

和歌山労働局長が長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請を行いました。

2019年10月

和歌山労働局長が「年次有給休暇取得促進期間」（10月）、「過重労働解消キャンペーン」（11月）、「しわ寄せ防止キャンペーン月間」（11月）の協力要請を労使等関係8団体に行いました。



和歌山県経営者協会



日本労働組合総連合会和歌山県連合会（連合和歌山）



和歌山県商工会議所連合会



和歌山県労働基準協会



和歌山県商工会連合会



和歌山県トラック協会



和歌山県中小企業団体中央会



和歌山県社会保険労務士会

過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）では、11 月は過労死等防止啓発月間とされており、今年も「過重労働解消キャンペーン」（11 月）が行われます。

キャンペーン期間中には過労死等の問題について理解を深める「過労死等防止対策推進シンポジウム」等を予定しています。

平成 31 年 4 月 1 日からは、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）において、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、さらに、令和 2 年 4 月 1 日からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されることとなります。

和歌山労働局では、このキャンペーンを前に、「年次有給休暇取得促進期間」（10 月）と合わせて、長時間労働削減のために、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進める必要性や長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改める取組について、池田労働局長が県内の労使等関係 8 団体を訪問し、協力要請を行いました。

この長時間労働の問題について、厚生労働省においては、
著しい過重労働や賃金不払い残業などの撲滅に向けた監督指導の強化
休暇の取得促進を始めとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化
を 2 つの柱として、省を挙げて取り組んでいるところです。

また、この要請の際、自社の働き方改革等により、下請等中小事業者に適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせることのないよう取引上必要な配慮についても協力要請を行いました。

令和元年10月00日

使用者団体の長 殿

長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた 取組に関する要請書

長時間労働の削減や賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけでなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。

また、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）において11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等防止のための集中的な啓発を行うこととされています。

このようなことから、厚生労働省としては、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組を推進するため、昨年に引き続き、10月を「年次有給休暇取得促進期間」、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

働き方の見直しに向けた取組を進めるためには、長時間労働を前提とした労働慣行から、早く帰る労働慣行への転換を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための取組等を積極的に行っていくことが重要です。

具体的には、経営トップによるメッセージの発信や、勤務間インターバル制度、フレックスタイム制、年次有給休暇の計画的付与制度などの導入、ノー残業デーの設定、年次有給休暇の取得による連休の実現（プラスワン休暇）等が考えられますが、各々の企業の実情に応じた取組を着実に

いただくとすることが大切です。

貴団体におかれましては、これまでも、働き方改革や夏の生活スタイル変革（ゆう活）に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきたところですが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対する周知啓発に向けて御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

その際、自社の働き方改革等により、下請等中小事業者に適正なコスト負担を伴わない短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせることのないよう取引上必要な配慮を賜りますよう、併せてお願い申し上げます。

平成31年4月1日からは、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）による改正後の労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、さらに、令和2年4月1日からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されることとなります。

このため、長時間労働の削減等の問題について、厚生労働省においては、著しい過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導の強化、休暇の取得促進を始めとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化を2つの柱として、省を挙げて取り組んでいるところです。

今後とも、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しへ向け、様々な取組を実施していく方針ですので、引き続き、御協力をお願い申し上げます。

和歌山労働局長 

令和元年 10 月 00 日

労働者団体の長 殿

長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた 取組に関する要請書

長時間労働の削減や賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけでなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要があります。

また、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）において 11 月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等防止のための集中的な啓発を行うこととされています。

このようなことから、厚生労働省としては、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組を推進するため、昨年を引き続き、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」、11 月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、集中的な周知啓発等を行うこととしています。

働き方の見直しに向けた取組を進めるためには、長時間労働を前提とした労働慣行から、早く帰る労働慣行への転換を図るとともに、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための取組等を積極的に行っていくことが重要です。

具体的には、経営トップによるメッセージの発信や、勤務間インターバル制度、フレックスタイム制、年次有給休暇の計画的付与制度などの導入、ノー残業デーの設定、年次有給休暇の取得による連休の実現（プラスワン休暇）等が考えられますが、各々の企業の実情に応じた取組を着実に進めていくことが大切です。

貴団体におかれましては、これまで、働き方改革や夏の生活スタイル変革（ゆう活）に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきたところですが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、各企業の労使間での協議等を通じて「働き方の見直し」が進むよう、御協力をいただきますようよろしくお願い申し上げます。

その際、大企業・親事業者の働き方改革等が、適正なコスト負担を伴わないまま、下請等中小事業者に短納期発注や発注内容の頻繁な変更などの「しわ寄せ」を生じさせることのないよう、労働組合の立場からも御理解、御協力のほど、併せてお願いいたします。

平成 31 年 4 月 1 日からは、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号）による改正後の労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）において、時間外労働の上限規制が罰則付きで規定され、さらに、令和 2 年 4 月 1 日からは時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されることとなります。

このため、長時間労働の削減等の問題について、厚生労働省においては、著しい過重労働や賃金不払残業などの撲滅に向けた監督指導の強化、休暇の取得促進を始めとした「働き方の見直し」に向けた企業への働きかけの強化を 2 つの柱として、省を挙げて取り組んでいるところです。

今後とも、長時間労働の削減を始めとする働き方の見直しへ向け、様々な取組を実施していく方針ですので、引き続き、御協力をお願い申し上げます。

和歌山労働局長 印