

平成 26 年 10 月 30 日

一般社団法人秋田県建設業協会 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

デフレからの脱却に向けて経済の好循環を実現するため、労働者の意欲や能力が一層発揮され、労働生産性を向上させていくことが重要な課題です。また、人口減少が進む中で、女性をはじめとするすべての人々が、健康で安心して働くことができるよう、多様で柔軟な働き方を実現することも重要です。

こうした中、我が国においては、長時間労働者の割合が高く、また年次有給休暇の取得率が低い水準にとどまっており、長時間労働の削減や働き方の見直しに向けた対応の強化は喫緊の課題です。

平成 26 年 6 月 24 日に閣議決定した「『日本再興戦略』改訂 2014－未来への挑戦－」におきまして、「柔軟で多様な働き方」の実現のため「働きすぎ防止のための取組強化」が盛り込まれました。また、本年 6 月 27 日、「過労死等防止対策推進法(平成 26 年法律第 100 号)」が公布され、同法において 11 月は過労死等防止啓発月間とされております。

この長時間労働問題に厚生労働省を挙げて取り組む必要があることから、本年 9 月 30 日、厚生労働大臣を本部長として「長時間労働削減推進本部」が設置されたところです。

この対策本部では、

- ① 著しい過重労働や賃金不払残業などを行う企業の撲滅にむ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

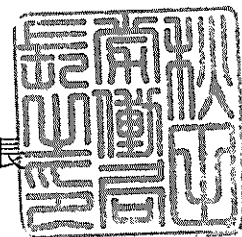
を 2 つの柱として取り組むこととし、具体的には、本年 10 月を「年次有

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したところです。

長時間労働の抑制や休暇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必要があります。各々の企業において、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた取組を行うことが求められています。

つきましては、貴団体におかれましても、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。

秋 田 労 働 局 長

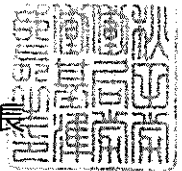




秋労基発1029第1号
平成26年10月29日

事業主団体各位

秋田労働局労働基準部長



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
要請書の送付について

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

また日頃より労働行政の推進にご協力をいただき、御礼申し上げます。

さて、過重労働等長時間労働問題については、本年9月30日厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」が立ち上げられたほか、11月を「過重労働解消キャンペーン」期間と定め、重点的な監督指導や全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」の実施等、各種取組を行うこととしており、各使用者団体等への要請も併せ行うことにより、広く県民のご理解を得たいと考えております。

そこで、秋田労働局長からの要請文を別添のとおり送付いたしますので、会員企業へのご周知などについてご配慮いただきますよう、よろしくお願いいたします。

なお、当局では、事業主や労務担当者の集まる機会などについて要望があれば、日程調整の上、下記のとおり出前講座を実施したいと考えております。

ご活用について併せてご案内いたします。

出前講座のテーマ（詳細は別紙に記載）

- 1 労働契約法における有期労働契約に関する考え方について
- 2 転倒災害の防止について、メンタルヘルス対策について
- 3 民事上の個別労働紛争解決に当たっての留意点について
- 4 いじめ・パワーハラスメント等の防止対策について
- 5 改正男女雇用機会均等法令について
- 6 生涯現役社会の実現に向けて

問合せ先 秋田労働局労働基準部監督課

担当 斎藤・須田 Tel 018-862-6682

1 労働契約法における有期労働契約に関する考え方について

平成25年4月1日から施行されている改正労働契約法第18条では、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、雇用の安定を図ることを目的に、有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合（つまり平成30年4月1日以降に締結する労働契約）については、労働者の申込みにより無期労働契約に転換されることと規定されています。その具体的内容とともに、多様な正社員制度の導入などについて説明します。

2 転倒災害の防止、及びメンタルヘルス対策について

①転倒災害の防止

県内で発生する労働災害の2割以上を占める転倒災害、特に雪国秋田では冬季に多発し骨折など重傷に至るケースが多くみられます。労働者本人の不注意と片付けてしまいがちですが、事業主としても防止対策に取り組む必要があります。具体的な転倒災害の事例からみた危険個所や防止対策など、事業主が留意すべき点について説明します。

②メンタルヘルス対策

業務による心理的負荷を原因としてうつ病等を発症する事案が年々増加している中、多くの企業にとってその対策は急務となっています。職場のメンタルヘルス対策については、「労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成18年公示）」に取組みが示されていますが、特に、ラインケアを担当する管理監督者がキーマンであり、部下が能力を発揮できるよう日々の職場環境等改善のほか、部下の不調への速やかな気づきと対応等、ラインケアを行うための管理監督者の責任と役割についての具体的な事項について説明します。

3 民事上の個別労働紛争解決に当たっての留意点について

いじめ・損害賠償トラブルなどの解決のための『個別労働紛争解決制度』の説明をいたします。

トラブルの解決は当事者間の話し合いも大切ですが、ともすれば、紛争が企業の担当者任せとなり、紛争がこじれた結果、労働審判制や民事訴訟に持ち込まれるケースもあります。このような対応の遅れとならないよう、紛争を解決する「助言・指導」、「あっせん」などの制度などを理解してもらう講座です。

4 いじめ・パワーハラスメント等の防止対策について

労働相談の中で、毎年増加し続ける相談がいじめやパワハラに関する相談です。パワーハラスメントに関する現状や、予防・解決のための取組メニューなどのほか、紛争となった場合の解決制度について説明します。

5 改正男女雇用機会均等法令について

「女性が輝く社会」を創り上げることがわが国の成長戦略の中核と位置づけられ、女性の職業生活における活躍の推進に対する注目度が高まる中、改正男女雇用機会均等法施行規則等が本年 7 月 1 日に施行され、改正パートタイム労働法及び改正次世代育成支援対策推進法が来年 4 月 1 日から施行されることとなりました。

その改正内容とともに、女性が活躍できる職場づくりの進め方や国の助成金制度などを説明します。

6 生涯現役社会の実現に向けて

少子高齢化の進展に伴い懸念される労働力不足対策として、高年齢者の持つ経験、技能、人脈などを活用することは、事業を展開するうえできっとプラスに作用するはずです。

平成 25 年 4 月改正された高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施に伴い留意すべき点や県内の実施状況などを説明し、高年齢者雇用に対する理解を深めるものです。