



厚生労働省神奈川労働局発表

平成27年1月29日

担当

厚生労働省神奈川労働局
労働基準部監督課

監督課長 池内 伸好

監察監督官 疋崎 雅夫

電話 045 (211) 7351

FAX 045 (211) 7360

報道関係者 各位

今後の「働き方改革」に向けた具体的な取組について

「『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「働き方改革」の実現が掲げられ、「過労死等防止対策推進法」(平成26年11月1日施行)、「まち・ひと・しごと創生法」(平成26年11月28日施行)等では、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現、環境の整備などが求められています。

神奈川県の実雇用者に占める週60時間以上の労働者割合は10.3%と、全国で4番目に多く、また、年次有給休暇の取得率は54%台と、全国的には高いものの、2020年に70%という政府の目標を大きく下回っている状況にあります。

これらを踏まえ、去る1月14日、神奈川労働局(局長 水野知親)では「働き方改革推進本部」を設置(別添1参照)したところですが、神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市にもはじめて参画いただき、同推進本部を開催(2月4日(水)16時00分、別添3参照)し、今後、地域全体の働き方の見直し、改革気運の醸成等のため、具体的に取組を推進することとします。

【働き方の見直し・改革】

- **仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するためには、労働基準法等の遵守を超えた長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進及び多様な正社員の普及・拡大などによる「働き方」そのものの見直しが必要。**
- **企業トップによる強いリーダーシップが不可欠。**
 - ⇒ 労使関係団体、**神奈川県、横浜市、川崎市、相模原市等地方自治体等との連携**による地域における働き方の見直し、改革の気運の醸成

[主な取組]

- ・ 地域の**経済団体・労働団体**のトップ等に対する要請(別添2参照)
- ・ **地域リーディングカンパニー**訪問等による**企業トップ**への直接的な働きかけ
- ・ 各団体における**宣言、メッセージ**の発信
- ・ 働き方・休み方コンサルタント等による**企業**への助言等の支援
- ・ 事業主団体等の会合等における**周知啓発**による**気運の醸成**
- ・ 企業の先進的な取組事例の収集、周知
- ・ **当局HP、厚生労働省ポータルサイト**等による**先進的な取組事例等**の情報発信など

「神奈川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、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）では、その基本理念として「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ものである。

神奈川県状況をみると、週間就業時間60時間以上の雇用者は10.3%（総務省「就業構造基本調査」（平成24年））を占め、全国平均を上回っており、全都道府県でみると4番目に多いことなどから、より一層の取組が求められている。

このため、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図り、働き方改革の実現に向けた取組をさらに強化するため、神奈川労働局に、働き方改革推進本部（以下「本部」という。）を設置するものである。

2 構成メンバー

- (1) 本部長 労働局長
- (2) 副本部長 労働基準部長
- (3) 本部員 労働局長が指名した者

3 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

4 会議

労働局長は、必要に応じ会議を招集する。

5 庶務

本部の庶務は、労働基準部監督課において処理する。

（附則）本要綱は、平成27年1月14日から施行する。

別記団体の長 殿

「働き方改革」に向けた取組に関する要請書

日頃より、労働行政の推進にご理解とご協力をいただき、厚く御礼を申し上げます。

さて、デフレからの脱却に向けて経済の好循環を実現するためには、労働者の意欲や能力が一層発揮されるようにして、労働生産性を向上させていくことが重要な課題となっています。また、我が国の少子高齢化に伴い労働力人口の減少が進む中で、女性の活躍推進のためにも、すべての人々が、仕事と生活を調和させながら健康で安心して働くことができるよう、多様で柔軟な働き方を実現することが重要です。

昨年6月に閣議決定された「『日本再興戦略』改訂2014―未来への挑戦―」におきましても「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」が盛り込まれるなど、長時間労働の抑制等働き方の見直しに向けた対応の強化は喫緊かつ重要な課題となっています。

また、昨年11月に施行された「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）の基本理念となっている「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」に資するものとしても、こうした働き方の見直しに取り組む必要があります。

こうした中で、神奈川県状況をみると、全雇用者に対する週間就業時間60時間以上の雇用者の割合は10.3%と、全国で4番目に多い状況にあり、また、年次有給休暇の取得率をみましても54%台と全国的には高いものの、2020年に70%にするという国の目標を大きく下回っている状況にあります。

こうした状況を踏まえ、神奈川労働局においては、働き方改革の実現に向けた取組を推進するため、1月14日、私（神奈川労働局長）を本部長として「神奈川労働局働き方改革推進本部」を設置したところです。

この働き方改革推進本部においては、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進をはじめとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけを行うこととしております。

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進を図るためには、これまでの働き方を見直し、より効率的な働き方に変えていくことが必要です。各々の企業において、トップの発意により、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を変え、男女ともに働き続けやすい職場にするため、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

つきましては、貴団体におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に向けた周知啓発に御協力をお願い申し上げます。

神奈川労働局働き方改革推進本部長

神奈川労働局長 水野 知親

要請団体

一般社団法人 神奈川県経営者協会

神奈川県商工会議所連合会

神奈川県中小企業団体中央会

神奈川県商工会連合会

一般社団法人 神奈川経済同友会

日本労働組合総連合会神奈川県連合会

公益社団法人 神奈川労務安全衛生協会

「神奈川労働局働き方改革推進本部」の開催について

1 名称

「神奈川労働局働き方改革推進本部」

2 日時

平成 27 年 2 月 4 日（木）16 時 00 分

3 場所

横浜第 2 合同庁舎共用 B 会議室

（横浜市中区北仲通 5-57 横浜第 2 合同庁舎 低層棟 2 階）

4 議題（予定）

- （1）働き方改革の促進のための取組方針について
- （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について
- （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について
- （4）その他、働き方改革の促進のために必要な取組について

5 取材に関する取扱い

頭撮りのみ可とします。

6 取材に係る留意事項

- （1）取材の申込は前日（2月3日（火））17時00分までに、神奈川労働局労働基準部監督課古屋、疋崎（さそざき）あて連絡願います。
- （2）指定された場所以外の立入りはご遠慮ください。
- （3）カメラの位置等については、担当職員と調整をお願いします。
- （4）その他、担当職員の指示に従っていただくようお願いします。

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）

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。

- ⇒ ・企業等における長時間労働が是正されるよう、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
- ・仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」働き方の普及
- ⇒ ・我が国の喫緊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方策の検討

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

- ⇒ ・「雇用管理上の留意点」、「導入モデル」の公表
- ・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、均衡処遇等の就業規則の規定例の情報発信

【例】 勤務地限定正社員、勤務時間限定正社員など

- ⇒ 育児・介護による転勤困難な者の就業機会の付与と継続
有期契約労働者からの無期転換の受け皿



サービス業における地域ニーズにあったサービスの提供や顧客の確保 など

いわゆる「正社員」と「非正規労働者」の2極化の緩和、ワーク・ライフ・バランス、企業の優秀な人材の確保・定着

一日の労働時間別「社員からみた上司が抱いている残業をしている人のイメージ」

○ 労働時間が長い社員

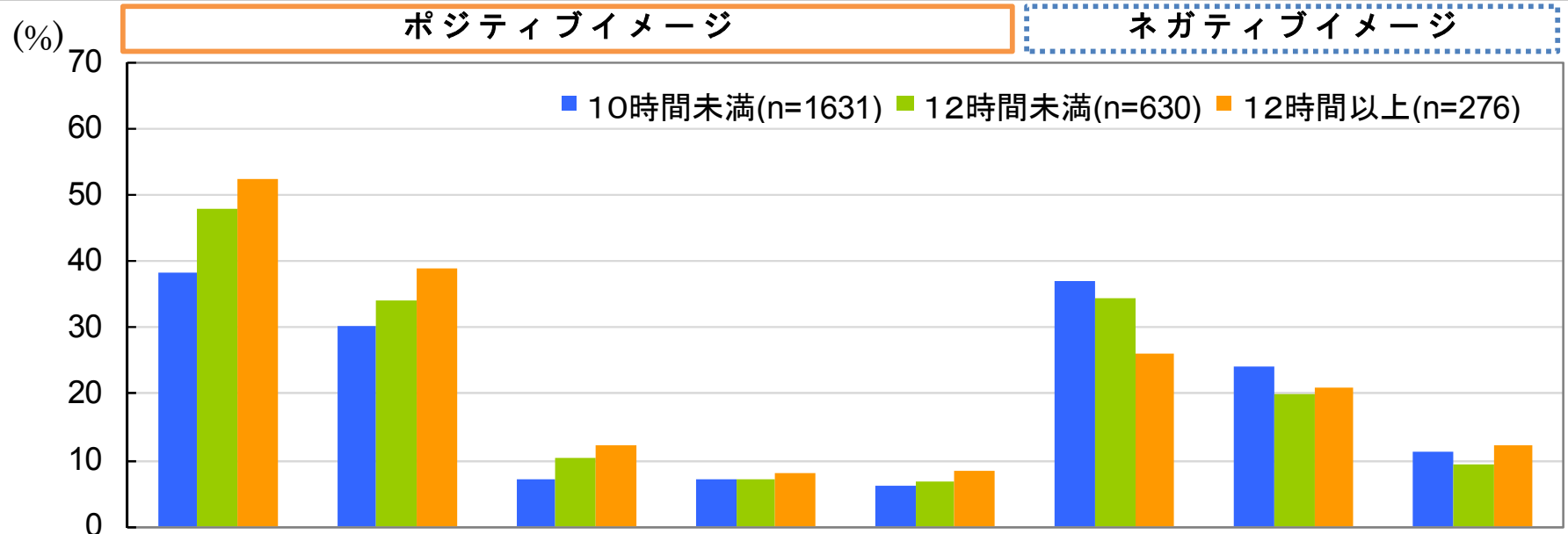
⇒(上司が)「**頑張っている人**」、「**責任感が強い人**」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。

○ 労働時間が短い社員

⇒(上司が)「**仕事が遅い人**」、「**残業代を稼ぎたい人**」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。

■労働時間の長短が、上司の評価態度(の想定)に影響

(複数回答)【母数:正社員】



労働時間	ポジティブイメージ (%)					ネガティブイメージ (%)		
	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人
10時間未満(n=1631)	38.4	30.4	7.1	7.0	6.1	37.1	24.2	11.2
12時間未満(n=630)	47.8	34.1	10.3	7.0	6.7	34.3	20.0	9.2
12時間以上(n=276)	52.5	38.8	12.3	8.0	8.3	26.1	21.0	12.3

資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

神奈川県内の状況

年間総実労働時間

全国（一般労働者）	1,746時間(2,018時間)	パート労働者比率 29.4%
神奈川(一般労働者)	1,651時間(2,006時間)	パート労働者比率 35.8%

厚生労働省「毎月勤労統計調査」平成25年

週60時間以上就業する雇用者の割合

全国	9.6%	2020年目標値 5%
神奈川	10.3%	全国44位(割合の低い順)

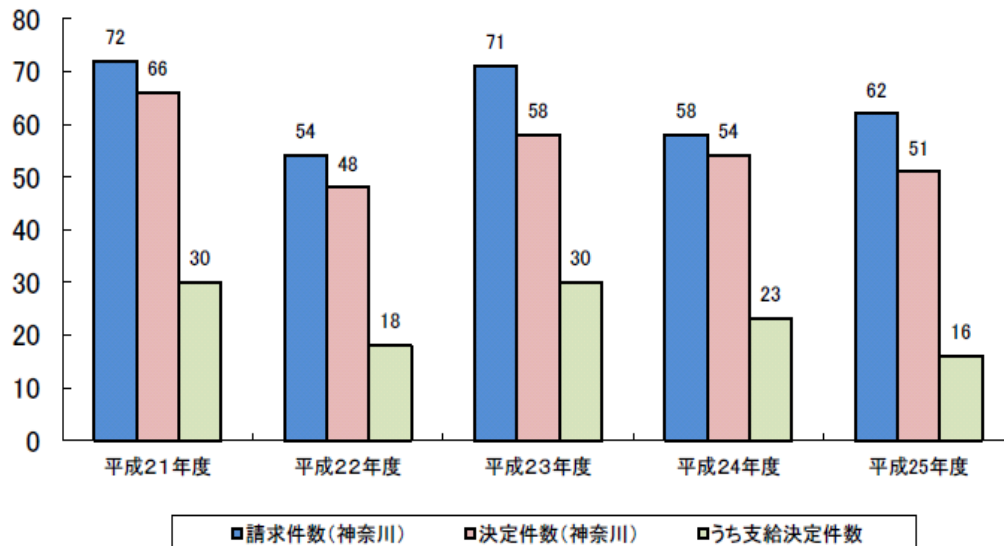
総務省「就業構造基本調査」
「労働力調査」平成24年

年次有給休暇の取得率

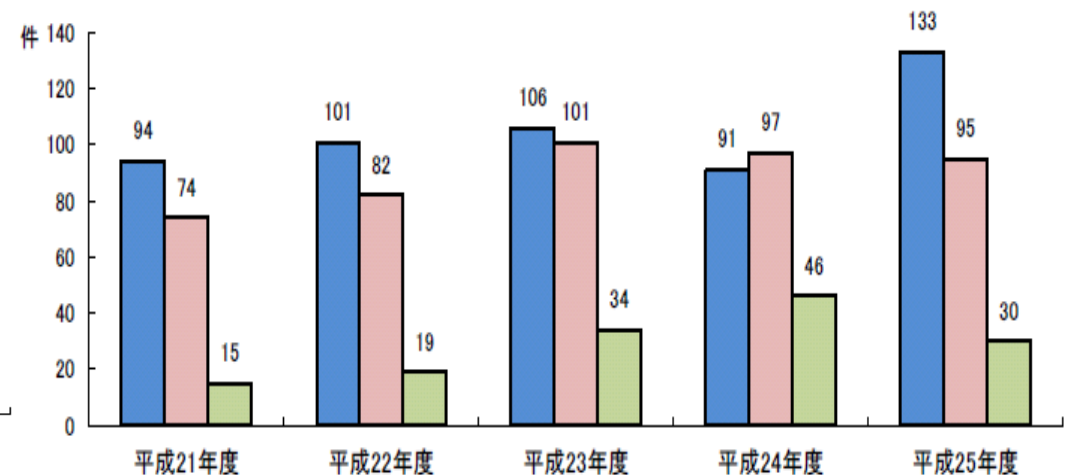
全国	48.82%	2020年目標値 70%
神奈川	54.24%	全国6位(取得率の高い順)

北海道中小企業団体中央会「H26労働事情実態調査報告書」

脳・心臓疾患の労災補償状況



精神障害の労災補償状況



過労死等防止対策推進法（平成26年11月1日施行）

総則

目的 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的。

定義 過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念

過労死等の防止のための対策

- 1 過労死等に関する調査研究を行い、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かす。
過労死防止の重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深める。
- 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

国の責務等 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

過労死等防止啓発月間

- ・ 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、「過労死等防止啓発月間」（11月）を規定

「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、平成26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

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

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

② 早期退庁・休暇取得促進方策

③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例等

「働き方改革推進本部」設置（1月14日、本部長:神奈川労働局長）

働き過ぎの防止

- ⇒ 労働基準法等の遵守を超えて、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進などによる「働き方」そのものの見直しが必要。
- ⇒ 企業トップによる強いリーダーシップが不可欠。

企業経営陣への働きかけ・支援、地域における働き方改革の気運の醸成

- 労使関係団体、神奈川県、横浜市等地方自治体等との連携による地域における働き方の見直し、改革の気運の醸成

[主な取組]

- ・地域の経済団体・労働団体のトップ等に対する要請
- ・地域のリーディングカンパニーを訪問し、企業トップに対する直接的な働きかけ
- ・各団体における宣言、メッセージの発信
- ・働き方・休み方コンサルタント等による企業への助言等の支援
- ・事業主団体等の主催会合等における周知啓発による気運の醸成
- ・企業の先進的な取組事例の収集、周知

- ・企業の自主的な働き方の見直しを推進
- ・地域における働き方改革の気運の醸成

⇒ 先進的な取組事例等 ⇒ 神奈川労働局HP・本省ポータルサイトによる情報発信

「働き方改革」の趣旨・メリット

趣旨

所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、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の見直し**

- ・企業の自主的な働き方を見直しを推進
- ・地域における働き方改革の気運の醸成



- ・**時間外労働の削減**
- ・**年次有給休暇の取得促進**
- ・**多様な働き方の実現**
- ・**テレワークの普及**
- ・**仕事と生活の調和 etc.**



メリット

人材の安定的な確保

労働者のモラル・モチベーション向上

仕事の質や効率の向上

職務技能の蓄積・承継

企業の活力の向上

その他、健康障害リスクの低減化、女性の活躍、次世代育成など

「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。