

毎年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」を実施します。

平成26年11月に施行された「過労死等防止対策推進法」において、11月は「過労死等防止啓発月間」とされています。このため、厚生労働省では、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

労働時間等の現状

労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

知っていますか？

過重労働と健康障害の関連性

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因です。具体的には、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。

(右の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。)



過重労働による健康障害等を防止するためにも、労働時間を適正に把握^{※1}し、次の措置を講じましょう。

過重労働による健康障害を防止するために^{※2}

①時間外・休日労働時間等を削減しましょう。

- 労働基準法が改正され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。(注1)(注2) 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、法律に定める上限を守らなければなりません。
- 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること等を踏まえ、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、労働者の代表(労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者)とともに、その内容が指針(注3)に適合したものとなるようにしてください。
(注1) 上限規制の施行は平成31年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され令和2年4月1日からとなります。
(注2) 建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。
(注3) 「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年9月、厚生労働省)

②年次有給休暇の取得を促進しましょう。

- 労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇(以下「年休」という。)を確実に取得させることが必要となっていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

③労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

- 健康管理体制を整備するとともに、健康診断を実施しましょう。
- 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。
- 労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されました。

賃金不払残業を解消するために^{※3}

- ①職場風土を改革しましょう。
- ②適正に労働時間の管理を行うためのシステムを整備しましょう。
- ③労働時間を適正に把握するための責任体制を明確化しチェック体制を整備しましょう。

※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」(平成29年1月、厚生労働省)
 ※2「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」(平成31年4月、厚生労働省)
 ※3「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15年5月、厚生労働省)

厚生労働省では、過重労働解消キャンペーン期間中に、次の取組を行います。

1. 労使の主体的な取組を促します。

使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施についての協力要請を行います。

2. 重点監督を実施します。

①長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場等、②離職率が極端に高い等、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への監督指導を行います。

3. 電話相談を実施します。

「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめとした労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応します。

実施日時 令和元年10月27日(日) 9:00～17:00

なくしましょう 長い残業

0120-794-713



以下の窓口でも労働相談や情報提供を受け付けています。
都道府県労働局または労働基準監督署(開庁時間 平日8:30～17:15)

(厚生労働省委託事業) フリーダイヤル はい！ ろうどう
労働条件相談ほっとライン 0120-811-610
 (月～金17:00～22:00、土日・祝日9:00～21:00)

労働基準関係情報メール窓口(情報提供)

4. 企業における自主的な過重労働防止対策を推進します。

企業の労務担当責任者などを対象に、9月から11月を中心に、全都道府県で「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施します。

専用ホームページ

<http://partner.lec-jp.com/ti/overwork/>



事業主の皆様へ

治療のために通院したり、
子どもの学校行事への参加や家族の介護など、
労働者のさまざまな事情に応じて、
柔軟に休暇を取得できるよう、

時間単位の年次有給休暇制度を導入しましょう！



年次有給休暇は原則1日単位ですが、
労使協定の締結等により、
年5日の範囲内で、
時間単位での取得が可能となります。
このパンフレットでは、
時間単位の年次有給休暇制度導入の
ポイント等をまとめています。

**仕事
休もって
計画**



時間単位の年次有給休暇制度を導入する場合には、 就業規則への記載と 労使協定の締結が必要になります。

(1) 就業規則への記載

時間単位の年次有給休暇制度（以下「時間単位年休」という。）を導入する場合には、就業規則に年次有給休暇の時間単位での付与について定めることが必要です。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する就業規則の規定（例）

（年次有給休暇の時間単位での付与）

第〇条 労働者代表との書面による協定に基づき、前条^(注)の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

- (1) 時間単位年休の対象者は、すべての労働者とする。
- (2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
 - ① 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間
 - ② 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間
 - ③ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間
- (3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。
- (4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- (5) 上記以外の事項については、前条^(注)の年次有給休暇と同様とする。

(注) モデル就業規則では、年次有給休暇に関して、年次有給休暇の時間単位での付与に係る規定の前条に規定されています。そのため、このような書きぶりとなっています。詳しくは、[「モデル就業規則」](#)をご覧ください。



(2) 労使協定の締結

実際に時間単位年休を導入する場合には、就業規則の定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定（労使協定）を締結する必要があります。

なお、この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。

労使協定で定める項目は次のとおりです。

① 時間単位年休の対象者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。仮に、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。「育児を行う労働者」など、取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めます。

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ます。

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日の所定労働時間を上回らない整数の時間を単位として定めます。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する労使協定 (例)

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

(対象者)

第1条 すべての労働者を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 総務部長 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

留意点

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の全ての労働者に対し、年5日の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となっていますが、時間単位年休の取得分については、確実な取得が必要な5日から差し引くことはできません。

労働基準法の改正に関する詳細については、厚生労働省ホームページに掲載しているパンフレット「[年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説](#)」をご覧ください。



時間単位年休を 既に導入している企業では…

(導入に関して)

・ 社員へのヒアリングを行ったところ、時間単位年休の導入希望が多かったことから、導入することとした。社員 250 人ほどの会社であるが、導入半年で延べ 150 人を超える社員が利用し、年次有給休暇取得率向上にも寄与している（情報通信業）。

(申請時期に関して)

・ 社員各自が自分の年次有給休暇取得希望日を予定表に記入し、部署ごとに調整をしてもらっているが、時間単位年休については、当日の申請も可能としている（建設業）。

(管理業務に関して)

・ 会社では、年次有給休暇制度を有効活用するため、時間単位年休を導入している。しかし、労働時間管理が煩雑になるため、独自の労務管理プログラムを構築し、管理業務の負担軽減を図っている（飲食業）。

●**「働き方・休み方改善ポータルサイト」**では、時間単位年休をはじめ、年次有給休暇の取得促進に向けた企業の取組事例を掲載しているほか、企業・社員の方が働き方・休み方改善指標を用いて自己診断をすることができ、優先すべき取組等も提案されます。



●**「年次有給休暇取得促進特設サイト」**では、年次有給休暇制度について詳しく解説するとともに、「仕事休もっ化計画」のロゴマーク等をダウンロードできます。



〈ロゴマーク〉



年次有給休暇の取得促進に関しては、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

11月は「しわ寄せ防止 キャンペーン月間」です。

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。



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 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



 公正取引委員会
Japan Fair Trade Commission



(しわ寄せ防止特設サイト)



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)」が改正され(平成31年4月1日施行)、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。

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。

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に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。

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!

