

令和2年11月4日

関係労働組合の長 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はなく、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。さらに、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえた働き方も求められているところです。

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。

このようなことから、厚生労働省としては、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月を「年次有給休暇取得促進期間」、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

しかしながら、岩手県においては、令和元年の年間総労働時間が1,852時間と全国の労働時間よりも118時間長いという結果となっています。また、令和元年度に実施した長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導では、対象事業場の85%で労働基準関係法令違反が認められ、このうち44%の事業場で違法な時間外労働が行われているという状況であって、依然として長時間労働の問題が少なからずあり、長時間労働の削減を始めとした働き方の見直しが求められているところです。

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だくことが

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、テレワーク、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇制度などの導入、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、各企業の労使間での協議等を通じて「働き方の見直し」が進むよう、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が、適正なコスト負担を伴わないまま、下請等中小事業者に短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせることのないよう、労働組合の立場からも御理解、御協力のほど、併せてお願いいたします。

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ております。

長時間労働削減を進めるため、厚生労働省においては、

- ① 長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消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。

岩手労働局長  
小鹿昌也