

全国厚生労働部局長会議 労働基準局説明資料

平成27年2月23日

長時間労働削減推進本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、本年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。

⇒ 大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置（平成26年9月30日）

本部長 厚生労働大臣

本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）

事務局長 労働基準局長

過重労働等撲滅チーム

- ① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
 - i 相当の時間外労働時間が認められる事業場等
 - ii 過労死等に係る労災請求がなされた事業場等を対象に、重点監督を実施。
- ② 相談体制の強化
- ③ 労使団体への要請
- ④ 過労死等の防止に向けた取組

働き方改革・休暇取得促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
- ② 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
- ③ 切れ目のない年次有給休暇取得促進

各都道府県労働局に設置
（平成27年1月）

省内長時間労働削減推進チーム

若手職員からの意見聴取や民間企業へヒアリング等を行い、以下の方策を検討・実施

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

働き方改革推進本部

（本部長 都道府県労働局長）

企業の自主的な働き方の見直しを推進

- ① 労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ（仕事の進め方の見直しによる時短など）
- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成（年次有給休暇の取得促進など）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体 等

「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出

「働き方改革」に向けた取組について

労働時間等の現状

- **一般労働者の総実労働時間は、依然として2,000時間台で高止り**（平成25年 2,018時間）
週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、依然として1割弱で推移（平成25年 8.8%）
 - ※ 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年までの目標
週労働時間60時間以上の雇用者の割合 平成20年10.0% → **2020年目標 5割減(5%)**
- **年次有給休暇の取得率は、近年5割を下回る水準で低迷**（平成25年 48.8%）
 - ※ 新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年までの目標
年次有給休暇取得率 平成20年47.4% → **2020年目標 70%**

取組の趣旨

- 長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進などによる、働き過ぎ防止を図るためには、労働基準法等の遵守を超えて、**働き方そのものの見直しが必要**。
このため、国及び地域において、働き方の見直しに向けた気運の醸成を図ることが求められるとともに、個々の企業においては長時間労働等を前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」の取組を進める上で、**企業トップによる強いリーダーシップが望まれる**。

取組の概要

- 厚生労働省では、大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置(平成26年9月30日)、また都道府県労働局においても「働き方改革推進本部」を設置(平成27年1月)し、**幹部職員による企業訪問等を通じて各企業における「働き方改革」に向けた取組を促進**。
 - ⇒ 個別の**企業トップ**に対し、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進など、**働き方改革の実現に向けた取組の実施を働きかけ**
 - ⇒ 本省に**ポータルサイトを開設し、先進的な取組企業等の情報を発信**(平成27年1月30日開設)

「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

- ・ 具体的な目標を定めてP D C Aサイクルによる取組結果の評価とさらなる改善策の実施
（長時間労働の現状把握、所定外労働削減対策の策定と目標設定、取組の実施、取組結果の検証・評価）
- ・ 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」の設定とさらなる拡大
- ・ 「朝型勤務」など効率的な働き方の導入
- ・ 部下の長時間労働抑制に加え、本人自ら効率的な働き方を実践する管理職を評価する仕組の導入

年次有給休暇の取得促進

- ・ 年次有給休暇（年休）の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・ 年休の計画的付与制度の導入
- ・ 管理職による部下の年休取得の管理
（例：年初に作成した年休取得計画に基づく年休の取得状況を定期的に把握し、計画通りの取得を指導）
- ・ 部下の年休取得促進に加え、本人自ら計画的に年休取得する管理職を評価する仕組の導入

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
- ・ フルタイム勤務ができないなどの労働者の事情に応じ、労働時間等を限定した多様な正社員制度の導入

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組事例

◆ 地方自治体や労使団体と協議会等を設置し、共同宣言等の取組を推進

【愛知労働局の例】

- ☞ 労働局、愛知県、連合愛知、愛知県経営者協会等事業者団体が参画する、「働き方改革に向けた関係機関連絡協議会」を設置（1月23日）し、共同宣言を作成する等の取組を決定。
- ☞ 2月4日、協議会に参画する県・労使団体が働き方改革に関する共通認識を持って、取組を進めるよう「共同宣言」を作成し、メッセージを発信。
- ☞ 共同宣言に賛同する団体の募集、働き方改革を宣言し自主的な取組を行う企業の募集を行い、HPに掲載する（現在労働局HPで募集中）。

【京都労働局の例】

- ☞ 1月30日、労働局、京都府、京都市、連合京都及び京都経営者協会が参画する、「京都働き方改革推進戦略会議」を開催し、働き方の見直しに向けた企業への働きかけの強化に取り組むことを合意。
- ☞ 同日、労働局長、京都府知事、京都市長の三者連名の要請書を確認し、2月に労使団体を訪問し要請書を手交。

【上記のほか他局の事例】

- ・ 労使団体、学識者等の参画する懇談会の開催、宣言文書の採択等を検討中【和歌山労働局】

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組事例

◆ 地方自治体・労使団体等との役割分担を明示して取組等を推進

【香川労働局の例】

- ☞ 香川県、連合香川、香川県経営者協会、香川労働基準協会のトップに対し、働き方改革推進本部（1月7日設置）の構成員として、参加を要請。
県・労使団体が一体となって働き方改革を進めることに理解を得て、本部に参画。
- ☞ 1月20日、本部会議を開催し、**県や各労使団体が合意して、各参加機関の役割分担を明示した「香川働き方改革推進基本方針」を作成し**、例えば労働局長と県が合同して企業トップへの働きかけ、市町を含む団体への協力要請などの取組を実施（予定）。

【神奈川労働局の例】

- ☞ 神奈川県及びすべての政令指定都市（横浜市、川崎市、相模原市）に対し、働き方改革推進本部（1月14日設置）の構成員として参加を要請し、第2回本部会議（2月4日）に4自治体が参画。
- ☞ 2月4日、地方自治体等との連携による地域全体の気運の醸成等を図り、働き方改革を実現させるための**具体的な行動方針を示した「働き方改革の実現のための行動計画」を、4自治体とともに決定（一部改正）し**、地方自治体との強力な連携の下、地域全体への浸透を図るための取組の実施を合意。

◆ 地方自治体の雇用施策実施方針等に明記し、協働の取組を推進

【和歌山労働局の例】

- ➡ 1月23日、働き方改革推進本部を立ち上げるに際し、県知事に説明の上、副本部長として和歌山県産業観光労働部長が参画、また和歌山市も構成員として参画。
その後、県副知事等と平成27年度の「雇用施策実施方針」について協議し、働き方改革の推進に関する内容を盛りこむことで合意。

【上記のほか他局の事例】

- ・ 労働局と県との「雇用対策協定」事業計画（27年度）に働き方改革の内容を盛りこむ【高知労働局】

◆ 地方自治体・労使団体との共同記者会見による情報発信

【大阪労働局の例】

- ➡ 1月21日、大阪労働局長から大阪府、関西経済連合会、連合大阪に対し働き方改革を進めるよう要請した後、臨時に4者共同の記者会見を開催した。
共同記者会見において、従来の働き方に対する意識を変えて、働き方を見直すことが必要であるとのメッセージを発信し、その模様が大きく報道された。

地方自治体や労使団体等との連携した効果的な取組事例

◆ 地方自治体との共同の要請等

【沖縄労働局の例】

- ☞ 沖縄県内の労使団体（7団体）に対する働き方改革の実現に向けた取組に関する要請について、団体の了解を得て、要請日時・場所等を事前に公表。
- ☞ 2月4日、労働局会議室において、県内の労使団体のトップに対し、**県知事と労働局長が共同で連名の要請書を直接手交**。団体へ要請する場面を報道機関にも公開し報道された。
- ☞ このほか、地方自治体等と協働して、地域における気運の醸成を図るための取組を実施。
 - ① **県内の団体トップに対し、ひな型を示してメッセージの発信を働きかけ**
 - ② **地方自治体・団体から、「年休を取得してでも参加して欲しいイベント・行事」のエントリー募集を行い、労働局HPに掲載予定（現在募集中、一部自治体からエントリーの応募あり）**

【徳島労働局の例】

- ☞ 1月15日、徳島県内の主要労使団体等7団体に対し、**県商工労働部長の同行を得て、県と労働局が連名の要請書を手交**。（このほか、県内の事業主団体等163団体に対し文書要請）
- ☞ この要請を受けて、例えば、徳島県中小企業団体中央会の**会長が会員向けメッセージを発信**。
- ☞ 県幹部等の同行を得て、局長が企業を訪問し、連名の要請書を手交予定。

【上記のほか他局の事例】

- ・ 県の幹部が同行し、要請書（連名等）を手交（山形、茨城労働局）
- ・ 事前に記者発表し、県の幹部が同行し、要請書（知事と連名等）を手交（福島、奈良労働局）
- ・ 都と共同で企業向けパンフレットの作成（予定）（東京労働局）

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用して働き方改革を進めてみませんか

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を開設しました。サイトでは、**専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」**や、**「企業における取組事例」**などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

1 働き方改革ツールを提供します



2 専用指標による企業診断ができます



3 診断結果に基づき対策を提案します



4 提案内容に関連した取組を実施している企業の取組概要を紹介します

5 企業の取組事例を詳しく紹介します

取組事例

(厚生労働省) 年次取得促進・多様な正社員 <新しい働き方> テレワーク

企業名: 伊藤忠商事株式会社	所在地: 東京本社(東京都港区) / 大阪本社(大阪市北区)
社員数: 4,343名(2014年4月1日時点) 新卒勤務対象社員数: 約2,600名(出向者を除く国内勤務社員)	業種: 卸売業

取組の目的:

残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間外(9:00-17:15)での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。

取組の概要:

○トップメッセージ

働き方・休み方指標による診断を活用した取組・参考事例を見てみましょう。

事業内容・業種	特徴(特長(水泳転写)及び課題)	事例	取組事例
○企業の概要			
○仕組みや取組の状況			
1.Vision	①方針・目標の明確化 ②改善推進の体制づくり ③改善促進の制度化 ④改善促進のルール化		○ ○ ○ ○
3.Action	⑤意識改善 ⑥情報提供・相談 ⑦仕事の進め方改善		○ ○ ○
4.Check	⑧実施把握・管理		○

「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>
 (平成27年1月30日開設)

労働時間法制等の在り方について（平成27年2月13日労働政策審議会建議）

ニーズ・必要性（『日本再興戦略』改訂2014）

①働き過ぎ防止のための取り組み強化

<一般の勤労者>

「長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策」

- 「企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化」
- 「仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する『朝型』の働き方を普及」

②時間ではなく成果で評価される制度への改革

<グローバルに活動するプロフェッショナル>

- 「労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設する」

③裁量労働制の新たな枠組みの構築

<中核的なホワイトカラー>

- 「対象範囲や手続きを見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築する」

④フレックスタイム制の見直し

<子育て中の勤労者>

- 「月をまたいだ弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長」

対応案

- (1) 年休取得が確実に進むよう、時季指定を使用者に義務付ける。（指定日数は5日）
- (2) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ（現行25%→改正案50%）
- (3) 時間外労働に対する監督指導の強化
- (4) 「朝型」など働き方の見直しに向けた企業の取組の促進等

- 時間ではなく成果で評価される「特定高度専門業務・成果型労働制」（高度プロフェッショナル制度）の創設

- 企画業務型裁量労働制の対象業務を拡大等（新たな種類の業務を対象に追加）

- フレックスタイム制の「清算期間」を最長1か月から3か月に延長等

報告書に即して法案を作成し、本通常国会に提出予定

過労死等防止対策推進法について

総則

目的 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。

定義 過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは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自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念 過労死等の防止のための対策は、

- 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。
- 2 **国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携**の下に行われなければならないこと。

国の責務等 国、**地方公共団体**、事業主及び国民の責務を規定

過労死等防止啓発月間 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、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

年次報告 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとするを規定

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするを規定

