厚生労働省
佐賀労働局

Press Release

佐賀労働局発表
令和4年 10 月 17 日

報道関係者　各位

【照会先】
佐賀労働局雇用環境・均等室
室　　長　　大田　隆
室長補佐　　平山　正
（電話）0952-32-7218

ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップを開催します

～専門家と一緒に時間外労働の削減や休暇の取得促進について考えます～

令和３年７月 30 日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、令和７年までに、①週所定労働時間 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、②年次有給休暇取得率を 70％以上とするという数値目標が定められましたが、令和３年時点で、①については 8.8％、②については 56.6％に留まっており、目標とは大きな乖離があります。

また、企業は労働者のワーク・ライフ・バランスの実現を目指して取組を進めていますが、課題を抱えている企業も見られるところです。

このため、佐賀労働局（局長　重河真弓）では、ワーク・ライフ・バランスを推進するにあたって、各企業が抱える時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進等の課題に関して、参加者が専門家（働き方・休み方改善コンサルタント）と一緒に考えるワークショップ（意見交換等）を、以下により開催します。

取材を希望される場合は、準備の必要がありますので、事前にご連絡ください。

令和４年度ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ（別添資料１）

1　日時　令和４年 10 月 27 日（木）13:30～（16:00 終了予定）
2　場所　佐賀勤労者総合福祉センター（メートプラザ佐賀）１階多目的室
3　対象　企業の役員、人事労務担当者等
4　内容　①業種で分けた班ごとに専門家がファシリテーターとなり、時間外労働の削減等の課題について意見交換等を行うもの
②佐賀労働局からのお知らせ（別添資料２～４）

別添資料１

参加無料

令和４年度ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ
開 催 案 内

ワーク・ライフ・バランスを推進するにあたり、労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進など労務管理上の課題について、社会保険労務士の資格を有する専門のコンサルタント、他社の事業主・労務担当者と意見を出し合い、一緒に考えてみませんか。

日　時　　令和４年 10 月 27 日（木）**13 時 30 分～16 時 00 分（予定）**

場　所　　佐賀勤労者総合福祉センター（メートプラザ佐賀）１階多目的室
（佐賀市兵庫北３－８－40、佐賀労働局が入っている庁舎の北側にあります。封筒の案内図をご参照ください。）

内　容　　１　グループ討議

テーマ（予定）

自社のワーク･ライフ･バランスに対する取組について

サブテーマ　（１）労働時間（時間外･休日労働）の削減方法
（２）年次有給休暇取得率アップの方法

グループ内でテーマに沿って話し合いましょう。
グループ内の進行は、「働き方･休み方改善コンサルタント」が行います。

２　全体討議

各グループで検討された内容を共有します。

申込締切日　　**令和４年 10 月 14 日（金）**

「参加申込書」は裏面です。

FAX

令和４年度ワーク・ライフ・バランス推進ワークショップ

参加申込書

●参加希望の方は、FAX または郵送にてお申込みください。

事業場名	
所在地	
電　話	
ＦＡＸ	
参　加　予　定　者 ※多くの事業主にご参加いただくため、原則として１社１名とさせていただきます。	
役職・氏名	

●申込締切日　令和４年 10 月 14 日（金）

※定員に達した場合は締切日前であってもお断りする場合があります。

あて先

佐賀労働局　雇用環境・均等室

〒840-0801　佐賀県佐賀市駅前中央三丁目３番 20 号

佐賀第２合同庁舎　５階

電　話　0952-32-7218

ＦＡＸ　0952-32-7224

担　当　働き方・休み方改善コンサルタント

北島佳子　難波祐介　高取洋介

室長補佐

平山　正

別添資料２

令和４年度ワーク・ライフ・バランス　ワークショップ

佐賀労働局雇用環境・均等室からのお知らせ

１　労働時間の適正把握について

（１）関係法令等

①労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

使用者は、原則としてタイムカード等の客観的な記録又は使用者による現認により日々の始業・終業時刻を確認し、記録すること。

自己申告制により行わざるを得ない場合は、実態調査等の措置を講じること。

②労働安全衛生法第 66 条の８の３・労働安全衛生規則第 52 条の７の３

事業者は長時間労働による健康障害が懸念される労働者に対して医師による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録等の客観的な方法その他適切な方法により、労働時間の状況を把握すること。

（２）意義等

労働時間を適正に把握することは、①法定労働時間制度の遵守、②適正な賃金の支払、③過重労働による健康障害の防止の観点から、使用者の責務であることは当然ですが、働き方改革を進める上で、労働時間が適正に把握されていなければ、そもそも出発地点が間違っているため、目標を達成することはできません

このため、まず労働時間の把握を適正に行うための制度や環境が整っているかどうか確認する必要があります。

（３）支援制度

○働き方改革推進支援助成金（労働時間適正管理推進コース）

①概要

労務・労働時間の適正管理を推進することにより、生産性の向上を図り、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して助成するもの

②助成対象

外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用など

③成果目標

新たに労働時間管理と賃金計算等をリンクさせ、自動的に賃金台帳等を作成・管理･保存できるような統合管理 IT システムを用いた労働時間管理方法を採用するとともに、賃金台帳等の労務管理書類について５年間保存することを就業規則等に規定することなど

④助成率

４分の３、一定の条件に該当する場合は５分の４

⑤上限額

最大 340 万円

○佐賀県働き方改革推進支援センター（委託事業、利用できるのは中小企業のみ）
又は雇用環境・均等室から専門家の派遣等による支援

2　時間外・休日労働の削減について

（１）法令の動向等

①時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

令和５年４月 1 日から 1 か月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を 50%にすることが全ての事業主の義務となります。

②時間外労働の上限規制の適用猶予措置の終了

平成 31 年４月１日（中小企業は令和２年４月 1 日）から施行されている時間外労働の上限規制について、建設業、運送業、医師の適用猶予措置は令和６年３月 31 日で終了します。

（２）有効な取組（参考）

定額残業手当ではなく効率化達成手当（残業削減達成手当など）を導入することにより、不必要な残業が発生しない環境を検討されてはいかがでしょうか。

【例：賃金台帳のイメージ（1 か月の平均所定労働時間は 172 時間）】

定額残業手当（月 25 時間分）

賃金計算期間	9/21～10/20	
労働日数	20	日
労働時間数	168	時間
時間外労働時間数	5	時間
休日労働時間数	0	時間
深夜労働時間数	0	時間
基本給（月）	240,00	円
定額残業手当（月）	43,604	円
追加残業手当	0	円

効率化達成手当

賃金計算期間	9/21～10/20	
労働日数	20	日
労働時間数	168	時間
時間外労働時間数	0	時間
早出残業時間数	5	時間
深夜労働時間数	0	時間
基本給	240,000	円
効率化達成手当（月）	34,500	円
残業手当	9,975	円

・残業０時間で「効率化達成手当」月額 45,000 円を支給、残業の実績に応じて 1 時間 2,100 円ずつ減額
・残業手当は実績どおり支給
※定額残業手当を廃止して創設する場合、効率化達成手当と残業手当の合計が定額残業手当を下回る場合は残業上乗せ手当として差額を支給することも検討

・時間外労働が月 25 時間を超えた場合は超えた時間分の残業手当を支払うものであるが、長時間労働や賃金不払残業の要因になる場合が見られる。

（３）支援制度

○働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

生産性を高め、労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を助成するもので、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費など外部専門家によるコンサルティング費用、労務管理用機器等の導入・更新費用などが対象となり、要件は 36 協定の時間外・休日労働時間数の縮減、年次有給休暇の

計画的付与制度や時間単位付与制度の整備、特別休暇の整備であるが、今年度は受付を終了しています。

〇佐賀県働き方改革推進支援センター（委託事業、利用できるのは中小企業のみ）
又は雇用環境・均等室から専門家の派遣等による支援

3　年次有給休暇の取得促進について

（1）関係法令等

平成 31 年４月 1 日から年 10 日以上（前年繰越分は含まない）の年次有給休暇が付与される労働者について、年５日は使用者が時季を指定して取得させること（労働基準法第 39 条第７項、使用者の年休付与義務）。

（2）有効な取組（参考）

年次有給休暇を取得した日に対して通常の賃金とは別に手当を支払うことにより、取得促進を図ってはいかがでしょうか。

（例１）
年次有給休暇を取得した日に対して 1 日 500 円を支給（年休取得手当）

（例２）
年次有給休暇を年５日取得した時点で 5,000 円を支給（年休取得達成手当）

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の疲労の回復、ワーク・ライフ・バランスの実現につながるだけでなく、生産性の向上など事業主にとってもプラスになります。

（3）支援制度

〇働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）
〇佐賀県働き方改革推進支援センター（委託事業、利用できるのは中小企業のみ）
又は雇用環境・均等室から専門家の派遣等による支援

（4）佐賀労働局の取組

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、令和７年までに年次有給休暇取得率を 70%以上とするという数値目標が定められましたが、令和３年時点で 56.6%に留まっており、目標とは大きな乖離がありますが、特に佐賀県の取得率は 52.5%で、全国値を 4.1 ポイントも下回っている状況です。

このため今年度新たに**『地域における年次有給休暇取得促進』**のための取組を行っております。別添資料３

具体的には「唐津くんち」や「バルーンフェスタ」など大きな地域のイベントなどに合わせて年次有給休暇の取得していただくことを想定しおり、計画的付与制度や時間単位の付与制度を活用することをお勧めしております。

4　「しわ寄せ」防止対策について

（1）目的等

働き方改革と取引適正化は車の両輪ですが、大企業・親事業者において働き方改革を進めるための長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせて

いる場合があります。

我が国の雇用の７割を担う中小事業者において、「しわ寄せ」は働き方改革に取り組むにあたって大きな障害となります。

このため「大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！」というスローガンを掲げ、厚生労働省、中小企業庁及び公正取引委員会は、「しわ寄せ」防止に向けた施策を推進しています。

（２）関係法令等

働き方改革関連法により「労働時間等設定改善法」が改正され、同法第２条第４項に、事業主の責務として、「事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。」と規定されました。

労働時間設定改善法に基づく「労働時間等見直しガイドライン」では、中小企業等の労働時間の削減への取組について、長時間労働につながる取引慣行の見直しのため、①短納期発注の抑制などによる納期の適正化、②発注内容の頻繁な変更の抑制、③発注の平準化や発注内容の明確化など発注方法の改善というような取引上の配慮を事業主に求めています。

また、経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められ、「下請法（下請代金支払遅延等防止法）」では、親事業者が行ってはならない行為が定められ、違反行為に対しては指導等が行われています。

さらに、「「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止のための総合対策」を策定し、同総合対策の４つの柱である①関係法令の周知徹底（毎年 11 月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間として集中的・効果的な取組を行う等 別添資料４）、②労働局・労基署等の窓口等における「しわ寄せ」情報の提供（相談情報を経済産業局に情報提供）、③労働局での「しわ寄せ」防止に向けた要請等の実施と労基署での通報制度の的確な運用（労働局幹部による企業トップへの要請、公正取引委員会・中小企業庁への通報）、④公正取引委員会・中小企業庁による指導等及び不当な行為事例の周知・広報を行っています。

別添資料３

年次有給休暇を活用して佐賀県の魅力をさがそう！

写真提供：佐賀県観光連盟

年次有給休暇を取得して、**家族**と過ごしたり、
地域の行事に参加するなどして、
仕事と生活の調和を図り、**新しい働き方・休み方**を始めましょう。

厚生労働省 | 佐賀労働局 | 労働基準監督署

◎働き方・休み方改善ポータルサイト　https://work-holiday.mhlw.go.jp/

●お問合せ
佐賀労働局雇用環境・均等室
☎ 0952-32-7218

新しい働き方・休み方を実践するために、
年次有給休暇を上手に活用しましょう。

Refresh! もっと自分らしい働き方 休み方

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1）日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から５日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

2）活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

○○株式会社と○○労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

1　当社の従業員が有する○○○○年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。

2　年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間　後期=10月～翌年3月の間で3日間

3　各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。

4　各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。

5　各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。

6　業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

○○○○年○月○日

○○株式会社 代表取締役 ○○○○
○○労働組合 執行委員長 ○○○○

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。
労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① **時間単位年休の対象労働者の範囲**
対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② **時間単位年休の日数**
１年５日以内の範囲で定めてください。

③ **時間単位年休１日分の時間数**
１日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。１時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が１日７時間 30 分の場合は８時間となります。

④ **１時間以外の時間を単位として与える場合の時間数**
２時間単位など１日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。

注）時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な５日間から差し引くことはできません。

別添資料４

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。

気をつけてください…。
その発注がどこかの職場で
「しわ寄せ」を
生んでいるかもしれません。

STOP! しわ寄せ

大企業・親事業者による
長時間労働の削減等の取組が、
下請等中小事業者に対する
適正なコスト負担を伴わない短納期発注、
急な仕様変更などの「しわ寄せ」を
生じさせている場合があります。
大企業等と下請等中小事業者は共存共栄！
適正なコスト負担を伴わない
短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

中小企業庁　公正取引委員会 Japan Fair Trade Commission

https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/

しわ寄せ防止特設サイト

しわ寄せ防止
特設サイト

STOP! しわ寄せ

大企業等と下請等中小事業者は共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等の発症に影響を及ぼすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「下請中小企業振興法（昭和45年法律第145号）」に基づく「振興基準」には、親事業者と下請事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

●やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の**適正なコストは親事業者が負担する**こと。

●親事業者は、下請事業者の**「働き方改革」を阻害する**不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば…
- ●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額
- ●親事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- ●過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- ●納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

●親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう**長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。**

●発注内容を変更するときは、**不当なやり直しが生じないよう十分に配慮すること。**

③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう!

親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、**人手不足や最低賃金の引き上げなどによる労務費の上昇**について、**その影響を反映するよう協議すること。**

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 0120-418-618 にご相談ください。
（受付時間）9:00 ～ 12:00 ／ 13:00 ～ 17:00（土日・祝日・年末年始を除く）携帯電話・PHS からもご利用いただけます。
お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。
同月間に「過重労働解消キャンペーン」も実施します。

11月5日（土）には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル　令和4年11月5日（土）9:00~17:00　0120-794-713
※11月5日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）で相談できます。

過重労働解消キャンペーン

（R4.10）