令和５年 11 月２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

日頃より、労働行政の推進に格別の御配慮を賜り、厚く御礼申し上げます。

令和４年度の「過労死等の労災補償状況」をみると、脳・心臓疾患の労災支給決定件数が多い業種は「運輸業、郵便業」「建設業」等となっています。過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）では、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。また、同法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和３年７月 30 日閣議決定）では、過労死等防止対策の数値目標として、労働時間については、週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を５％以下とする（令和７年まで）、年次有給休暇の取得率を 70%以上とする（令和７年まで）等が掲げられています。

また、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)により、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、平成 31 年４月１日（中小企業は令和２年４月１日）から適用されていますが、現在、適用が猶予されている建設事業、自動車運転の業務、医師等についても、令和６年４月１日から上限規制が適用されることになります。

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、昨年に引き続き、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。

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、改めて過重労働解消キャンペーンの趣旨を御理解いただき、各企業において、以下の事項が着実に取り組まれるように、労使間で協議等を行っていただくよう、傘下の労働組合に対する周知啓発につい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。

1　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の脱却を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気を醸成するための取組等を積極的に行っていただくこと

（具体的な取組例）

- 経営トップによるメッセージの発信
- 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

2　時間外労働の上限規制が適用猶予されている事業・業務については、その適用に向けて、時間外労働の一層の削減に努めるなど、準備を着実に進めていただくこと

また、物流事業者や建設事業者以外の事業者においても、荷主となる場合には、長時間の恒常的な荷待ちを発生させないよう努めること、建設工事の発注者となる場合には、適正な工期設定となるよう考慮すること

3　令和５年４月１日からの、中小企業における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げへの対応も含め、時間外労働に対する割増賃金を適正に支払っていただくこと

4　自社の働き方改革等により、下請等中小事業者に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」を生じさせることのないよう取引上必要な配慮を行うこと

また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるよう取り組んでいただくこと

厚生労働省　岩手労働局長
粟　村　勝　行