労働者団体の長　　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意を賜り、厚く御礼申し上げます。

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おり、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６年８月２日閣議決定）では、過労死等防止対策の数値目標として、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10年まで）、年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和10年まで）等が掲げられています。

こうした中で、過労死等の労災支給決定件数は近年増加傾向にあり、また、足元の状況をみますと、神奈川県内における年間総実労働時間（令和７年）は1,916時間（全国1,926時間）、週労働時間40時間以上の労働者に占める週労働60時間以上の労働者の割合（令和７年）は7.5%(全国7.7%)であり、依然として長時間労働の実態が認められ、年次有給休暇取得率（令和６年）は66.8%（全国66.9%）となっており、政府目標には及ばない状況にあります。

このようなことから、神奈川労働局としては、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、各企業において、次の事項が着実に取り組まれるよう、経営者団体に対して周知啓発の協力を要請することから、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、労使間で協議や、取組に向けた働きかけ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　労働時間を適切に管理することに加え、長時間労働を前提とした労働慣行からの脱却を図ることで時間外労働の削減に取り組むとともに、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的付与制度、時間単位の年次有給休暇制度等の導入
・ 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　建設の事業、自動車運転の業務については、長時間労働の背景として、取引慣行上の課題が挙げられることから、

(1)　建設工事の発注者となる場合には、週休２日を確保することに配慮した適正な工期設定となるよう考慮すること

(2)　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取組等を行っていただくこと

（具体的な取組例）

・ 入庫時刻の予約など荷物の積み下ろしに関する予約受付システムの導入
・ パレット等の活用
・ 十分な納品リードタイムの確保
・ 運送を考慮した出荷時刻の設定　等

3　自社の働き方改革等により、取引先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

4　月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の遵守も含め、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

神 奈 川 労 働 局 長