

平成 29 年 11 月 2 日

公益社団法人
神奈川県労働安全衛生協会 会長 殿

長時間労働削減をはじめとする「働き方改革」 に向けた取組に関する要請書

働く方の健康の確保を図り、労働の質を高め、生産性を向上しつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者をはじめとする全ての人々が働きやすい社会に変えていくためには、長時間労働を是正することが重要です。

しかしながら、神奈川県においては、週 60 時間以上の雇用者の割合は 10.3%と全国で 4 番目に多い状況にあり、また、年次有給休暇の取得率は 54.2%と低い水準にとどまっており、長時間労働の削減を始めとした働き方の見直しが求められています。

こうした中、平成 28 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や、平成 29 年 3 月 28 日に内閣総理大臣を議長とする「働き方改革実現会議」で決定された「働き方改革実行計画」などにおいて、働き方改革の実行・実現のため長時間労働の是正に向けた取組を強化する旨が盛り込まれました。

この長時間労働の問題について、厚生労働省においては、

- ① 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
- ② 休暇の取得促進をはじめとした「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、平成 26 年 11 月に施行された「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 月は過労死等防止啓発月間とされております。

そのため、本年も、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、長時間労働削減の取組を推進することといたしました。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進のためには、これまでの働き方を見直し、効率的な働き方を進めていくことが必要です。このため、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行から、早く帰る労働慣行への転換を図るための施策や、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気醸成するための施策等、各々の企業の実情に応じた取組を行うことが望まれます。具体的には、経営トップによるメッセージの発信、朝型勤務や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、ノー残業デーや年次有給休暇取得奨励日の設定、年次有給休暇取得計画の策定、年次有給休暇取得による連休の実現（「プラスワン休暇」）のほか、ボランティア休暇をはじめとする働く方々の実情に応じた特別な休暇制度の導入等が挙げられます。

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夏の生活スタイル変革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。

神奈川労働局長



過労死をゼロにし、
健康で充実して
働き続けることの
できる社会へ

STOP!
過労死

毎年11月は
「過労死等防止啓発月間」です。

労働者の皆さん

心身の不調に気づいたら、
周囲の人や専門家に相談を。

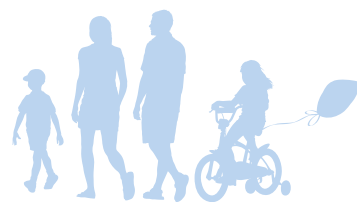
事業者の皆さん

労働者の方々が相談しやすい
環境づくりが必要です。



厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp>

過労死等とその防止への理解を深めましょう。



「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。国民一人ひとりが自身にも関わるものとして過労死とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

事業主の取組

Q 過労死等を防止するために、事業主が取り組むべきことは？

A 労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守などです。

【過労死等防止のための取組】

- ◎長時間労働の削減
- ◎過重労働による健康障害の防止
- ◎働き方の見直し
- ◎職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- ◎職場のパワーハラスメントの予防・解決
- ◎相談体制の整備等

事業主の取組

Q 長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？

A 時間外・休日労働協定の内容を労働者に周知し、週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

事業主の取組

Q 働き過ぎによる健康障害を防止するために必要なことは？

A 事業者は労働者の健康づくりに向け積極的に支援すること、労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

事業主の取組

Q 働き方はどのように見直せばよいですか？

A 事業主はワーク・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推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

事業主の取組

Q 心の健康を保つために取り組むべきことは？

A 事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

事業主の取組

Q 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて取り組むべきことは？

A 事業主はトップによるメッセージの打ち出しや職場内のルールづくりに取り組み、労働者は悩みを共有するなどしましょう。

事業主の取組

Q 労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

A 労働者は自身の不調に気がついたら、周囲の人や専門家に相談しましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

