

# 長時間労働をなくし、 生産性を向上させている企業がある!



長時間労働・過重労働は健康障害のリスクを高め、従業員の能力を生かすことができません。

労働時間を減らす取組みは、労働生産性の向上につながります。

あなたの会社の労働時間を見直し、活気のある会社にしましょう。

## 過重労働とは？

時間外・休日労働が、

**月100時間を超えること** もしくは **2～6か月平均で月80時間を超えること** です。

このような状況になると、さまざまな健康障害を引き起こす危険性があります。

## 長時間労働の危険性

- ・時間外・休日労働が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まります。
- ・長時間労働は疲労の蓄積をもたらす要因となり、健康障害につながります。  
また疲労の蓄積により集中力を欠く状態になると工作中的の怪我につながるおそれもあります。



**業務方法を見直し、労働時間の削減につなげる**

**「働き方改革」に取り組むことが重要**

## 「働き方改革」の取組事例

### 有給取得促進

バースデー休暇（従業員の誕生日であればどの日でも有給をとれる制度）や取得目標日数を定めることで、心身のリフレッシュおよび、モチベーションの向上を図る取組みがあります。

### 1-残業テ-

「定時退社日」を設定して、所定外労働時間の削減を図ります。この取り組みはさまざまな企業で実践されております。

### 36協定の再確認

労働基準法第36条により、「時間外・休日労働に関する協定」を労使間で締結し労働基準監督署に届け出なければなりません。協定で定めた延長時間を超えて働かせていないか使用者が再確認し、延長時間の超過防止を呼びかけましょう。

### 残業時間の情報把握

労働基準法第37条により、時間外に労働させた場合には2割5分以上、時間外労働時間が一か月60時間を超えた場合には、その超えた時間については5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。管理者は労働者の残業時間を適切に把握し、割増賃金を支払うとともに長時間労働とならないよう気を付けましょう。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」を利用しましょう

<http://work-holiday.mhlw.go.jp>

このURLに  
アクセス!!

他の企業の取組事例が掲載されています。  
専用指標による企業診断ができます。

**長時間労働をなくし、  
社員の能力をフルに活かそう！**

