



大阪労働局発表
平成27年1月21日

担	大阪労働局労働基準部監督課
当	電 話 06 (6949) 6490

「大阪労働局働き方改革推進本部」を設置

～長時間労働の抑制、年次有給休暇取得の促進に向けて

気運の醸成を図るとともに主要企業に働きかけを実施～

大阪労働局(局長 中沖 剛)は、本日、局長を本部長とする「大阪労働局 働き方改革推進本部」を設置(別添1参照)し、「大阪労働局働き方改革5つの推進プラン」により取組を推進

同日、大阪府、関西経済連合会、連合大阪に協力要請を実施
具体的な取組事項は別添2のとおり

平成27年 1月21日
大 阪 労 働 局

働き方改革の実現に向けた対策を推進するため、大阪労働局に、「大阪労働局働き方改革推進本部」（以下「本部」という。）を設置する。

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、労使の話し合いを通じて、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、始業及び終業の時刻の設定の見直し、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）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。

こうしたことから、働き方改革の実現に向けた取組をさらに強化するため、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図ることを目的とする。

2 構成メンバー

本部長	労働局長
副本部長	労働基準部長
本部員	総務部長
	職業安定部長
	雇用均等室長
	その他、本部長が指名した者

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

本部長は、必要に応じ会議を招集する。

5 庶務

本部の庶務は、労働基準部監督課及び労働時間課において処理する。

大阪労働局働き方改革推進本部

【趣旨】

長時間労働削減推進本部

「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、昨年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について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

〈協力要請・連携〉

- ・大阪府
- ・大阪市、堺市、府下市町村
- ・関西経済連合会、大阪商工会議所、大阪府中小企業団体中央会
- ・連合大阪 等

大阪労働局働き方改革推進本部

（本部長 中沖労働局長 平成27年1月21日設置）

- ① 労働局長、労働基準部長、雇用均等室長による企業経営陣への働きかけ（仕事の進め方の見直しによる時短などを推進）

企業の自主的な働き方の見直しを推進
企業トップの改革宣言→HPへ宣言企業名公表

- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成（年次有給休暇の取得促進など）

「女性の活躍推進」「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができる環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出
- 誰もが活躍できる労働環境の整備

大阪労働局働き方改革5つの推進プラン

プラン1 団体、リーディングカンパニーへの直接要請

- 地域の経済団体・労働団体のトップ等に対し、働き方改革に対する協力を要請
- 労働局長、労働基準部長、雇用均等室長が、**地域のリーディングカンパニー**を訪問、企業トップに直接要請書を手交、働き方改革に向けた取組を働きかけ

プラン2 企業による働き方宣言の募集

- **地域のリーディングカンパニー**のトップによる「**働き方改革宣言**」の募集
- 大阪労働局HPで公表

プラン3 長時間労働が懸念される企業への働き方改革に向けた啓発

- **固定残業代採用企業、1か月80時間を超える時間外労働が可能となる36協定を締結している企業**への「長時間労働抑制」、働き方改善・見直しへの啓発

プラン4 働き方改革セミナーの開催

- 「**仕事と家庭の調和**」、「**女性の活躍推進**」、「**地域の特性を生かした魅力ある就業機会の創出**」、「メンタルヘルス対策」、「正社員化の促進」他を内容とするセミナーの開催

プラン5 仕事と家庭の両立支援のための働き方改革の推進

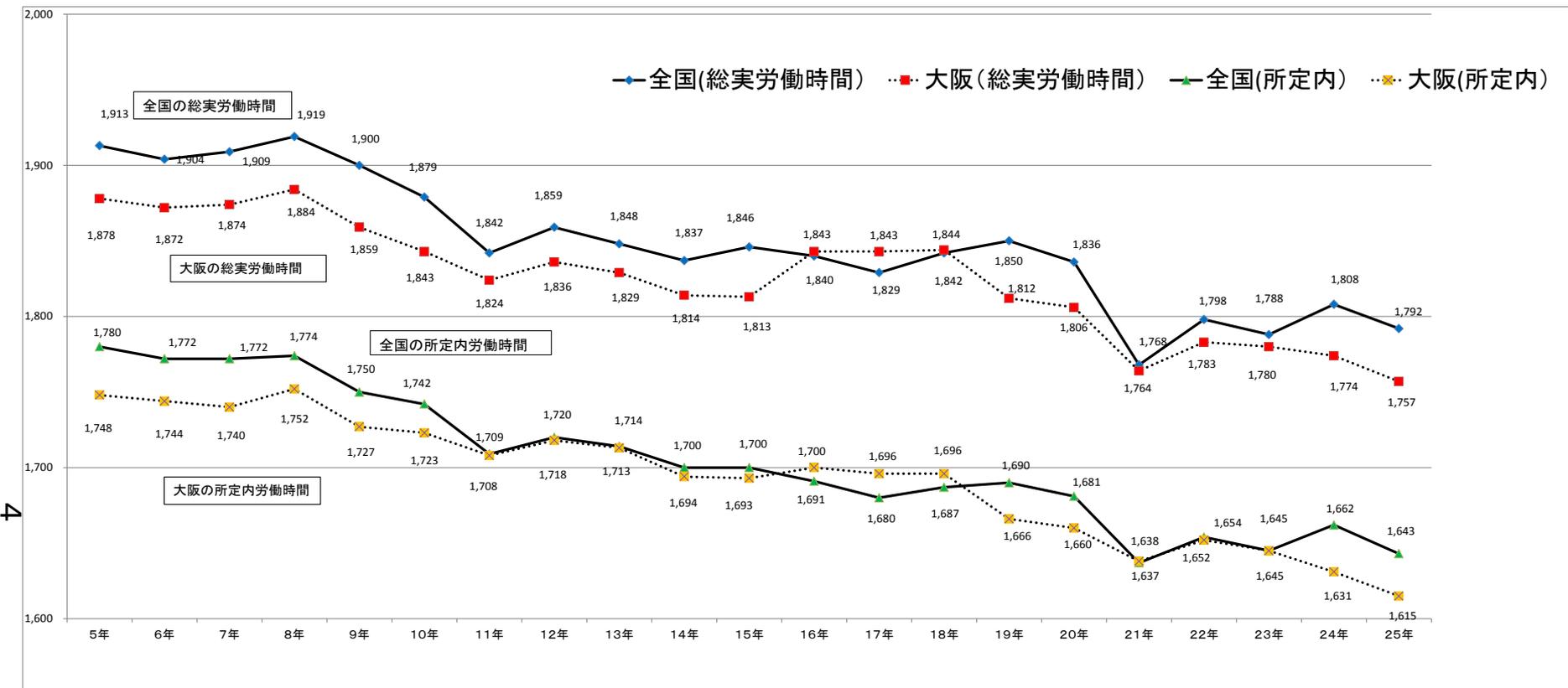
- 次世代育成支援のための行動計画策定を通じた働き方の見直しについて、**リーディングカンパニー**など企業への働きかけ

- 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

- 誰もが活躍できる労働環境の整備

年間総実労働時間の推移 -H5年~H25年 全国・大阪- (事業所規模30人以上)

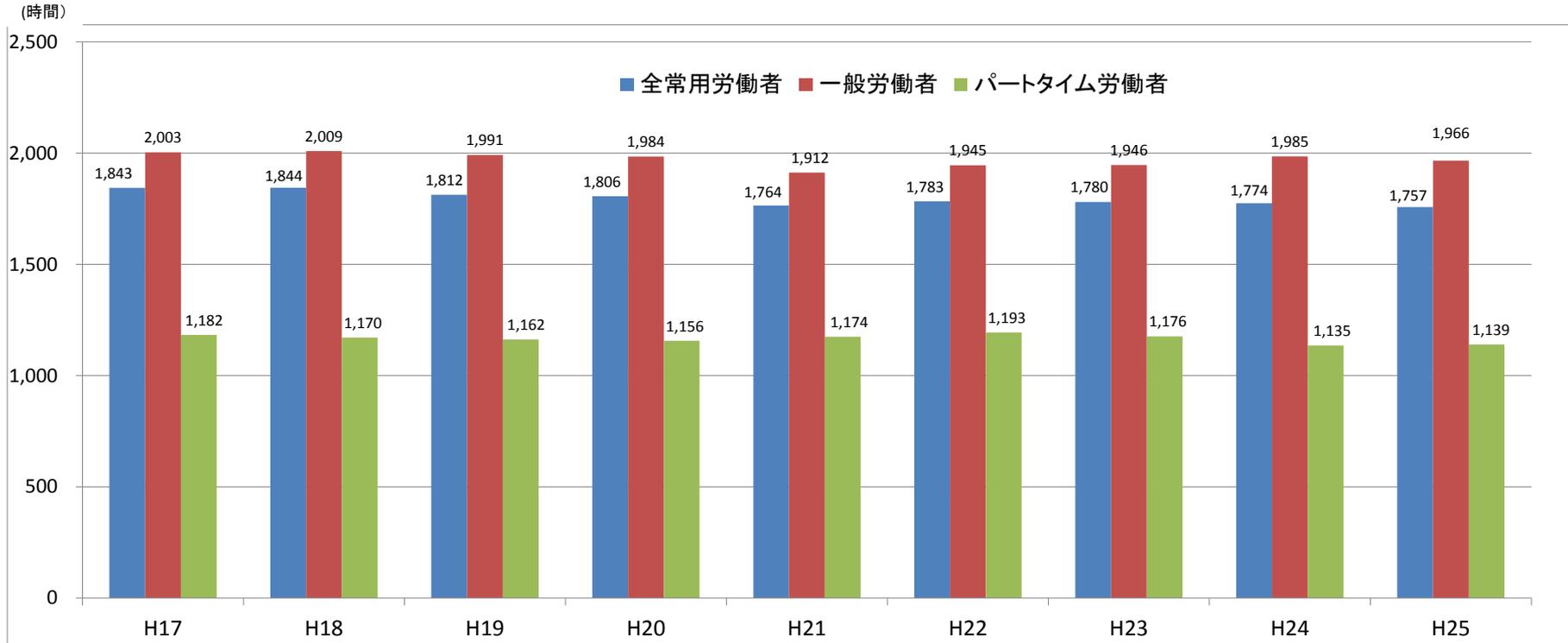


	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年	
年間総実労働時間	全国	1,913	1,904	1,909	1,919	1,900	1,879	1,842	1,859	1,848	1,837	1,846	1,840	1,829	1,842	1,850	1,836	1,768	1,798	1,788	1,808	1,792
年間総実労働時間	大阪	1,878	1,872	1,874	1,884	1,859	1,843	1,824	1,836	1,829	1,814	1,813	1,843	1,843	1,844	1,812	1,806	1,764	1,783	1,780	1,774	1,757
年間所定内労働時間	全国	1,780	1,772	1,772	1,774	1,750	1,742	1,709	1,720	1,714	1,700	1,700	1,691	1,680	1,687	1,690	1,681	1,637	1,654	1,645	1,662	1,643
年間所定内労働時間	大阪	1,748	1,744	1,740	1,752	1,727	1,723	1,708	1,718	1,713	1,694	1,693	1,700	1,696	1,696	1,666	1,660	1,638	1,652	1,645	1,631	1,615

資料出所: 「毎月勤労統計調査(全国調査・地方調査)」

関係資料

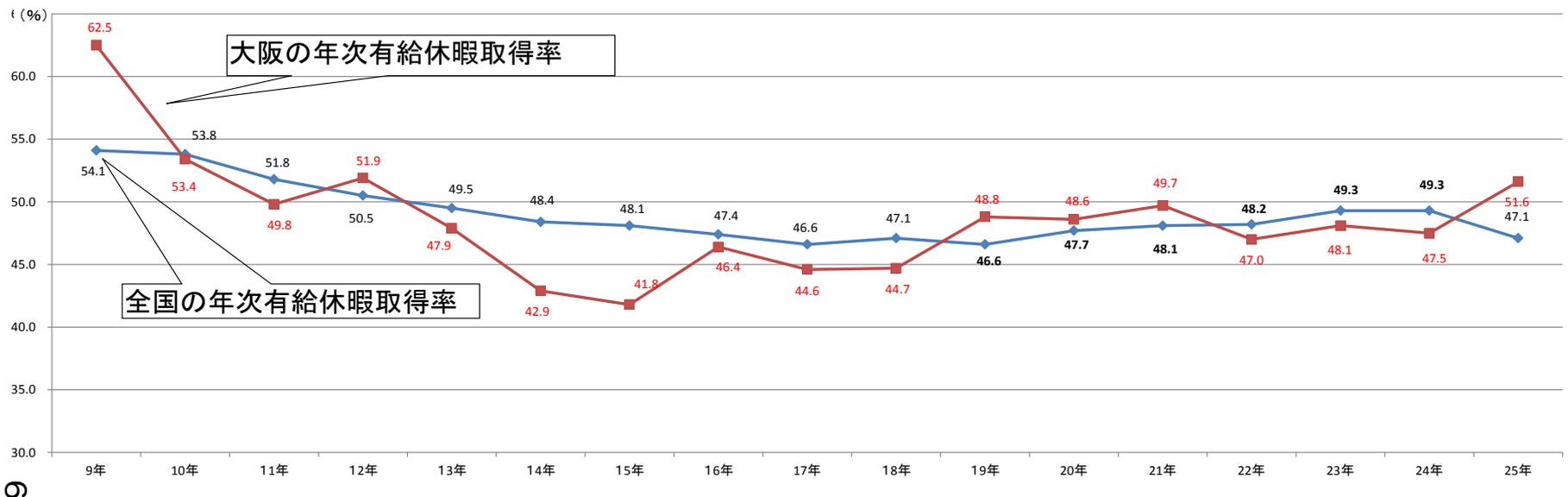
就業形態別年間総実労働時間等の推移 —H17年～H25年 大阪—



	総実労働時間数									所定内労働時間									所定外労働時間								
	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25
全常用労働者	1,843	1,844	1,812	1,806	1,764	1,783	1,780	1,774	1,757	1,696	1,696	1,666	1,660	1,638	1,652	1,645	1,631	1,615	147	148	146	146	126	131	135	143	142
一般労働者	2,003	2,009	1,991	1,984	1,912	1,945	1,946	1,985	1,966	1,831	1,836	1,816	1,808	1,765	1,792	1,789	1,810	1,793	172	173	175	176	147	153	157	175	173
パートタイム労働者	1,182	1,170	1,162	1,156	1,174	1,193	1,176	1,135	1,139	1,133	1,118	1,118	1,115	1,133	1,144	1,127	1,090	1,090	49	52	44	41	41	49	49	45	49

資料出所：「毎月勤労統計調査」（事業所規模30人以上） ※所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間の差とした。
 資料提供：大阪府統計課（速報値の内容による）

年次有給休暇の取得率・付与日数・取得日数 —H9年～H25年 全国・大阪—



		9年	10年	11年	12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
全国	年次有給休暇の取得率(%)	54.1	53.8	51.8	50.5	49.5	48.4	48.1	47.4	46.6	47.1	46.6	47.7	48.1	48.2	49.3	49.3	47.1
	付与日数(日)	17.4	17.4	17.5	17.8	18.0	18.1	18.2	18.0	18.0	17.9	17.7	17.8	18.3	18.1	18.1	18.3	18.3
	取得日数(日)	9.4	9.4	9.1	9.0	8.9	8.8	8.8	8.5	8.4	8.4	8.3	8.5	8.8	8.7	8.9	9.0	8.6
大阪	年次有給休暇の取得率(%)	62.5	53.4	49.8	51.9	47.9	42.9	41.8	46.4	44.6	44.7	48.8	48.6	49.7	47.0	48.1	47.5	51.6
	付与日数(日)	17.8	17.6	17.1	17.1	16.7	17.0	17.1	17.7	16.7	16.7	18.9	17.5	17.5	17.6	17.0	17.0	17.2
	取得日数(日)	11.2	9.4	8.5	8.0	7.6	7.3	7.0	8.0	7.5	7.5	8.8	8.5	8.7	8.3	8.2	8.0	8.9

資料出所:「就労条件総合調査」厚生労働省
「大阪府労働関係調査報告結果」

平成26年度 労働時間等設定改善に関する自主点検結果 (所定外労働時間の実情)

1 集計内容

平成26年1月から同6月までに大阪労働局管内で、月80時間を超える時間外労働が可能となる36協定を届け出た839事業場に、過重労働の解消等のための自主的取り組み促進の一環として自主点検を要請。

2 集計結果

1ヶ月80時間を超える時間外労働が行われていた事業場は、回答542事業場のうち178事業場で、約32.8%であった。

3 1ヶ月80時間を超える時間外労働が行われていた178事業場の企業規模別・時間外労働時間数別内訳

企業規模	時間外労働時間（事業場数）				
	80超～100時間	100超～160時間	160時間超～	計	
～ 99人	15	15	2	32	18.0%
100人～ 299人	14	8	4	26	14.6%
300人～ 499人	4	4	0	8	4.5%
500人～ 999人	9	8	2	19	10.7%
1000人～ 2999人	16	17	2	35	19.7%
3000人～	24	31	3	58	32.6%
計	82	83	13	178	100.0%
	46.1%	46.6%	7.3%	100.0%	—

朝型の働き方の事例

企 業 名	富士ゼロックス西日本株式会社		
業 種	その他の卸売業	従 業 員 数	271 人
事 例 概 要			
<p>●朝型の働き方</p> <ul style="list-style-type: none"> 午後 8 時以降の残業を原則禁止して朝型勤務へのシフト。 直属の上司の許可がなければ午後 8 時以降の残業を原則禁止する。 仕事が残った場合は翌日午前 7 時からの早朝勤務を促す。 平成 26 年 11 月 1 日から 3 カ月間試行後、平成 27 年 4 月 1 日の本格導入を目指す。 <p>●「協働タイム制」の導入等（フレックスタイム制）</p> <ul style="list-style-type: none"> 現在富士ゼロックスグループ内にある、従来のフレックスタイム制を刷新して「協働タイム制」を実施 富士ゼロックスグループ一律のコアタイムを設定し、開始時刻を「1 時間前倒し」した。 販社営業職やメンテナンス職にもフレックスタイム制を導入した。 <p>期待する効果</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 総労働時間数の短縮を目指す。 ② 時間当たりの労働密度を高めることにより業務効率を上げ生産性向上を図る。 ③ 個人の豊かな生活への足がかりとする 			

企 業 名	株式会社 L O O P		
業 種	訪問介護業	従 業 員 数	13 人
事 例 概 要			
<p>●朝型の働き方</p> <p>従前は就業時間 9 : 00 ~ 18 : 00 で帰社後引継ぎ会議や書類作成を行っていたものを、8 : 30 ~ 17 : 30 に変更、会議を翌日の朝に全員で朝食をとりながら行うことにより業務の効率がアップ。</p> <p>●年次有給休暇の取得促進</p> <p>本人の誕生日休暇に加え、子供の誕生日も記念日休暇として計画年休を付与。</p> <p>●育児支援</p> <p>残業で保育園の保育時間が延長になった場合、延長料金を給与に加算して補助。</p>			

女性の活躍推進の観点からのワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる事例

企 業 名	有限会社奥進システム		
業 種	情報サービス業	従 業 員 数	7人
事 例 概 要			
女性の活躍の推進の観点も踏まえた取組			
<p>●時間外労働の原則禁止。</p> <p>受注段階での調整、空き時間の有効活用や技術の共有とカバー体制。</p> <p>●在宅勤務制度の導入。</p> <p>育児や介護など個人の希望を考慮し、週1日から在宅勤務を選択可能。朝礼までに申し出ることによって当日の在宅勤務への変更可能。</p> <p>社員相互の信頼関係を大切にし、スカイプでの朝礼参加、日々の予定と報告、週1回の部署内ミーティングなどにより、在宅勤務でも支障ない仕組みを導入。</p>			

企 業 名	阪神高速道路株式会社		
業 種	高速道路の建設・維持管理	従 業 員 数	669人
事 例 概 要			
女性の活躍の推進の観点も踏まえた取組			
<p>●時間外労働の縮減</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 「健康と家庭を考える日」という名称でノー残業デーを毎週水曜日、給与（賞与）支給日、及び年内最終営業日に実施。 ・ 「定時退社週間」の年2回実施。 <p>●年次有給休暇の取得促進</p> <ol style="list-style-type: none"> ①月1日以上を取得を社内 web で呼びかけ ②前年度有給取得5日未満の社員に対する5日以上の計画年休の登録 ③土・日・祝日に絡めて連続した休暇取得の呼びかけ ④ポジティブ・オフ運動（休暇を取得して外出や旅行などを楽しむことを積極的に促進し、休暇（オフ）を前向き（ポジティブ）にとらえて楽しもう、という運動）について呼びかけ ⑤リフレッシュ休暇として、永年勤続した社員（在職期間5・10・15・20・25年の社員は5日以内、30年の社員は10日以内）に連続休暇の取得 <p>●年次有給休暇の特別繰越制度</p> <p>2事業年度以内に使用されなかった年次有給休暇を、付与された事業年度の翌々事業年度に繰越して使用できる休暇で、リフレッシュ休暇、疾病等、記念日に使用可。</p>			