



厚生労働省

北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表

平成27年1月30日

報道関係者 各位

厚生労働省北海道労働局「働き方改革」 推進本部の設置について

厚生労働省北海道労働局（局長 はけた まもる 羽毛田 守）では、北海道内の企業が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」の実現に向けて、その取組体制を強化するため、労働局長を本部長とする北海道労働局働き方改革推進本部を設置しましたので、お知らせいたします。

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。この推進本部では、北海道内の企業の自主的な働き方の見直しを推進することとしておりますが、具体的には以下について取り組みます。

- 1 第1回推進本部会合を2月5日（木）10：00～（札幌第一合同庁舎7F会議室）にて開催
- 2 地域の経済団体・労働団体のトップ等に対し、働き方改革に対する協力を要請
- 3 労働局長や労働基準部長等が、地域のリーディングカンパニーを訪問し、企業トップに対して、働き方改革に向けた取組の働きかけを行う。
- 4 企業における先進的な取組事例の収集及び周知の実施
- 5 事業主団体主催の会合等あらゆる機会を通じた地域全体の気運の醸成

（1、2、3について、取材を希望される場合は、担当まで御連絡ください。）

【添付資料】 厚生労働省北海道労働局「働き方改革」推進本部の概要等

【添付資料】 働き方改革について（厚生労働省北海道労働局）

厚生労働省北海道労働局「働き方改革」推進本部

平成26年6月に閣議決定された「日本再興戦略」改訂2014の内容や、平成26年11月に施行された「まち・ひと・しごと創生法」の基本理念を踏まえ、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」の実現に向けた取組体制を強化します

1. 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/健康課長/職業対策課長
/北海道経済部労働局長

2. 推進本部の実施事項

- ◆ 働き方改革の促進のための取組方針の決定
- ◆ 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
～企業トップのリーダーシップによる「働き方改革」の促進
- ◆ 働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成
～地域の経済社会を代表する企業のけん引による「働き方改革」の促進
- ◆ その他、働き方改革の促進のために必要な取組

3. 今後の予定

- ◆ 推進本部の第1回会合を平成27年2月5日（木）に開催し、働き方の見直しに向けての方策を検討します。
- ◆ 北海道内の主要経済団体・労働団体のトップ等に対し、本部長などが働き方改革に対する要請を行います。
- ◆ 働き方改革の促進のため、本部長などが北海道内の企業を訪問し、企業トップへの働きかけを実施していきます。
- ◆ 企業における先進的な取組事例の収集や周知に努めます。

働き過ぎ防止のための取組強化

「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、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を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く入社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。

さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

職務等を限定した「多様な正社員」の普及・拡大

勤務地を絞った「地域限定正社員」など、「多様な正社員」導入の動きが現れ始めている。さらに、プロフェッショナルなキャリアを追求する働き手のニーズに応えるため、職務を限定した正社員の導入・普及が期待される。こうした「多様な正社員」の普及の動きが多くの企業で生み出されるよう、本年7月までに労働条件の明示等の「雇用管理上の留意点」を取りまとめ、「導入モデル」として公表するとともに、本年中に、職務の内容を含む労働契約の締結・変更時の労働条件明示、いわゆる正社員との相互転換、均衡処遇について、労働契約法の解釈を通知し周知を図る。あわせて、専門性の高い人材を含むモデルとなりうる好事例を複数確立するとともに、就業規則の規定例を幅広く収集し、情報発信を行う。

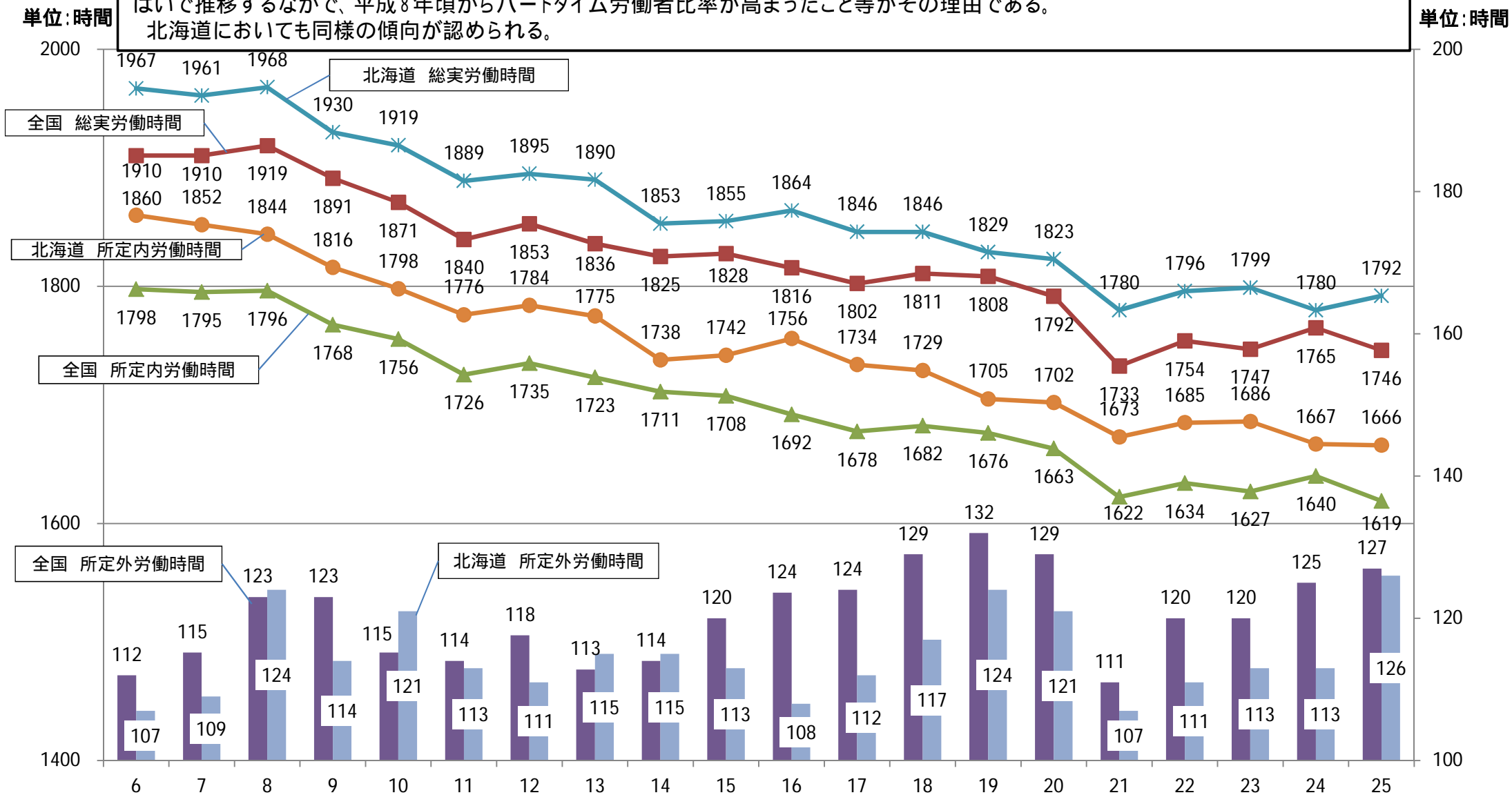
その他、「雇用管理上の留意点」を踏まえた「多様な正社員」の導入が実際に拡大するような政策的支援について、今年度中に検討し、2015年度から実施する。

働き方改革について

厚生労働省北海道労働局

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)

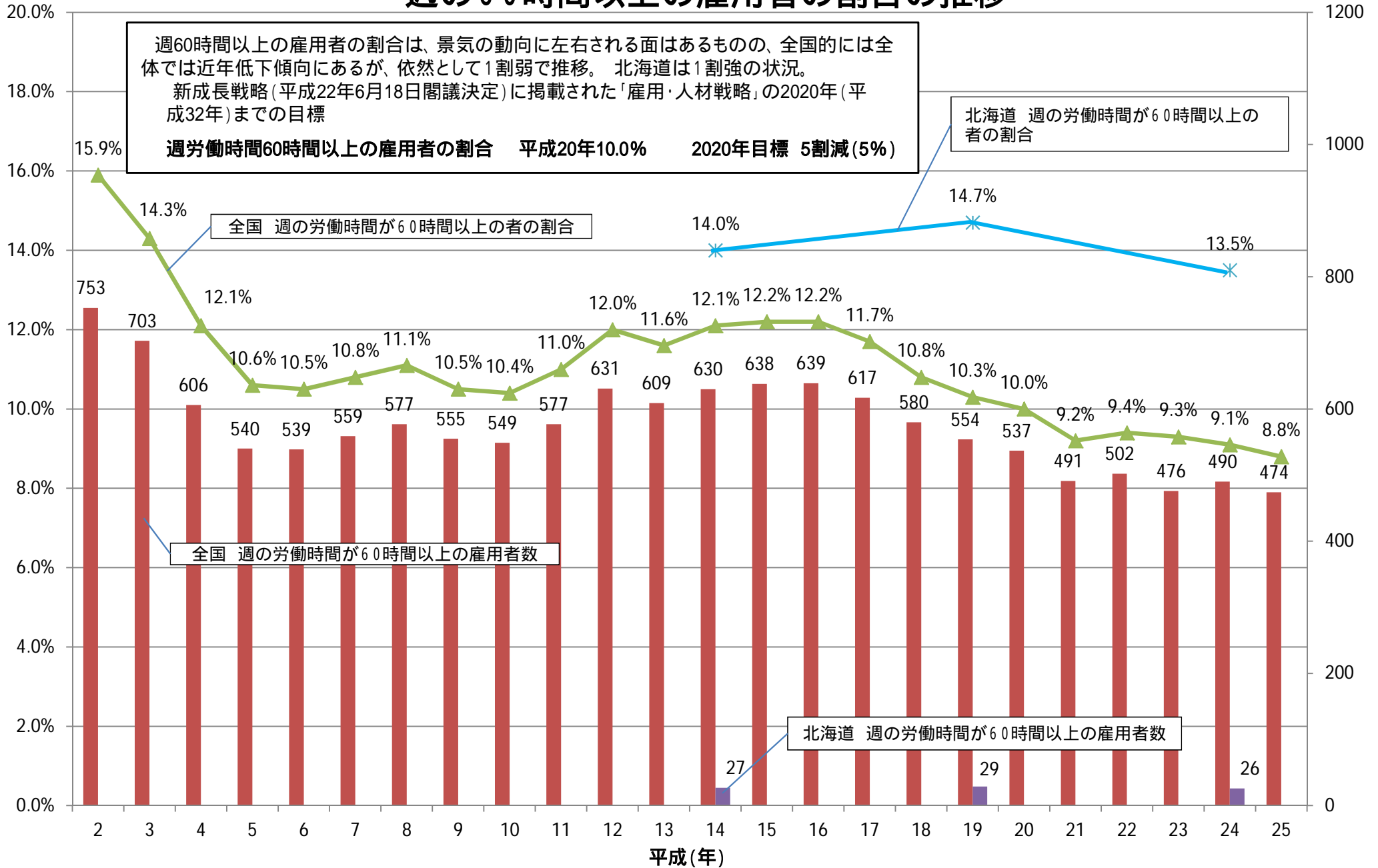
年間総実労働時間、所定内労働時間も減少傾向で推移しているが、これは一般労働者(パートタイム労働者以外の者)についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその理由である。
北海道においても同様の傾向が認められる。



(書類出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

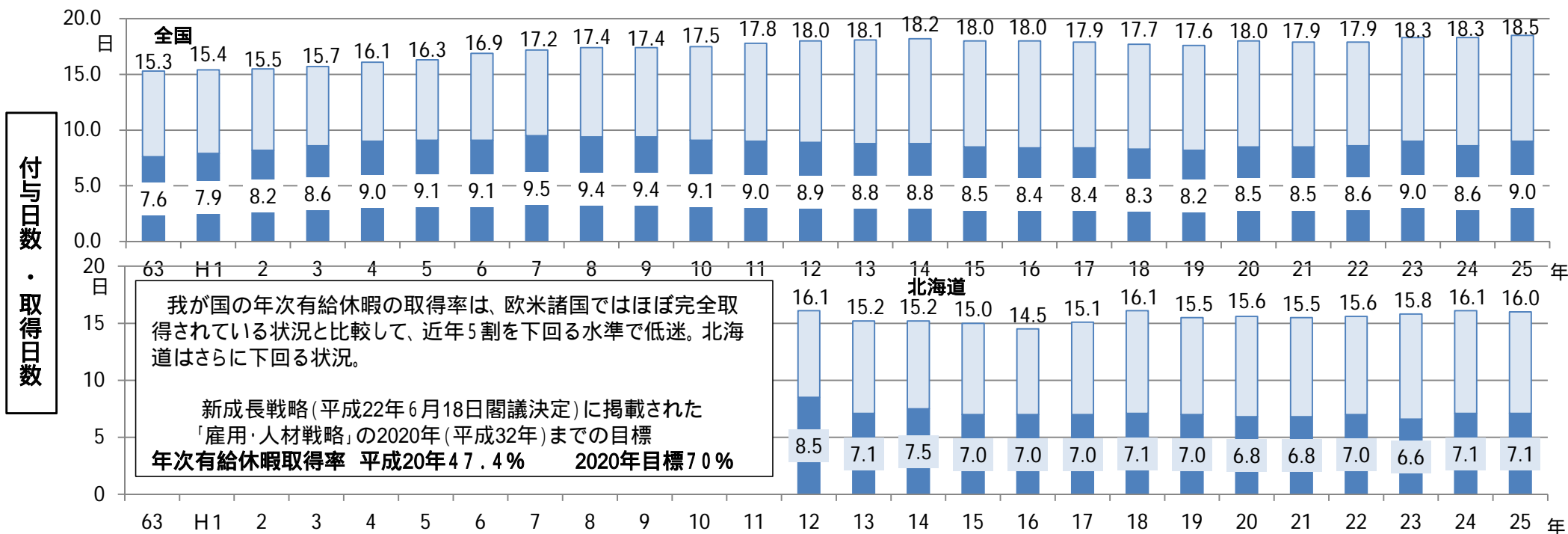
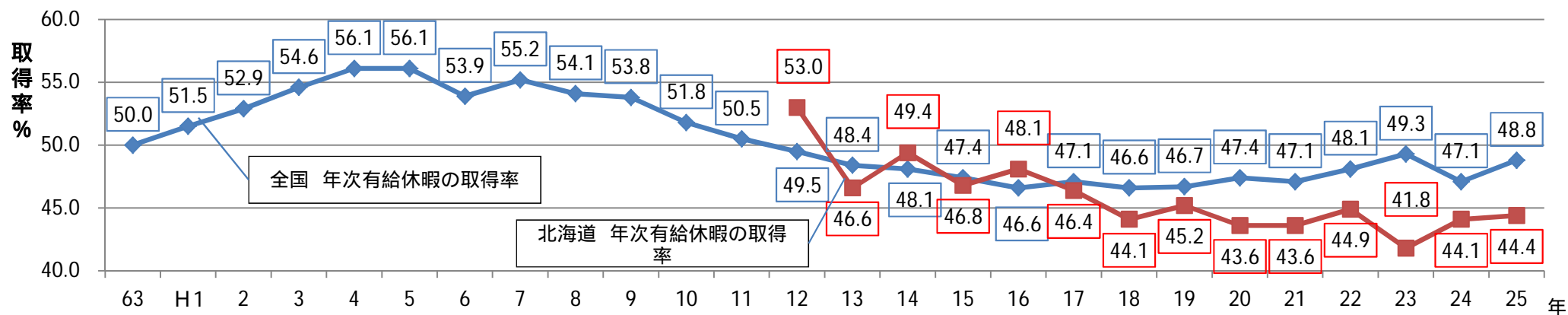
週の60時間以上の雇用者の割合の推移

単位:万人



資料出所：総務省「労働力調査」(注)資料は非農林業雇用者数により作成。 北海道「就業構造基本調査(北海道分)」

年次有給休暇の取得率等の推移



(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)
 (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率は、全取得日数 / 全付与日数 × 100(%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民营企业」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民营企业」
 (資料出所)北海道「労働福祉実態調査」

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

相当の時間外労働時間が認められる事業場等

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」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。

「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

- ・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」の設定とその徹底
- ・「朝型勤務」の導入
- ・管理職自らによる「ノー残業デー」、「朝型勤務」の実施
- ・管理職による部下の労働時間の管理、「ノー残業デー」等の定時退社の徹底
- ・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
- ・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
- ・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・業務計画、要員計画、業務内容の見直し
- ・長時間労働の抑制を目的とした取引先との関係見直し

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等
- ・年休以外の休暇制度の導入
例：病気休暇、ボランティア休暇、勤続年数節目休暇、バースデー休暇
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・毎月1日、年休取得の徹底・年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続1週間の休暇取得
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入
- ・管理職自らによる年休取得（月1回、年数回の連続1週間休暇 等）の徹底
- ・管理職による部下の年休取得の管理
- ・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組の導入
- ・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
- ・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

「働き方・休み方改善指標」を活用した労働時間や休暇に関する企業の実態の「見える化」を行い、問題点や課題を発見し対策を検討する等。