

平成27年9月16日

経営者団体の長 殿

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

人口減少社会の到来する中、長時間労働の是正と働き方改革を進め、女性や高齢者をはじめとするすべての人々が、働きやすく、活躍しやすい職場環境を作ることで、一人一人の潜在力が最大限に発揮され、労働生産性を向上させていくことが重要な課題となっております。

しかしながら、我が国においては、長時間労働者の割合が依然として高く、また年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまっており、長時間労働の削減など働き方の見直しが求められています。

こうした中、平成27年6月30日に閣議決定した「『日本再興戦略』改訂2015—未来への投資・生産性革命—」におきまして、引き続き、「働き方改革の実行・実現」のため「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれました。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)」に基づき、平成27年7月24日に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を閣議決定したほか、同法において、11月は過労死等防止啓発月間とされており、

この長時間労働問題については、厚生労働省に私自身を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、

- ① 著しい過重労働や賃金不払残業などを行う企業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、省を挙げて取り組んできました。その上で、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したところです。

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。各々の企業において、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、それぞれ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」）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、改めてこの取組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。

厚生労働大臣

塩崎恭久

あなたの会社に
毎晩遅くまで働いている方は
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、みなおしてみませんか？

過重
労働



～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。～

11月は「過重労働解消キャンペーン」期間です。

無料 「過重労働解消相談ダイヤル」
過重労働等に関する相談はこちら

なくしましょう 長い残業
0120-794-713

11月7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、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。

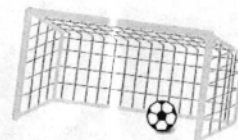
労働時間の現状をみると、週の労働時間が 60 時間以上の労働者の割合は引き続き高い水準で推移するなどいまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところ です。

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。

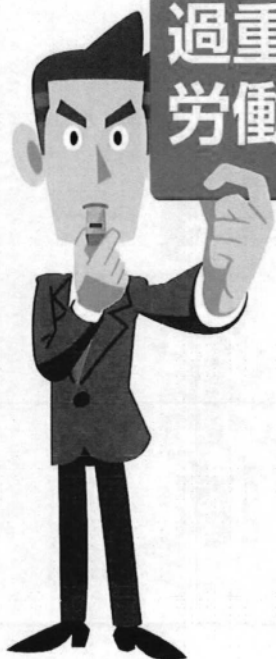
時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。

労働基準法第 37 条に違反する、賃金不払残業は、あってはならないものです。

これらの問題の
解消のためには・・・



過重
労働



過重労働による健康障害を防止するために^{※1}

- ① 時間外・休日労働時間の削減
 - ◇ 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^{※2}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^{※3}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促進
 - ◇ 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の徹底
 - ◇ 健康管理体制を整備すると共に、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^{※4}

- ① 労働時間適正把握基準^{※5}を遵守しましょう。
- ② 職場風土を改革しましょう。
- ③ 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。
- ④ 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 「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）

※2 「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）

※3 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。

※4 「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）

※5 「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基準」（平成 13 年4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27年11月7日(土) **休日電話相談** **0120-794-713** にご相談ください。

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・火・木・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

検索