

令和元年 10 月 31 日

公益社団法人千葉県労働基準協会連合会会長
岩山 眞士 殿

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なく、長時間労働が生じている職場においては、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していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。

また、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 月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等防止のための集中的な啓発を行うこととされています。

千葉県においては、一般常用労働者の年間総実労働時間は、2,015 時間であり全国平均（2,010 時間）を上回っている（平成 30 年毎月勤労統計調査・事業所規模 5 人以上）ほか、週間就業時間が 60 時間以上である雇用の割合は 10.2%と全国平均（9.5%）を上回っています（平成 29 年就業構造基本調査）。

また、千葉労働局における平成 30 年度の脳・心臓疾患に関する労災補償請求件数は 30 件（全国で 7 位）、精神障害に関する同件数は 57 件（全国で 9 位）にのぼっているところです。

このようなことから、厚生労働省・千葉労働局としては、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、昨年を引き続き、10 月以降「年次有給休暇取得促進期間」、「過重労働解消キャンペーン」期間を設け、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

働き方の見直しに向けた取組を進めるためには、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ことが重要です。

具体的には、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、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）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。

貴団体におかれましては、これまでも、働き方改革や夏の生活スタイル変革（ゆう活）に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきたところですが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対する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。

その際、大企業・親事業者の働き方改革等による、下請等中小事業者への適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」に対しては、当労働局及び各労働基準監督署での相談情報を地方経済産業局に提供するなど、「しわ寄せ」防止に向けた取組を進めていることについて、併せて周知いただきますようお願い申し上げます。

平成31年4月1日からは、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）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、さらに、令和2年4月1日からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されることとなります。

このため、長時間労働の削減等の問題について、厚生労働省・千葉労働局においては、

- 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。

今後とも、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しへ向け、様々な取組を実施していく方針ですので、引き続き、御協力をお願い申し上げます。

厚生労働省 千葉労働局長 友藤 智朗

