

| | |
|--------|--|
| 担 当 | 長野労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官 |
| | 森 孝行 室長補佐 天野 由紀子 電話：026-223-0551 Fax：026-227-0126 |

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する要請

長野労働局長（石田茂雄）は、長野県知事と連名で、本日までに、一般社団法人長野県経営者協会、長野県中小企業団体中央会、一般社団法人長野県商工会議所連合会、長野県商工会連合会及び日本労働組合総連合会長長野県連合会に対し、「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する要請を行いました。

また、長野労働局では、働き方改革の取組に関連する以下の協力依頼も労使団体等に対し、併せて行いました。

- ・平成 30 年 4 月へ向けた労働契約法の「無期転換ルール」の周知啓発について
- ・最低賃金及び賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業等の周知のお願い
- ・夏季における年次有給休暇の取得促進について
- ・安心して働ける職場環境への改善に向けた取組の促進について

1 「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」に関する要請

要請文は、別添「『働き方改革』及び『夏の生活スタイル変革（ゆう活）』に関する要請書」のとおり

<ポイント>

- ・「働き方改革」については、本年 3 月 28 日に政府としてまとめた「働き方改革実行計画」において、「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」と位置づけられるなど、政府全体として非常に重要な課題となっている。
- ・長野労働局は、長野県とともに「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」を開催するなど、「働き方改革」の推進を図っているが、当該会議の取組にも資することから、本要請を行うこととした。
- ・「ゆう活」に関する留意点や今後取り組む上でのポイントは、以下のとおり。
 - (1) 「ゆう活」は、単なる始業時間の前倒しであるという誤解が一部にみられるが、本来の目的は長時間労働の抑制やワーク・ライフ・バランスの実現であるということ。
 - (2) ただ、始業時間の前倒しを実施すれば良いというわけではなく、業務や会議の効率化、早帰り等を労働者に徹底させなければ、本来の目的を達成しえないということ。
 - (3) 「夜間の時間外労働の禁止」や「一定時刻以降の会議禁止」など企業側の強力な主導による業務効率化が重要であること。
 - (4) フレックスタイム制等の柔軟な働き方のための制度の活用が有用であること。

2 その他の協力依頼

(1) 協力依頼文は別添のとおり

(2) 協力依頼先は以下のとおり

| 協力依頼 | 協力依頼先 |
|---|--------------------|
| 平成 30 年 4 月へ向けた労働契約法の「無期転換ルール」の周知啓発について | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ |
| 最低賃金及び賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業等の周知のお願い | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ |
| 夏季における年次有給休暇の取得促進について | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ |
| 安心して働ける職場環境への改善に向けた取組の促進について | ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ |

※ 協力依頼先

- ① 一般社団法人長野県経営者協会
- ② 長野県中小企業団体中央会
- ③ 一般社団法人長野県商工会議所連合会
- ④ 長野県商工会連合会
- ⑤ 日本労働組合総連合会長野県連合会
- ⑥ 一般社団法人長野県労働基準協会連合会
- ⑦ 長野県社会保険労務士会
- ⑧ 一般社団法人長野県タクシー協会

平成29年6月21日

(使用者団体代表) 殿

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」 に関する要請書

政府では、労働力人口が減少していく中、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しております。「働き方改革」は、本年3月28日に政府としてまとめた「働き方改革実行計画」においても「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」と位置づけられるなど、非常に重要な課題です。

「働き方改革」の実現のためには、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本人の働くということに対する考え方そのものを転換し、これまでの働き方を大きく見直すことが必要です。各々の企業においては、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改めたり、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するなど、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

こうした「働き方改革」の一環として、政府として一昨年からは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。また、本年2月からは、働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとするため、月末金曜日の早期退社を促す「プレミアムフライデー」も開始されたところです。

公務員については、より一層の業務の効率化を図り、朝型勤務等を活用するなど、本年度も働き方を含めた生活スタイルの変革に向けた取組を率先することとしています。

つきましては、本年も各企業においても、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を行っていただくことを期待しております。

本年の取組におきましては、「ゆう活」は単なる始業時刻の前倒しではなく、本来の趣旨は仕事と生活の調和の実現であり、業務の効率化に併せて取り組むことが重要であることなどのポイントや、これまで各企業において積み重ねてきていただいた取組事例を周知しながら、広く「ゆう活」が浸透するよう展開してまいります。

これまでも貴団体からは、傘下団体・企業等への「働き方改革」や「ゆう活」に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところでありますが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対します周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

長野労働局長 石 田 茂 雄

長野県知事 阿 部 守 一

平成29年6月21日

日本労働組合総連合会長野県連合会 会長 殿

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」 に関する要請書

政府では、労働力人口が減少していく中、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある者が活躍しやすい職場環境を作り、労働生産性を上げて成長を持続させるため、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しております。「働き方改革」は、本年3月28日に政府としてまとめた「働き方改革実行計画」においても「日本経済再生に向けて、最大のチャレンジ」と位置づけられるなど、非常に重要な課題です。

「働き方改革」の実現のためには、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本人の働くということに対する考え方そのものを転換し、これまでの働き方を大きく見直すことが必要です。各々の企業においては、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改めたり、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するなど、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

こうした「働き方改革」の一環として、政府として一昨年からは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。また、本年2月からは、働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとするため、月末金曜日の早期退社を促す「プレミアムフライデー」も開始されたところです。

公務員については、より一層の業務の効率化を図り、朝型勤務等を活用するなど、本年度も働き方を含めた生活スタイルの変革に向けた取組を率先することとしています。

つきましては、本年も各企業においても、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を行っていただくことを期待しております。

本年の取組におきましては、「ゆう活」は単なる始業時刻の前倒しではなく、本来の趣旨は仕事と生活の調和の実現であり、業務の効率化に併せて取り組むことが重要であることなどのポイントや、これまで各企業において積み重ねてきていただいた取組事例を周知しながら、広く「ゆう活」が浸透するよう展開してまいります。

貴連合会におかれましても、この取組の趣旨を御理解いただき、各企業において労使間で協議を行い、「働き方改革」や「ゆう活」が進むよう、御配慮いただきますよう、何とぞよろしくお願い申し上げます。

長野労働局長 石 田 茂 雄

長野県知事 阿 部 守 一

(労使団体等代表者) 殿

長野労働局長

平成 30 年 4 月へ向けた労働契約法の「無期転換ルール」
の周知啓発について（協力依頼）

平素より、労働行政の推進に御理解、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、平成 25 年 4 月から施行された無期転換ルールについては、無期転換申込権が発生する直前の雇止め等の懸念がある一方、無期転換ルールを避けることを目的として雇止め等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではないことが、企業等において必ずしも浸透されていないことが国会等で指摘されているところです。本格的な無期転換申込権の発生が見込まれる平成 30 年 4 月の更新を前に、無期転換を避けることを目的とした雇止めが発生する可能性があり、円滑な無期転換の促進に向けて、労働契約法が適用されるあらゆる事業所に対し、積極的かつ効果的に周知啓発を行う必要があります。

このため、平成 29 年度は、あらゆる機会をとらえ、事業主等に対し、無期転換ルールについて、労働契約法の趣旨を踏まえ、キャリアアップ助成金などの行政の支援策も活用の上、積極的に取り組むよう対応を促すとともに、雇止め法理について規定した労働契約法第 19 条も踏まえ、雇止め等については慎重な対応を行うよう積極的な周知啓発を行うこととしており、さらに、事業主等のみならず、無期転換申込権が発生する有期契約労働者及び有期契約労働者になろうとする求職者に対しても、無期転換ルールの概要や雇止め法理等について周知を行っていくこととしています。

つきましては、取組の趣旨を御理解の上、貴会の機関広報誌等への掲載を含め、貴会傘下の団体に対して無期転換ポータルサイト (<http://muki.mhlw.go.jp/>) や無期転換ハンドブック（無期転換ポータルサイトにも掲載）等を周知していただきますよう、あらためて格別の御協力をお願い申し上げます。

【問い合わせ先】

〒380-8572 長野市中御所1-22-1
長野労働局 雇用環境・均等室
指導係（担当：浜、西田）

TEL 026-227-0125

FAX 026-227-0126

長野労発雇均 0621第 5号
平成 29年 6月 21日

(労使団体等代表者) 殿

長野労働局長

最低賃金及び賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者支援事業等の周知のお願い

労働行政の円滑な推進につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

平成 29年 3月 28日の働き方改革実現会議で決定された「働き方改革実行計画」において、「最低賃金については、年率 3%程度を目途として、名目 GDP 成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が 1000 円となることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る」とされるとともに、「賃上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など賃上げの環境整備に取り組む」とされたところです。

厚生労働省では、最低賃金及び賃金の引上げに向けた環境整備を図るため、平成 29 年度においては、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等のための支援を行っています。

つきましては、別添リーフレット等を参考に、傘下の企業等に対し、業務改善助成金、キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）及び人事評価改善等助成金の周知について格別の御協力を賜りますようお願い申し上げます。

長野労発雇均 0621 第 1 号
平成 29 年 6 月 21 日

(労使団体等代表者) 殿

長野労働局長

夏季における年次有給休暇の取得促進について

労働行政の運営につきましては、平素より格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

長野労働局では、ワーク・ライフ・バランス推進の一環として、年次有給休暇を取得しやすい夏季における連続休暇の取得に向けた社会的気運の醸成を図るため、ポスター及びリーフレットを活用した広報等、労使に対する働きかけを行うこととしております。

貴職におかれましても、この趣旨をご理解の上、この度送付しましたポスター及びリーフレットを掲示・配布していただくとともに、別紙例を参考に広報誌やホームページなどにより周知していただきますようお願いいたします。

長野労発雇均0621第3号
平成29年6月21日

(労使団体等代表者) 殿

長野労働局長

安心して働ける職場環境への改善に向けた取組の促進について（協力依頼）

平素より、労働行政の推進に御理解、御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省の懇談会において、2035年頃を見据え、少子高齢化や技術革新により、経済社会システムが大きく変化する中で、一人ひとりが希望や選択に基づき、個々の特性や可能性を最大限に活かした多様な働き方ができるようするにはどのような仕組みが必要かを検討し、平成28年8月2日に「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」が報告書としてまとめられました。

本報告書では、今後AI（人工知能）等の飛躍的技術革新によって、時間、空間制約が激減し、既成概念から解放され、多様な働き方のチャンスが大幅に拡大すること、そしてそのチャンスを生かすためには、技術革新や産業構造の変化に合わせて、あるいはそれを先取りする形で、働く人が適切に企業を選択できるための情報開示や、失業した人が、より適切な形で再挑戦可能な日本型のセーフティーネットの構築など新しい労働政策を構築していく必要性があることなど、将来を見通した多くの示唆に富む提言が掲げられているところです。

厚生労働省としては、これらを真摯に受け止め、課題整理をした上で、今後の社会の進展を見据えながら、具体化や実現化を図っていくこととしているところであり、長野労働局では、別添「『働きやすい企業を目指して 信州 取組事例の収集発信』実施要領」（以下「要領」という。）のとおり、長野県企業の働き方の未来を見据えながら取り組んでいる雇用管理等の実例、職場環境の改善に向けた積極的な取組等の実例及びその取組等に対する働く方の声を収集し、「働きやすい企業を目指して 信州 取組事例」として、広く企業経営者や働く方たちに届け、企業の働きかせ方、働く方たちの働き方の改善につなげるとともに、若者らの企業選択の情報とし、安心して働ける職場環境への改善に向けた取組の促進を図ることとしました。

つきましては、本取組の趣旨を御理解の上、下記の事項につきまして、格別の御協力をいただきたくお願い申し上げます。

なお、長野県働き方改革・女性活躍推進会議等における本取組については、別途、当該会議等における議論を踏まえて取り組む予定である旨申し添えます。

記

1 本取組の周知

本取組を長野労働局ホームページトップページのセンターバナーに掲載することとしているので、ホームページへのリンクバナーの設定、広報誌等への掲載等、本取組の貴会傘下団体、貴会会員企業等への周知をお願い申し上げます。

2 本取組の充実

長野労働局ホームページトップページセンターバナーのメインページに他の行政機関、関係団体等が情報発信している取組事例等の一覧表を作成し、リンク設定をすることとしているので、情報発信している取組事例等がある場合には、担当部署である雇用環境・均等室まで電話等適宜の方法により連絡していただきたくお願い申し上げます。

3 本取組の対象事例の情報提供

貴会傘下の団体、貴会会員の企業における要領2「情報収集対象」に該当する積極的な取組等の事例を把握した場合は、担当部署である雇用環境・均等室へ電話等適宜の方法により、企業名、取組の種類、取組の概要等を情報提供していただきたくお願い申し上げます。

担当部署

長野労働局 雇用環境・均等室

電話 026-223-0551

「働きやすい企業を目指して 信州 取組事例の収集発信」実施要領

1 趣旨・目的

厚生労働省の懇談会において、2035年頃を見据え、少子高齢化や技術革新により、経済社会システムが大きく変化する中で、一人ひとりが希望や選択に基づき、個々の特性や可能性を最大限に活かした多様な働き方ができるようするにはどのような仕組みが必要かを検討し、平成28年8月2日に「働き方の未来2035：一人ひとりが輝くために」が報告書としてまとめられた。

本報告書では、今後AI（人工知能）等の飛躍的技術革新によって、時間、空間制約が激減し、既成概念から解放され、多様な働き方のチャンスが大幅に拡大すること、そしてそのチャンスを生かすためには、技術革新や産業構造の変化に合わせて、あるいはそれを先取りする形で、働く人が適切に企業を選択できるための情報開示や、失業した人が、より適切な形で再挑戦可能な日本型のセーフティネットの構築など新しい労働政策を構築していく必要があることなど、将来を見通した多くの示唆に富む提言が掲げられている。

厚生労働省としては、これらを真摯に受け止め、課題整理をした上で、今後の社会の進展を見据えながら、具体化や実現化を図っていくこととしており、長野労働局では、長野県企業の働き方の未来を見据えながら取り組んでいる雇用管理等の実例、職場環境の改善に向けた積極的な取組等の実例及びその取組等に対する働く方の声（以下、あわせて「情報」という。）を収集し、「働きやすい企業を目指して 信州 取組事例」として、広く企業経営者や働く方たちに届け、参考にさせていただくとともに、企業の働かせ方、働く方たちの働き方の改善につなげるとともに、若者らの企業選択の情報とし、安心して働ける信州を目指すこととする。

2 情報収集対象

情報収集対象は、次の取組の実例とその取組に対する働く方の声とする。
なお、既に公開されている取組の実例であっても情報収集対象とする。

- ・労働時間制度、多様な労働時間設定、朝型の勤務
- ・労働時間管理適正化
- ・所定外労働削減、勤務間インターバル制度
- ・年次有給休暇取得促進、特別な休暇制度
- ・労働災害防止、労働者の健康確保
- ・女性活躍促進
- ・育児労働者の仕事と生活の両立支援
- ・介護労働者の仕事と生活の両立支援

- ・ 治療中の労働者の仕事と生活の両立支援
- ・ 若者の正社員就職促進
- ・ 高齢者の就労促進
- ・ 障害者の就労促進
- ・ 外国人の就労促進
- ・ 人材育成、能力開発
- ・ 非正規労働者の処遇改善、正社員転換、均等待遇
- ・ 多様な正社員
- ・ テレワーク
- ・ 生産性向上、業務効率化
- ・ 仕事に対する労働者の意識やモチベーション向上
- ・ 魅力ある職場づくり、能力を発揮しやすい職場づくり
- ・ その他

3 情報収集方法

情報は、雇用環境・均等室が次の情報把握先からの提供又は応募を受け収集することとする。

- (1) 長野労働局内、労働基準監督署及び公共職業安定所からの情報
- (2) 長野県、市町村からの情報
- (3) 労使団体、業界団体、関係団体からの情報
- (4) 企業、労働者からの情報

4 情報の精査

情報の精査は、雇用環境・均等室が中心となって実施し、必要に応じ、取組実例等の詳細を確認する。

5 情報発信及び周知啓発

上記1の趣旨・目的に沿った取組の実例等については、労働関係法令に関し重大な違反がなく、他の模範となる企業を対象とし、当該企業の詳細を得た上で、次の媒体を活用し情報発信するとともに、集団指導、説明会、会合等の機会を捉え、周知啓発し、安心して働ける職場環境への改善に向けた取組の促進を図る。

- (1) 長野労働局ホームページ
- (2) 長野県、市町村、労使団体、業界団体、関係団体のホームページ
- (3) 長野県、市町村、労使団体、業界団体、関係団体の広報誌
- (4) パンフレット、リーフレット、冊子等