

令和2年11月4日

一般社団法人島根労働基準協会

会長 天野 浩一 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はなく、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。

さらに、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえた働き方も求められているところです。

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取組を行うこととされています。

島根県における労働時間の実情をみますと、令和元年の年間総労働時間数は1,806時間と全国の年間総労働時間（1,734時間）よりも72時間長く、長時間労働が疑われる事業場に対して、令和元年度に労働基準監督署が監督指導を実施した結果、実施事業場の40.3%で違法な時間外労働が認められ、このうち17.7%の事業場において月80時間を超える時間外・休日労働が認められる等、依然として長時間労働の削減が課題となっています。

このようなことから、島根労働局では、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働き方から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ただくことが重要です。

具体的には、経営トップが働き方の見直しについてメッセージを発信するこ

とや、勤務間インターバル制度、フレックスタイム制、テレワーク、年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位の年次有給休暇制度などの導入、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。中でも、テレワークやリモート会議等のICTの利活用は、生産性向上やワーク・ライフ・バランスに資するだけでなく、喫緊の課題である職場における新型コロナウイルス感染症防止としても有効であり、さらには業務継続計画（BCP）にもつながるものとなります。これらについて、各々の企業の実情に応じた取組を着実に行っていただくことが大切です。

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、会員団体・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、取引先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。

時間外労働の上限規制について、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、罰則付きで規定されました。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ております。

長時間労働の削減を進めるため、島根労働局及び管内の労働基準監督署においては、

- ① 長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた監督指導の強化
- ② 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、取り組んでいるところです。

今後とも、長時間労働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まいりますので、引き続き、御協力をお願い申し上げます。

島根労働局長  
倉持清子

