策に関する調査審議の実施（注3）	月45時間以内への削減（注4）	月80時間以内への削減	面接指導等が実施出来る仕組みの整備等（注5）	ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に係る調査審議の実施
177	28	51	60	115	9	24

（注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注2） 1月100時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者又は2ないし6月の平均で80時間を超える時間外・休日労働を行っている労働者について、面接指導等の必要な措置を実施するよう努めることなどを指導した事業場数を計上している。

（注3） 「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」又は「労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関すること」について、①常時50人以上の労働者を使用する事業場の場合には衛生委員会で調査審議を行うこと、②常時50人未満の労働者を使用する事業場の場合には、労働安全衛生規則第23条の2に基づく関係労働者の意見を聴くための機会等を利用して、関係労働者の意見を聴取することを指導した事業場数を計上している。

（注4） 時間外・休日労働時間を1か月当たり45時間以内とするよう削減に努め、そのための具体的方策を検討し、その結果、講ずることとした方策の着実な実施に努めることを指導した事業場数を計上している。なお、「月45時間以内への削減」と「月80時間以内への削減」は重複していない。

（注5） 医師による面接指導等を実施するに当たり、労働者による申出が適切になされるようにするための仕組み等を予め定めることなどを指導した事業場数を計上している。

(2) 労働時間の適正な把握に関する指導状況

立入調査を実施した事業場のうち、79事業場に対して、労働時間の把握が不適正であるため、厚生労働省で定める「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」（労働時間適正把握ガイドライン）（※）に適合するよう指導した。

表5 労働時間の適正な把握に関する指導状況

指導事業場数	指導事項（注1）					
	始業・終業時刻の確認・記録（ガイドライン4(1)）	自己申告制による場合			管理者の責務（ガイドライン4(6)）	労使協議組織の活用（ガイドライン4(7)）
		自己申告制の説明（ガイドライン4(3)ア・イ）	実態調査の実施（ガイドライン4(3)ウ・エ）	適正な申告の阻害要因の排除（ガイドライン4(3)オ）		
79	49	9	33	4	4	1

（注1） 指導事項は、複数の場合、それぞれに計上している。

（注2） 各項目の括弧内は、それぞれの指導項目が、労働時間適正把握ガイドラインのどの項目に基づくものであるかを示している。

3 立入調査により把握した実態

(1) 時間外・休日労働時間が最長の者の実績

立入調査を実施した結果、違法な時間外労働があった129事業場において、時間外・休日労働が最長の者を確認したところ、81事業場で1か月80時間を、うち68事業場で1か月100時間を、うち26事業場で1か月150時間を、うち4事業場で1か月200時間を超えていた。

表6 違法な時間外労働があった事業場における時間外・休日労働時間が最長の者の実績

違反事業場	80時間以下	80時間超	100時間超		
			150時間超	200時間超	
129	48	81	68	26	4

(2) 労働時間の管理方法

立入調査を実施した事業場において、労働時間の管理方法を確認したところ、8事業場で使用者が自ら現認することにより確認し、94事業場でタイムカードを基礎に確認し、30事業場でICカード、IDカードを基礎に確認し、84事業場で自己申告制により確認し、始業・終業時刻等を確認し記録していた。

表7 立入調査実施事業場における労働時間の管理方法

原則的な方法（注1）			自己申告制 （注2）
使用者が自ら現認 （注2）	タイムカードを基礎 （注2）	ICカード、IDカードを基礎 （注2）	
8	94	30	84

（注1）労働時間適正把握ガイドラインに定める始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法を指す。

（注2）立入調査対象事業場において、部署等によって異なる労働時間の管理方法を採用している場合、複数に計上している。

1. ガイドラインの趣旨等

- 働き方改革関連法による改正労働基準法（H31.4.1施行）に基づき、5年の猶予期間後、建設業に時間外労働の罰則付き上限規制が適用。
- 本ガイドラインは、猶予期間中においても、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、指針として策定したもの。

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、法令を遵守し、双方対等な立場で、請負契約を締結。

(2) 受注者の役割

- 受注者は、建設工事従事者の長時間労働を前提とした不当に短い工期とならないよう、適正な工期で請負契約を締結。

(3) 発注者の役割

- 発注者は、施工条件の明確化等を図り、適正な工期で請負契約を締結。

(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、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。
 - ・ 建設工事従事者の休日（週休2日等）
 - ・ 労務・資機材調達やBIM/CIM活用等の準備期間、現場の後片付け期間
 - ・ 降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数 等
- 業種に応じた民間工事の特性等を理解のうえ協議し、適正な工期を設定。
- 週休2日等を考慮した工期を設定した場合、必要な労務費や共通仮設費等を請負代金へ適切に反映。特に公共工事は、週休2日工事の件数拡大。

- 受注者は、違法な長時間労働に繋がる「工期のダブリング」を行わない。
- 予定工期内での完了が困難な場合は、受発注者協議の上、適切に工期を変更。
補助金工事では、迅速な交付決定と併せ、繰越制度等を適切に活用。
- 発注見通しの公表等により、施工時期を平準化。

(2) 必要経費へのしわ寄せ防止の徹底

- 社会保険の法定福利費などの必要経費を、見積書や請負代金内訳書に明示。
- 公共工事設計労務単価の動きや生産性向上の努力等を勘案した適切な積算・見積りに基づき、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。
 - ・ 3次元モデルにより設計情報等を蓄積・活用するBIM/CIMの積極活用
 - ・ プロジェクトの初期段階から受発注者間で設計・施工等の集中検討を行うフロントローディングの積極活用 等

(4) 下請契約における取組

- 下請契約においても、適正な工期および請負代金により契約を締結。
- 週休2日の確保に際して、日給制の技能労働者等の処遇水準に留意し、労務費等の見直し効果が確実に行き渡るよう、適切な賃金水準を確保。
- 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（コンストラクション・マネジメント企業等）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」 「過労死等防止啓発月間」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。

1. 平成30年11月15日(木)
「過重労働解消のためのセミナー」を開催
鹿児島県文化センター「宝山ホール」第3会議室
(鹿児島市山下町5-3)

<http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>



2. 平成30年12月1日(土)
「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催
かごしま県民交流センター大研修室
(東棟3階:鹿児島市山下町14-50)

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



詳細は次ページへ

専用WEBサイト

過重労働解消キャンペーン



働き方を見直して人手不足解消と生産性向上を目指しませんか?



参加費
無料

各回定員
約100名
事前予約制
(先着順)

【東京・名古屋・大阪で
グループワーク型
セミナーも実施】

過重労働
解消の取組
事例を紹介!

働きがい得られ、働きやすい職場づくり

そんな職場づくりの実現には、過重労働の解消を図ることが重要です。ぜひご参加ください。

受講対象者

事業主の方、企業の人事労務担当者・管理者、総務の方など



セミナー開始時間

14時00分～16時30分 13時30分より受付開始いたします

セミナー内容

過重労働の現状と過重労働防止に向けた対策、取組事例紹介など
テキストに掲載されていない具体的な取組例もご紹介いたします

- 「過重労働」の現状と企業経営に与える影響
- 対策に必要な「関連法令」
- 防止のための事業主等に求められる措置
- 職場のパワーハラスメント対策
- 知っておくべき労働時間等に関する基準
- 陥りがちな違法行為
- ストレスチェック制度とは
- 実施すべき取組と防止対策の具体例 など

申込方法

●本紙裏面のFAX申込書

FAX: 03-5913-6409

受付後(約5営業日)メールで受講票を送付いたします。

※受講日の5～6日前にお申込みされた方は、会場にて氏名確認で受講できます。

●専用webサイトへ

LEC 過重労働解消

※お預かりした個人情報は本事業に係るご連絡にのみ使用します。
無断で第三者に提供することはありません。



QRコードからも
ご覧いただけます

お問い合わせは 委託運営: **LEC東京リーガルマインド** 過重労働解消のためのセミナー事業事務局 担当 芦立・小田

〒164-0001 東京都中野区中野4-11-10 アーバンネット中野ビル TEL: 03-5913-6085 (平日9時～17時) FAX: 03-5913-6409

E-Mail: kaju-seminar@lec-jp.com 専用HP: http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/

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



鹿児島会場

過労死等 防止対策推進 シンポジウム

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。

本シンポジウムでは有識者や過労死をされた方のご遺族にもご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

**参加
無料**

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

日時 平成30年12月1日(土)
13:30~16:00 (受付13:00~)

会場 かごしま県民交流センター
大研修室 第2 (東棟3F)
(鹿児島市山下町14番50号)

主催：厚生労働省

後援：鹿児島県

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

[定員] 80名