

重点監督の実施

- 相当の時間外労働が認められる事業場等を対象に重点監督を実施。(平成26年11月)
 - * 4,561事業場に対して監督指導を実施。
 - * このうち3,811事業場(全体の83.6%)で労働基準関係法令違反が認められたため、是正を指導。

👉 主な問題事例

【事例1：旅館業】

最も長い労働者で月270時間を超える違法な時間外労働を行わせていたほか、一定時間分以上の残業代を支払わず、かつ、休憩時間がない実態も認められたもの

【事例2：建設業】

最も長い労働者で月約280時間の違法な時間外労働を行わせていたにもかかわらず、割増賃金の支払額を抑えるため労働時間を改ざんしていたもの

【事例3：製造業】

6割以上の労働者に月100時間を超える違法な時間外労働(最も長い労働者の時間外労働は月191時間)を行わせていたもの

【事例4：情報処理サービス業】

長時間労働等を原因とする複数の労災請求(脳・心臓疾患を発症したとするもの・精神障害を発症し自殺したとするもの)が、ほぼ同時期になされた後も、当該事業場において、月100時間を超える違法な時間外労働を行わせていたもの

【事例5：道路貨物運送業】

長時間労働等を原因とする精神障害を発症し自殺したとする労災請求があった事業場において、労災請求者以外の労働者についても月100時間を超える違法な時間外労働を行わせ、かつ、長時間労働者に対する医師による面接指導を実施していなかったもの

相談体制の強化

- 「労働条件相談ほっとライン」により平日の夜間・休日に無料電話相談を実施。（平成26年9月1日～）
 - * 厚生労働省HP（トップページ）にバナーを設置（平成26年10月1日）。
 - * 平成26年11月までに合計4,638件の相談を受付。
- フリーダイヤルによる「過重労働解消相談ダイヤル」を実施。（平成26年11月1日）
 - * 合計280件の相談を受付。



具体的な相談事例

- ・ 今年度は休みが1日もなく、残業時間は月150時間に及んでいる。労働時間は各自がパソコン入力しているが、正しい時間を記録しても会社は後に改ざんしており、残業手当も一切支払われない。

若手職員推進チーム

- 本省に加え、労働局・労働基準監督署からメンバーを選任し、第一線の若手監督官の視点から、過重労働等の撲滅に向けた取組について検討し、結果をとりまとめた。（平成26年12月）

報告内容

- 東京・大阪労働局に過重労働に係る困難事案等に対応する過重労働の専従チーム（常設）を新設
- 都道府県労働局長による経営トップに対する過重労働に係る是正指導の実施
- 過重労働等撲滅に向けた利用者向けパンフレット等の作成・周知
- 地方公共団体の労働関係部署や大学等の就職相談窓口と連携した情報収集



これを踏まえ、過重労働等撲滅チームにおける平成27年以降の取組を検討

各チームの主な取組状況②(働き方改革・休暇取得促進チーム)

労使団体への要請

- 塩崎大臣、山本副大臣、高階政務官、労働基準局長による経団連、連合等への要請。(平成26年10月)

本省幹部による企業経営陣への働きかけ

- 労働基準局幹部が業界のリーディングカンパニーを訪問。 * 平成26年9月25日～、1月16日現在24社

訪問企業 ⇒日新火災(12/4山本副大臣)、カルビー、伊藤忠商事、富士ゼロックス など24社

具体的な好事例

【参考1】 A社

- ・ 経営トップ自ら、会議を30分で切り上げ、簡素な資料で意思決定することを徹底し、社員の業務効率も向上
- ・ 営業部門にモバイルPCを配布し、出先から決裁、契約手続等を可能とするよう業務プロセス改革を実践
- ・ フレックスタイム制のコアタイムを1時間前倒しし、20時以降の勤務を原則禁止

【参考2】 B社

- ・ 18時にPCが自動的にシャットダウンする機能を導入し、早帰りと残業削減の意識付けを図っている
- ・ 病気により入院が必要となった場合の特別休暇制度等を整備
(勤続15年以上の場合：病気特別休暇30日後、傷病欠勤期間28月(有給)、さらに無給休職期間24月)

【参考3】 C社

- ・ 定休取得計画を提出させ、計画期間中の計画と実績を随時し、計画とズレが生じた場合、部門長に報告し完全取得するための計画立て直しを指導
- ・ 18時以降残業する社員数(残留率)を10%以内とする「10%ルール」を定め、事前申請なしの残業を禁止

- 平成26年12月22日に緊急の全国労働基準部長会議を開催し、労働局における企業経営陣への働きかけを指示(平成27年1月から全国展開へ)。

* 都道府県労働局に、労働局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置(平成27年1月)

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

- 地域において、関係労使、自治体、NPO等が協議会を設置。地域の祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成。

* 静岡県、島田市・川根本町（静岡県）、人吉市（熊本県）、新居浜市（愛媛県）、秩父地域（埼玉県）

【静岡県の取組】静岡県民の日（8月21日）を中心に広域的取組み

- ◇ 労務管理の専門家が、県内事業場148社へ個別訪問し働きかけ
- ◇ ポスター掲示、新聞広告、駅貼り広報、リーフレット配布、静岡県・労使団体広報誌、静岡県・静岡労働局のHP、メルマガ、バナー広告等での周知による広報
- ◇ 県内自治体との共催による「ワーク・ライフ・バランス」シンポジウムの開催
・浜松市（10月8日）…150人参加 ・静岡市（11月5日）…360人参加

【人吉市の取組】「おくんち祭」（10月9日）が行われる日を重点実施日として取組み

- ◇ 労務管理の専門家が、地域内事業場73社へ個別訪問し働きかけ
- ◇ ポスター掲示、新聞広告、ラジオCM、メルマガ、リーフレット配布、人吉市・熊本労働局のHPでの周知等による広報

取組後（アンケート結果より）

県内・地域内事業場の6割が、この取組が年休取得のきっかけになると回答

年次有給休暇取得促進期間

- 10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、都道府県、労使団体に対する周知依頼、駅貼り広告、ネット広告、メルマガ、労働局等による周知などによる広報を実施。

具体的な取組内容

- ・ポスターの駅貼り広報（940箇所） ・インターネット広告（2週間）
- ・厚生労働省メールマガジン、月刊誌「厚生労働」による広報
- ・都道府県、労使団体（221団体）に対する周知依頼 など



10月は年次有給休暇取得促進期間です。



年次有給休暇と計画的に取得して、仕事と生活の調和を図ろう。

各チームの主な取組状況③(省内長時間労働削減推進チーム)

検討内容等

第1回
(10月28日)

現行制度について

- 超過勤務削減・休暇取得促進への取り組み状況 等
- 意見交換

【主な意見】

- ・ 過去に色々な提案がなされているが、現場には浸透しておらず、それが実行に移されていないことが問題。
- ・ 若手職員は、(長時間労働削減の)取組について(幹部職員)が本音で言っているのか、建前なのか、出されている指示がどちらなのかを眺めているここ何年かであった。本気で打ち出すのであれば、上から下まで分からせるような施策を盛り込んだほうがよい。

第2回
(11月7日)

先駆的な取り組みを行っている団体等からのヒアリング

- 伊藤忠商事(株) 人事・総務担当者から「朝型勤務へのシフトについて」ヒアリング 等

第3回・4回
(11月18日,26日)

若手構成員からの意見聴取

大臣・政務官との懇談

【主な意見】

- ・ 省全体の意識統一として、トップダウンで方向性が示されることが一番の近道。
- ・ 昼間の業務が忙しくなっても早く帰ることを仕事の一部として意識付けすることが必要。
- ・ 作業の締め切りに余裕を持たせることにより残業を減らせることが可能。
- ・ 休暇取得や消灯日に対して、幹部の取り組みが熱心な局は結果が出ている。
- ・ 仕事が多いのだから仕方が無いではなく、まずは意識改革を行い、本当に仕事が多くて困っているところに対応するような取り組みが必要。
- ・ 長時間やったら良い結果が出るというのではなく、労働生産性を上げて結果を出すという上の意識改革が必要。
- ・ テレワークなど新しい働き方についても省内でできるようになるといいのではないかな。

報告書(案)の議論1

第6回
(12月18日)

日本能率協会総合研究所研究員の講演
報告書(案)の議論2