

愛媛労働局発表
平成27年1月14日

[照会先]

【担当】

愛媛労働局労働基準部 監督課

監督課長 真鍋 俊正

監察監督官 石川 三四郎

電話 089 (935) 5203 内線 451・452

「働き方改革」の推進を目指して、 愛媛労働局に推進本部を設置

平成26年6月24日に閣議決定された「日本再興戦略」改訂2014では、新たに講ずべき具体的施策として「働き方改革」の実現が掲げられ、また、平成26年11月28日に施行された「まち・ひと・しごと創生法」では基本理念として「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」などが掲げられています。

これらを踏まえ、愛媛労働局（局長 天野敬）では、局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、本日、「働き方改革推進本部第1回会議」を開き、労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、働き方に時間的・地域的制約を伴う人々が職業キャリアを継続し能力発揮できる環境の整備などに向けて、企業において長時間労働をはじめとする拘束度の高い働き方を見直す等により、長時間労働の抑制、休暇の取得促進をはじめとした「働き方改革」に向けた企業への働きかけを実施することとしました。

〈ポイント〉

- 1 愛媛労働局長を本部長とした「働き方改革推進本部」を設置し、本日第1回会議を開催しました。
- 2 労働局長等が労使団体等に取組を要請するとともに、企業トップを訪問して、働き方改革の推進を働きかけることとしました。
- 3 企業の実践事例等をホームページで紹介していきます。

主な取組内容

1 労使団体への協力要請

愛媛労働局長及び愛媛労働局労働基準部長が、県内の事業主団体や労働団体を訪問し、働き方改革について傘下の団体や企業等に対する取組の要請、本部の設置や「働き方・休み方ポータルサイト」（平成27年1月下旬開設予定、以下「ポータルサイト」という。）の周知等に対する協力の要請を行い、「働き方改革」に向けた気運の醸成に努めます。

2 企業トップへの働きかけ

「働き方改革」の実現には、企業トップの発意による自主的な取組が不可欠であることから、上記1の取組とあわせ、県内に本社機能を有し県内の経済社会に大きな影響力のある主要な企業のトップ等経営者を計画的に訪問し、各企業の実情に応じた長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を始めとする働き方の見直しに取り組むよう働きかけます。

その際、企業が働き方の見直しを行うに当たって、参考となる好事例・ノウハウや支援措置など必要な情報を提供するとともに、他の企業にとって参考となる先進的な取組事例や好事例を収集します。

3 地方自治体、事業主団体等との連携

地域における雇用の質を重視した職場づくりを推進する上で、働き方の見直しに向けて地域全体における気運の醸成を図ることが重要であることから、例えば地方自治体等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に向けた取組や、働き方・休み方の見直しに向けた周知広報に係る取組を県、市町、事業主団体等と連携して進めるなど、県、市町、事業主団体等との連携を強化します。

4 取組事例の情報発信、各種会合等での周知啓発等

(1) 上記2の訪問企業における取組内容について、企業の実情を踏まえ、愛媛労働局のホームページ等に掲載するなど、情報発信に努めます。

また、既に長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に積極的に取り組んでいる企業についても、愛媛労働局の働き方・休み方改善コンサルタント等が企業訪問により情報収集し、企業の実情を踏まえ、労働局のホームページや厚生労働省のポータルサイトに掲載します。

(2) 愛媛労働局や地方自治体、事業主団体等の主催する会議、セミナー等あらゆる機会を活用し、働き方改革に向けての働きかけ、周知啓発、情報提供を行います。

愛媛労働局働き方改革推進本部 設置要綱

1 目的

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、法定労働条件の履行確保を前提とした上で、個々の企業において、労使の話し合いを通じて、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、始業及び終業の時刻の設定の見直し、勤務地や勤務時間等を限定した多様な正社員制度、適正な労働条件の下でのテレワークの普及など長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」を進めていくことが求められている。

「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）においても、「新たに講ずべき具体的施策」として「働き方改革の実現」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が明記されるなど、長時間労働対策の強化が政府としての喫緊かつ重要な課題となっている。

また、平成26年11月28日に施行された「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）の基本理念として、「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」、「地域の特性を生かした（中略）魅力ある就業の機会の創出を図ること」が掲げられており、働き方改革の実現に向けた取組はこれらにも資する。

こうしたことから、働き方改革の実現に向けた取組をさらに強化するため、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図ることを目的とする。

2 設置

働き方改革の実現に向けた対策を推進するため、愛媛労働局に、働き方改革推進本部（以下「本部」という。）を設置する。

3 構成メンバー

本部長	労働局長
副本部長	労働基準部長
本部員	職業安定部長、雇用均等室長、監督課長 その他労働局長が指名した者
オブザーバー	企画室長 愛媛県労政雇用課長 その他労働局長が指名した者

4 実施内容

- (1) 働き方改革の促進のための取組方針の決定
- (2) 働き方改革の促進のための団体・企業のトップへの働きかけ
- (3) 働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成
- (4) その他働き方改革の促進のために必要な取組

5 会議

労働局長は、必要に応じ会議を招集する。

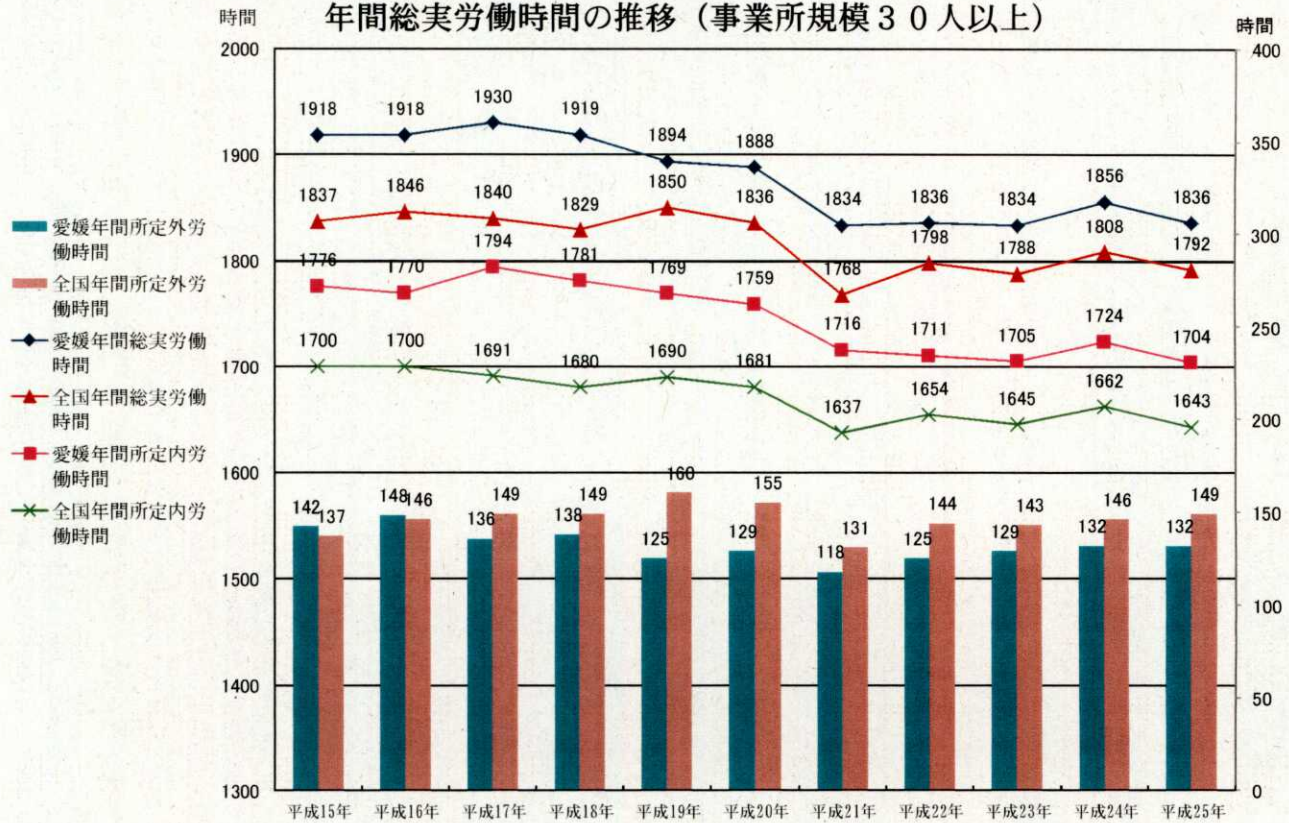
6 庶務

本部の庶務は、労働基準部監督課において処理する。

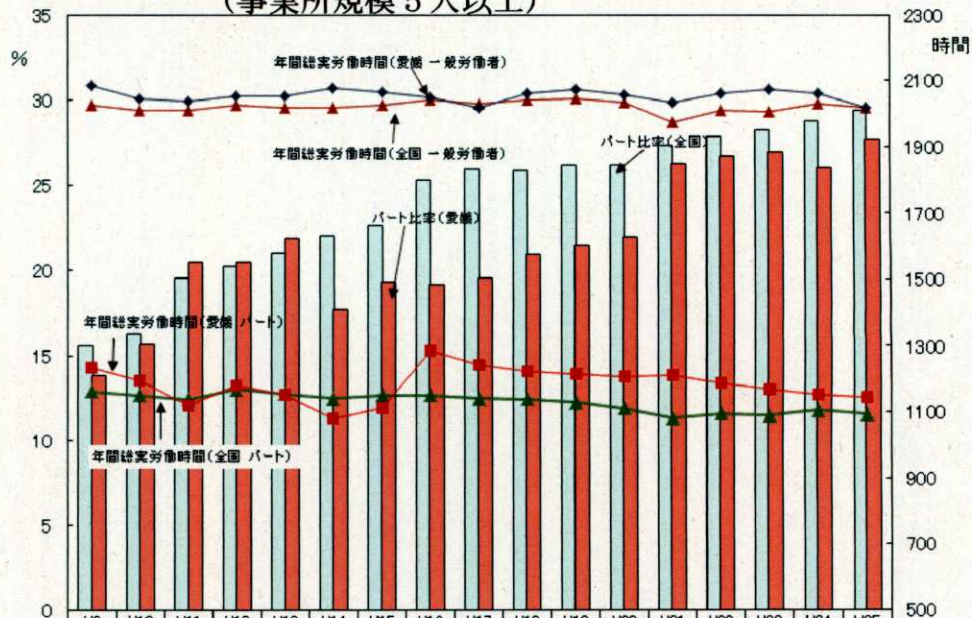
近年の全国の年間総実労働時間は約1,800時間で推移しているが、パートタイム労働者を除く一般労働者の総実労働時間は、依然として2,000時間台で高止まりしている。

特徴として、一般労働者については、愛媛県は全国平均と比較すると、所定外労働時間は少ないが、所定内労働時間は多い傾向にある。

年間総実労働時間の推移（事業所規模30人以上）



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移（事業所規模5人以上）



	全国	愛媛
年間総実労働時間	2018	2017
年間所定内労働時間	1853	1879
年間所定外労働時間	166	138

全国パートタイム労働者比率(%)	15.59	16.27	19.53	20.2	20.97	21.97	22.58	25.27	25.9	25.85	26.11	26.11	27.32	27.83	28.19	28.77	29.4
愛媛パートタイム労働者比率(%)	13.8	15.7	20.4	20.4	21.8	17.7	19.3	19.1	19.5	20.9	21.4	21.9	26.2	26.7	26.9	26.0	27.7
全国年間総実労働時間(一般)	2026	2010	2009	2026	2017	2017	2024	2040	2028	2041	2047	2032	1976	2009	2006	2030	2018
愛媛年間総実労働時間(一般)	2084	2046	2036	2053	2052	2076	2064	2050	2018	2060	2075	2058	2034	2063	2074	2062	2017
全国年間総実労働時間(パート)	1162	1150	1139	1168	1154	1141	1151	1150	1140	1138	1128	1111	1082	1096	1090	1105	1093
愛媛年間総実労働時間(パート)	1234	1196	1120	1180	1152	1082	1111	1286	1242	1223	1216	1207	1211	1188	1166	1151	1142

労働統計資料からみる愛媛の全国順位

	全国	愛媛	香川	徳島	高知	愛媛 の順位
月間総実労働時間（時間）	145.5	147.9	152.6	151.1	149.6	16
月間所定外労働時間（時間）	10.6	8.8	11.5	7.9	8.8	7
月間出勤日数（日）	18.9	19.6	19.7	19.8	19.9	25
週間就業時間60時間以上割合	9.6%	8.6%	9.9%	8.8%	7.7%	16
年次有給休暇取得割合	48.82%	44.90%	51.17%	48.33%		33
平均年次有給休暇取得日数（日）	7.22	7.01	7.63	7.08		26

資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年）

厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査 平成24年年平均分結果概要」

北海道中小企業団体中央会「H26 中小企業労働事情実態調査報告書」

〈働き方改革の例〉

○全般

- ・経営トップのメッセージ発信
- ・管理職への教育実施
- ・労使の話し合いの機会の設定
- ・取引先との関係見直し

○長時間労働の削減

- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の実施
- ・「朝型勤務」の導入
- ・会議時間の短縮等の見直し
- ・業務計画、要員計画等の見直し

○年次有給休暇の取得促進

- ・計画手付与制度の導入
- ・時間単位年休の導入
- ・年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休等と組み合わせた長期連続休暇の実現

○その他の多様な働き方

- ・テレワークの導入
- ・年休以外の休暇制度（バースディ休暇、勤続年数節目休暇等）の導入
- ・多様な正社員制度（短時間正社員、勤務地限定正社員、職務限定正社員制度等）の導入

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 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）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体 等

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）

「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ている環境の整備
- 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」の見直しに向けた取組について

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、働き方そのもの見直しが必要であり、企業トップによる強いリーダーシップが不可欠。

厚生労働省としても、企業訪問等を通じて企業経営陣に対し、企業における働き方改革について、働きかけるとともに、先進的に取り組んでいる企業や今後具体的な取組を検討している企業の情報を広く発信することにより、各企業の働き方の見直しに向けた取組を促進することとしたい。

(平成27年1月から、全国の労働局においても、労働局長等が企業訪問を実施)

取組の概要

1. 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

⇒ 所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、テレワーク、多様な正社員等についての取組や、運用に当たった課題等についての意見交換。

2. ポータルサイトを活用した情報発信

○ 先進的な取組企業や今後取組予定の企業に関する情報を、ポータルサイトに掲載しPRする。