

第11回トラック輸送における取引環境・労働時間改善和歌山県地方協議会

働き方改革の取組について

令和元年 1 1 月 2 2 日
和歌山労働局

1. 労働時間等の状況
2. 「働き方改革」の意義・目的
3. 時間外労働の上限規制等
4. 直近の取組状況
5. 今後の取組について

1. 労働時間等の状況

- 労働時間等の推移
- 産業別労働時間
- 年次有給休暇取得率の推移
- 監督指導の実施状況
- 過労死等の労災補償の状況

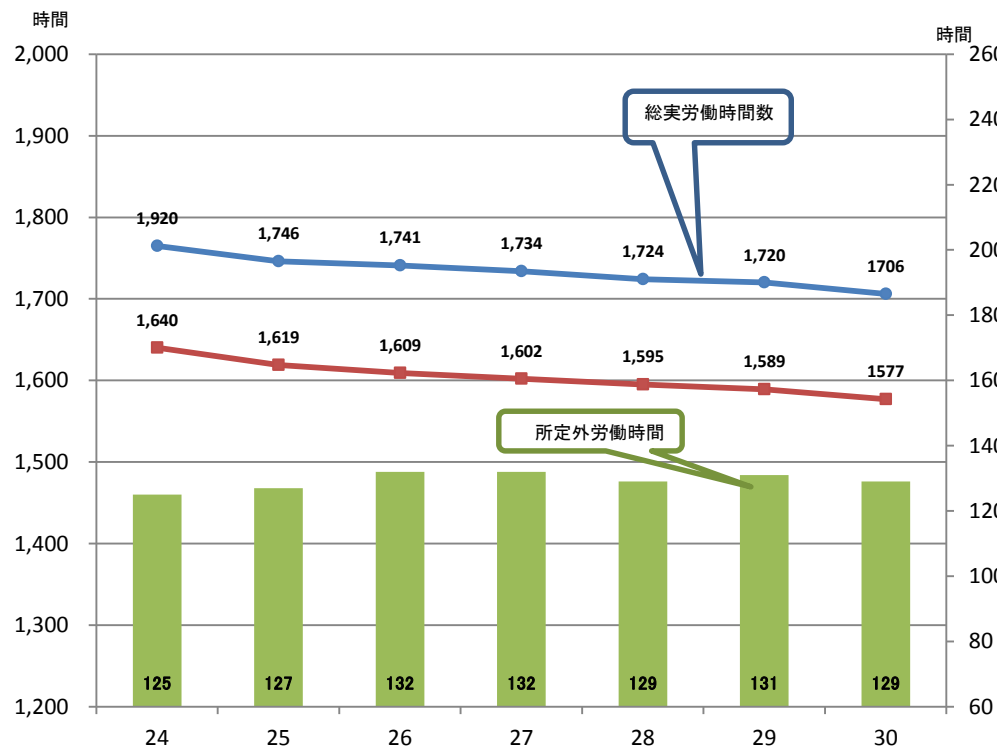
1 労働時間等の状況 ～年間総実労働時間の推移～

○年間総実労働時間は減少傾向で推移している。

これは総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が高まったことによるもの。

○就業形態別の労働時間で見ると、一般労働者の年間総実労働時間は2000時間前後で高止まりしている。

年間総実労働時間の推移 (パートタイム労働者含む。)

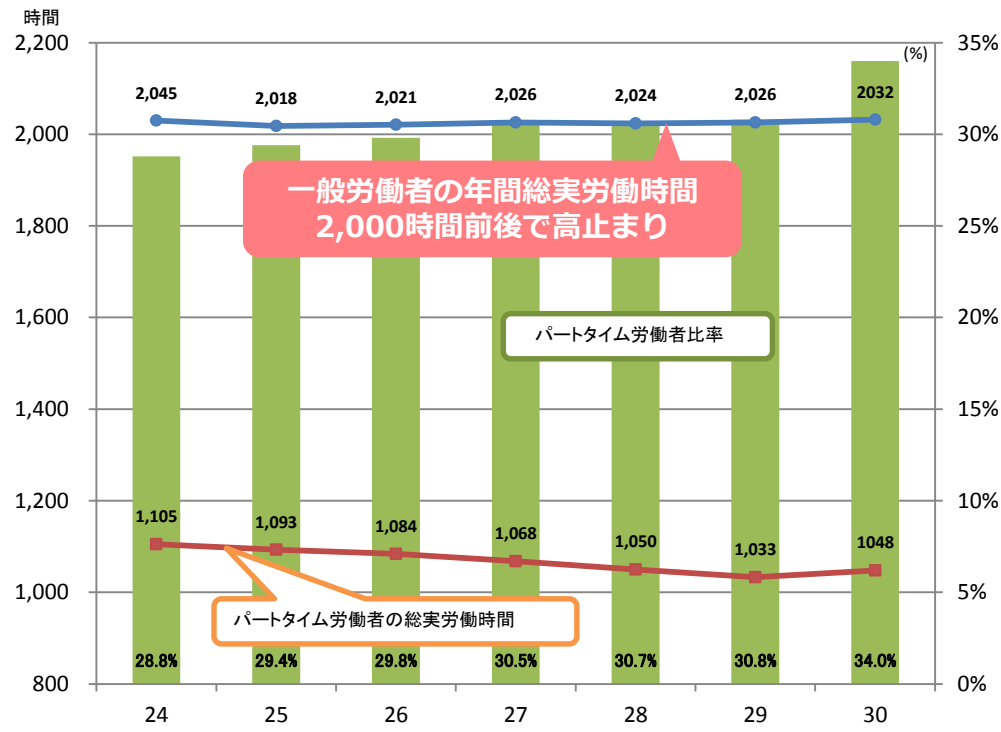


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. 事業所規模5人以上

2. 総実労働時間及び所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出。

就業形態別年間総実労働時間及び パートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. 事業所規模5人以上

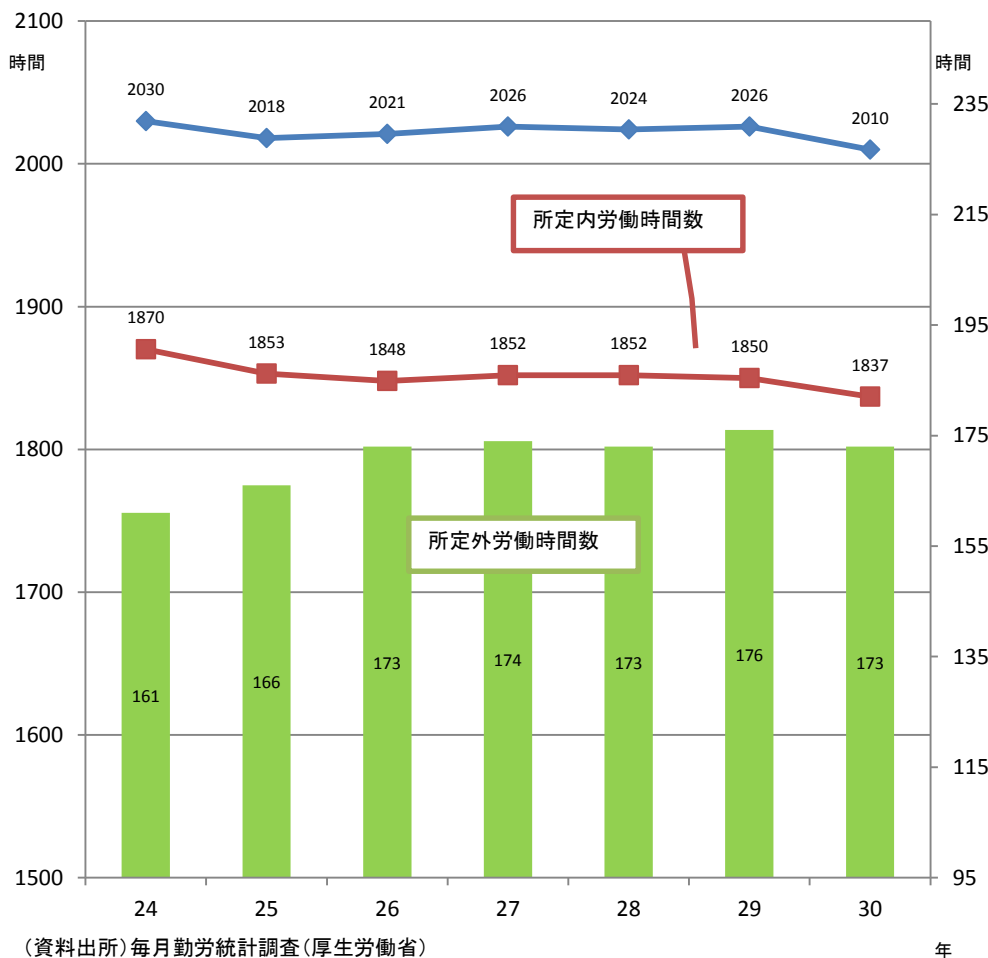
2. 就業形態別総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

1 労働時間等の状況 ～一般労働者の年間労働時間の推移～

○パート労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間は全国、和歌山県ともに平成24年以降2000時間前後で推移している。

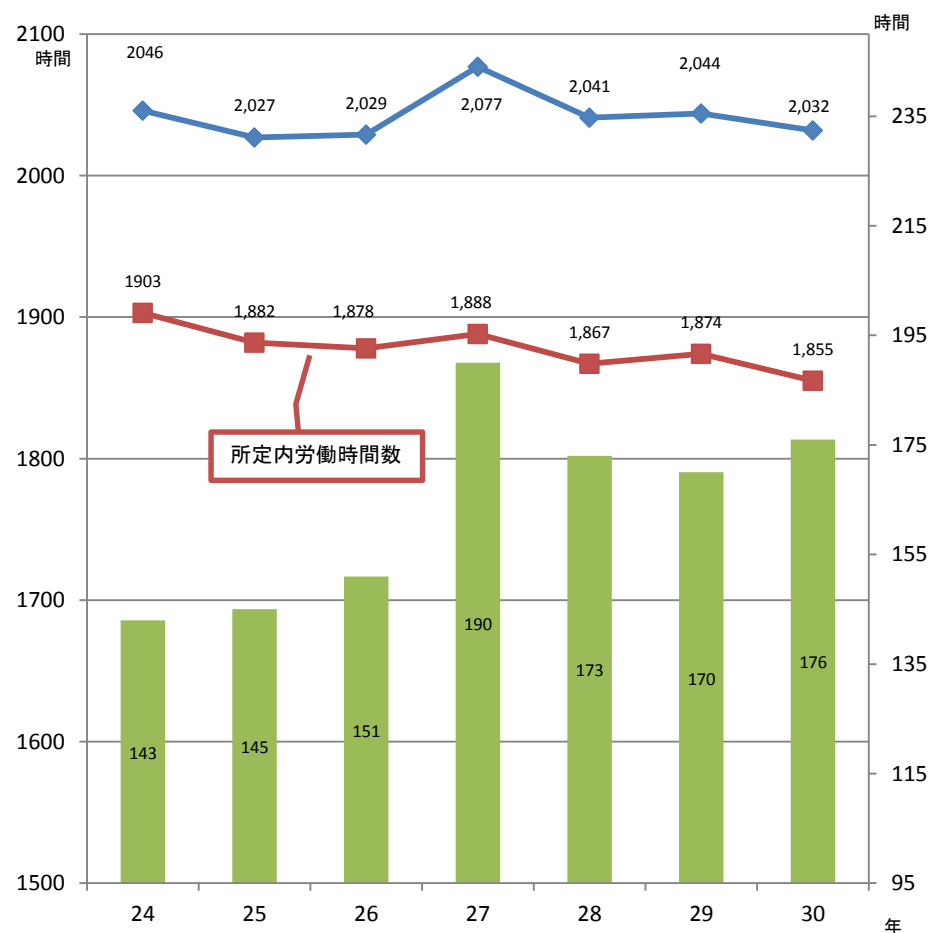
○和歌山県では、昨年は減少したものの、引き続き全国に比較して長くなっている。

一般労働者の年間総実労働時間数（全国）



(資料出所) 毎月勤労統計調査(厚生労働省)
※事業規模5人以上。
※年間の労働時間数は、月平均を12倍して小数点第1位を四捨五入したもの。

一般労働者の年間総実労働時間数（和歌山県）

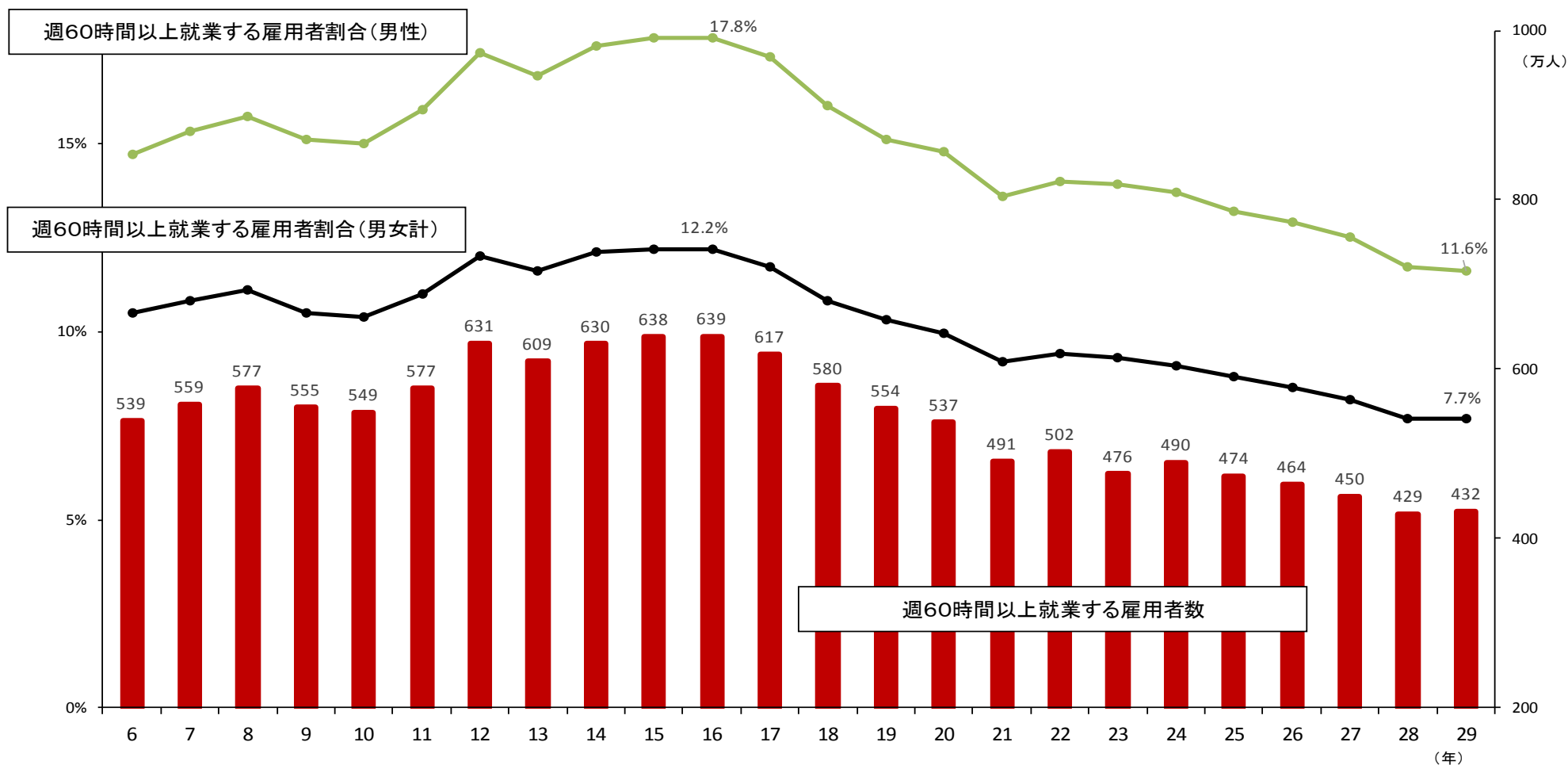


(資料出所) 毎月勤労統計調査(和歌山県)
※事業規模5人以上。
※年間の労働時間数は、月平均を12倍して小数点第1位を四捨五入したもの。

1 労働時間等の状況 ～週60時間以上就業する雇用者割合の推移～

○週60時間以上就業する雇用者数割合は、近年減少傾向で推移し1割弱となっている。

○しかし、依然として政府目標である5%とは乖離があり、男性では10%を超える水準で推移。



(資料出所) 総務省「労働力調査」

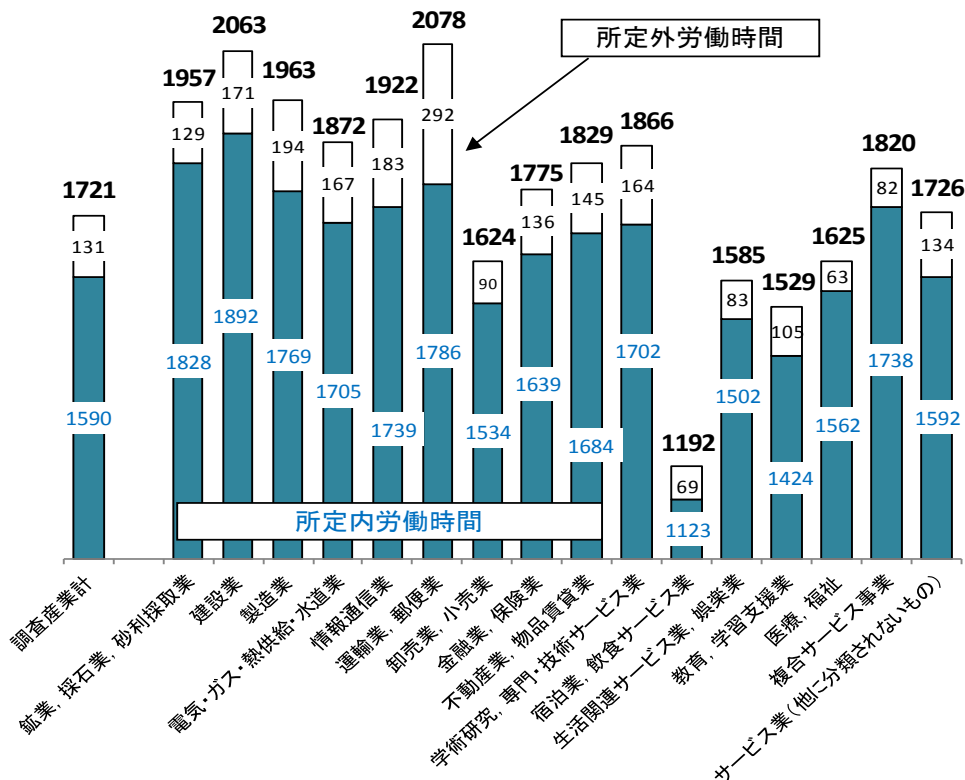
(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

週60時間以上就業する雇用者数割合については、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

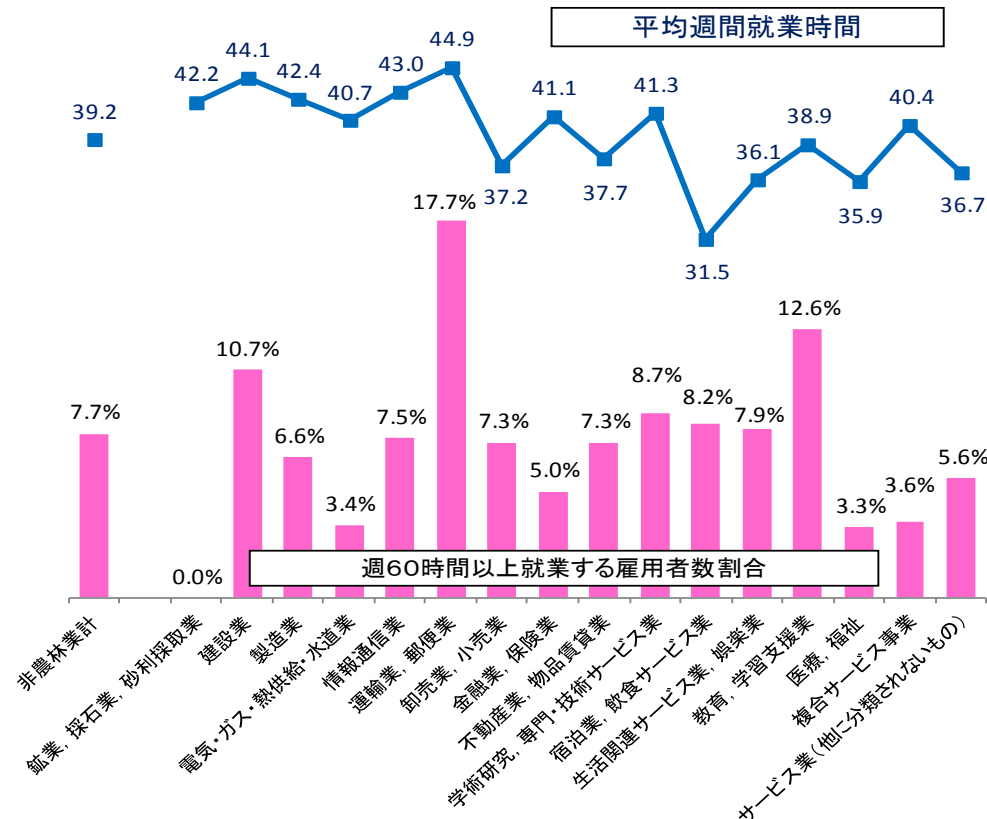
1 労働時間等の状況 ～産業別労働時間～

- 産業別に見ると、「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「建設業」が長くなっている。
- 週60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」が最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間(パートタイム労働者を含む)(平成29年)



産業別週60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間(パートタイム労働者を含む)(平成29年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

(資料出所) 総務省「労働力調査」

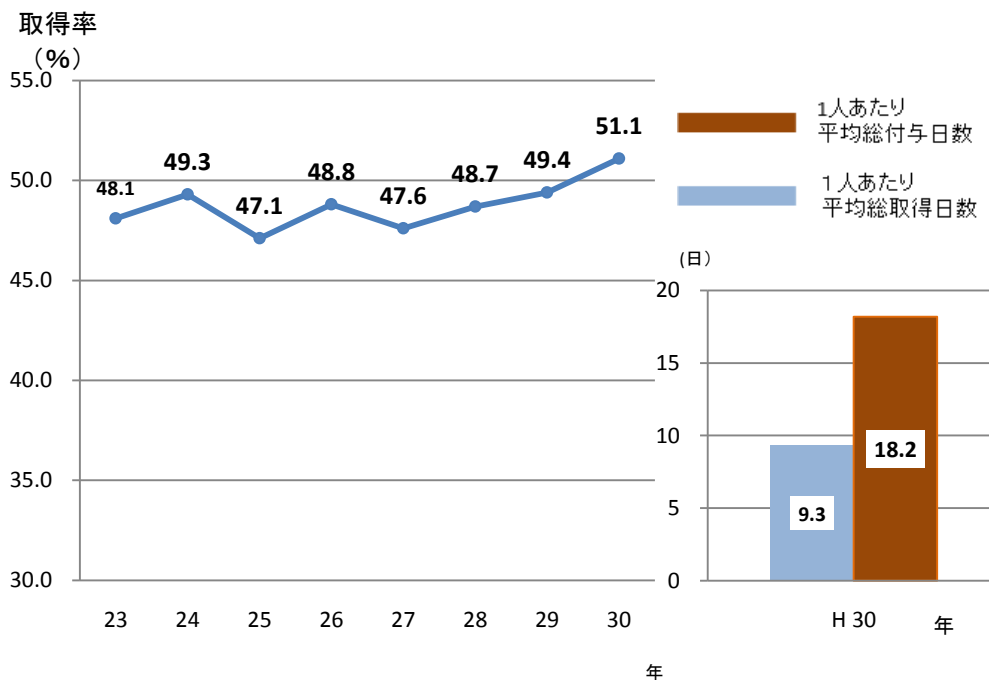
(注) 週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

1 労働時間等の状況 ～年次有給休暇の取得率等の推移～

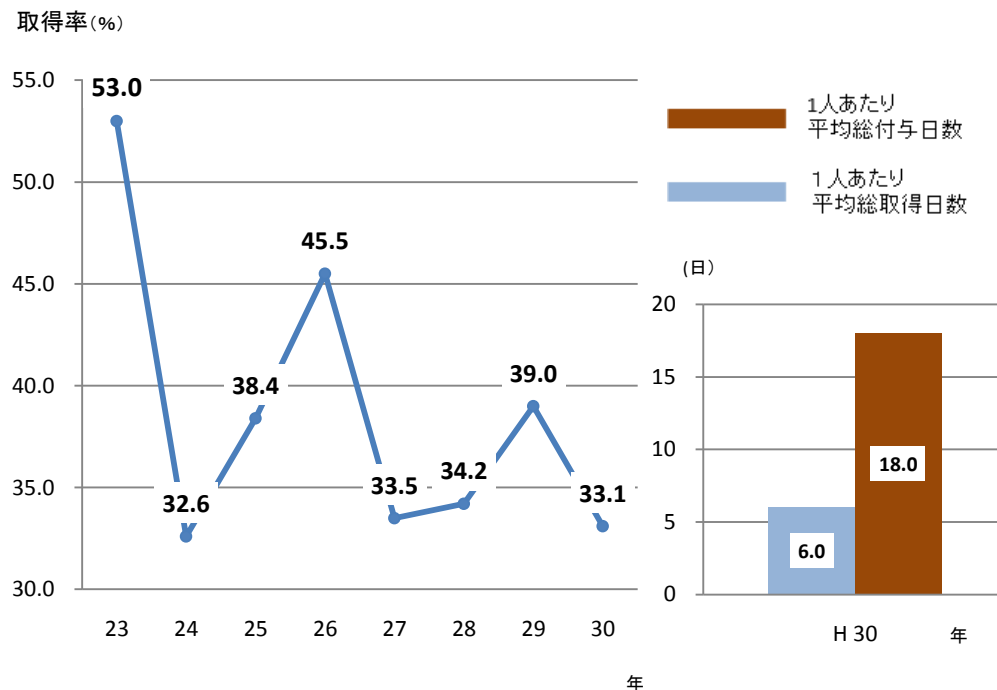
○全国の年次有給休暇の取得率は、初めて5割を上回る水準となり、平成30年は51.1%となっている。

○和歌山県の年次有給休暇の取得率は、平成30年は33.1%となっている。

年次有給休暇の取得率の推移（全国）



年次有給休暇の取得率等の推移(和歌山県)



(資料出所) H23年からH27年 厚生労働省「就労条件総合調査」の特別集計から厚生労働省労働条件政策課が作成
H28年からH30年 厚生労働省「就労条件総合調査」の特別集計から厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が作成

(注) 1 調査対象: 常用労働者が30人以上の民営企業
2 「取得率」: 1年間の全取得日数/全付与日数×100%
3 「付与日数」には繰越日数を含まない。

1 労働時間等の状況 ～監督指導の実施状況～

- 自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導の実施状況は以下のとおり。
- トラック運送業においては、約3分の2の事業場で改善基準告示違反が認められている。

自動車運転者を使用する事業場に対する監督指導の状況（平成30年）

事項 業種	監督実施 事業場数	労働基準関 係法令違反 事業場数	主な違反事項		
			労働時間	割増賃金	休日
トラック	5,109	4,271 (83.6%)	3,013 (59.0%)	1,071 (21.0%)	244 (4.8%)
バス	350	261 (74.6%)	141 (40.3%)	55 (15.7%)	7 (2.0%)
ハイヤー・ タクシー	462	392 (84.8%)	177 (38.3%)	119 (25.8%)	14 (3.0%)
その他	610	500 (82.0%)	296 (48.5%)	134 (22.0%)	25 (4.1%)
合 計	6,531	5,424 (83.1%)	3,627 (55.5%)	1,379 (21.1%)	290 (4.4%)

事項 業種	監督実施 事業場数	改善基準 告示違反 事業場数	主な違反事項				
			最大拘束 時間	総拘束 時間	休息期間	連続運転 時間	最大運転 時間
トラック	5,109	3,419 (66.9%)	2,615 (51.2%)	2,217 (43.4%)	1,912 (37.4%)	1,518 (29.7%)	973 (19.0%)
バス	350	177 (50.6%)	109 (31.1%)	99 (28.3%)	54 (15.4%)	46 (13.1%)	25 (7.1%)
ハイヤー・ タクシー	462	150 (32.5%)	120 (26.0%)	68 (14.7%)	23 (5.0%)	— (—)	— (—)
その他	610	260 (42.6%)	184 (30.2%)	150 (24.6%)	127 (20.8%)	90 (14.8%)	43 (7.0%)
合 計	6,531	4,006 (61.3%)	3,028 (46.4%)	2,534 (38.8%)	2,116 (32.4%)	1,654 (25.3%)	1,041 (15.9%)

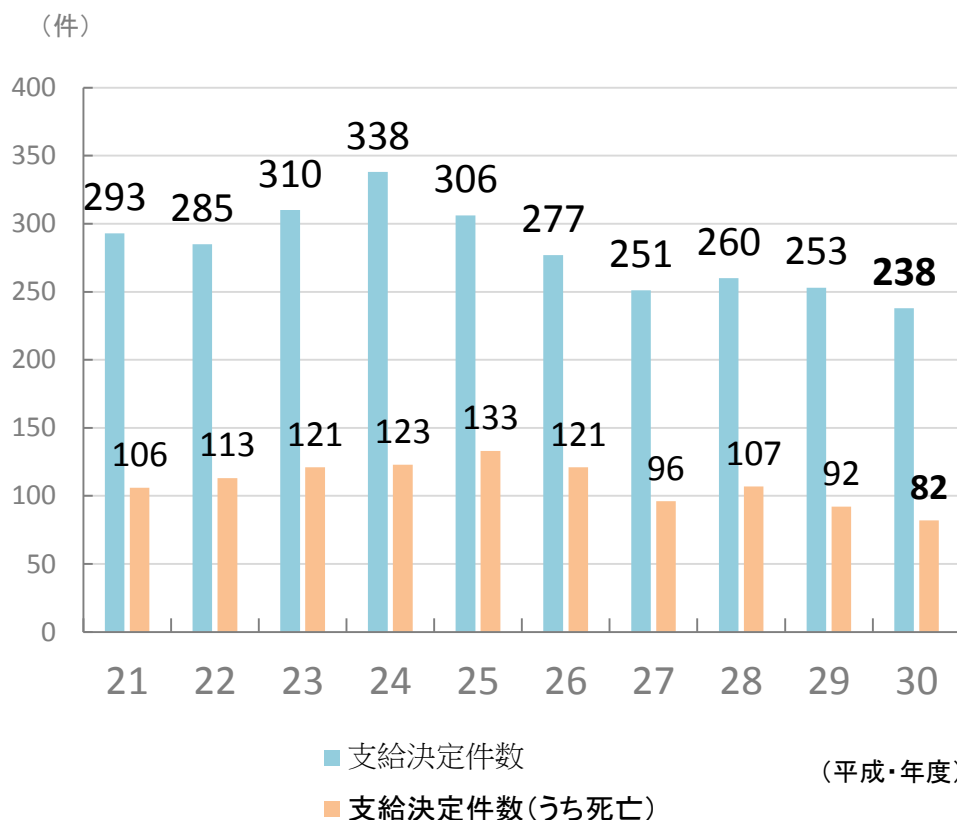
1 労働時間等の状況 ～労災補償の状況～

○脳・心臓疾患の労災支給決定件数は、横ばい傾向。

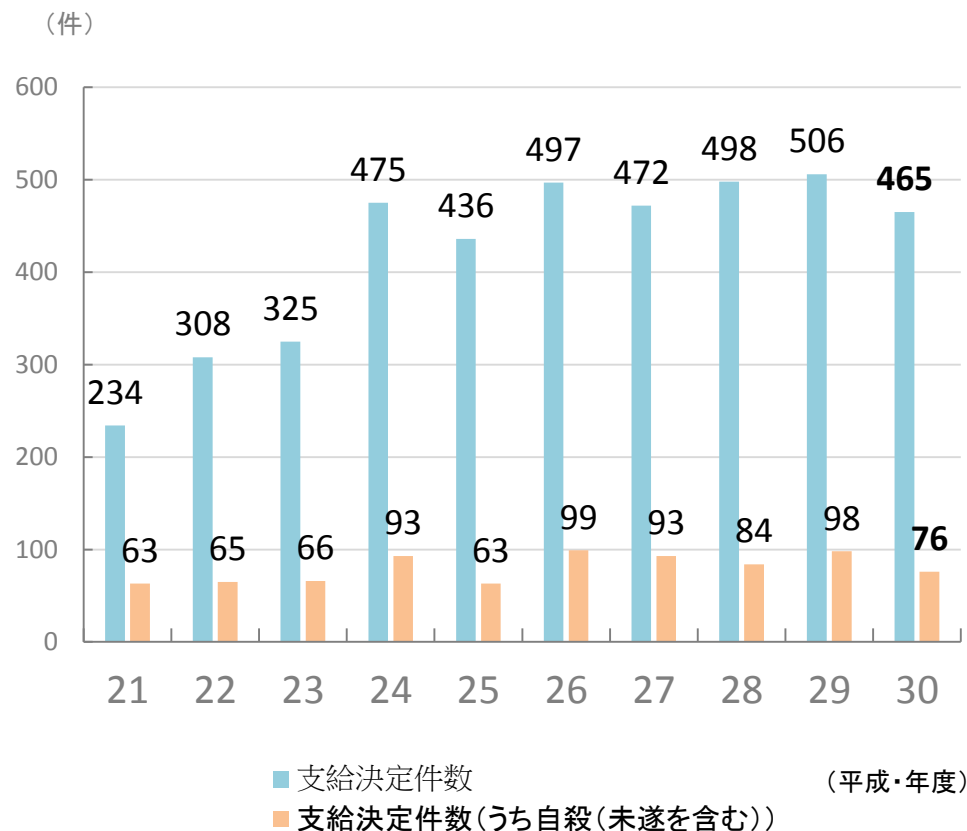
○精神障害の労災支給決定件数は増加傾向であり、平成24年度以降は500件前後で推移。

過労死等に係る労災補償の状況

脳・心臓疾患の支給決定件数



精神障害の支給決定件数

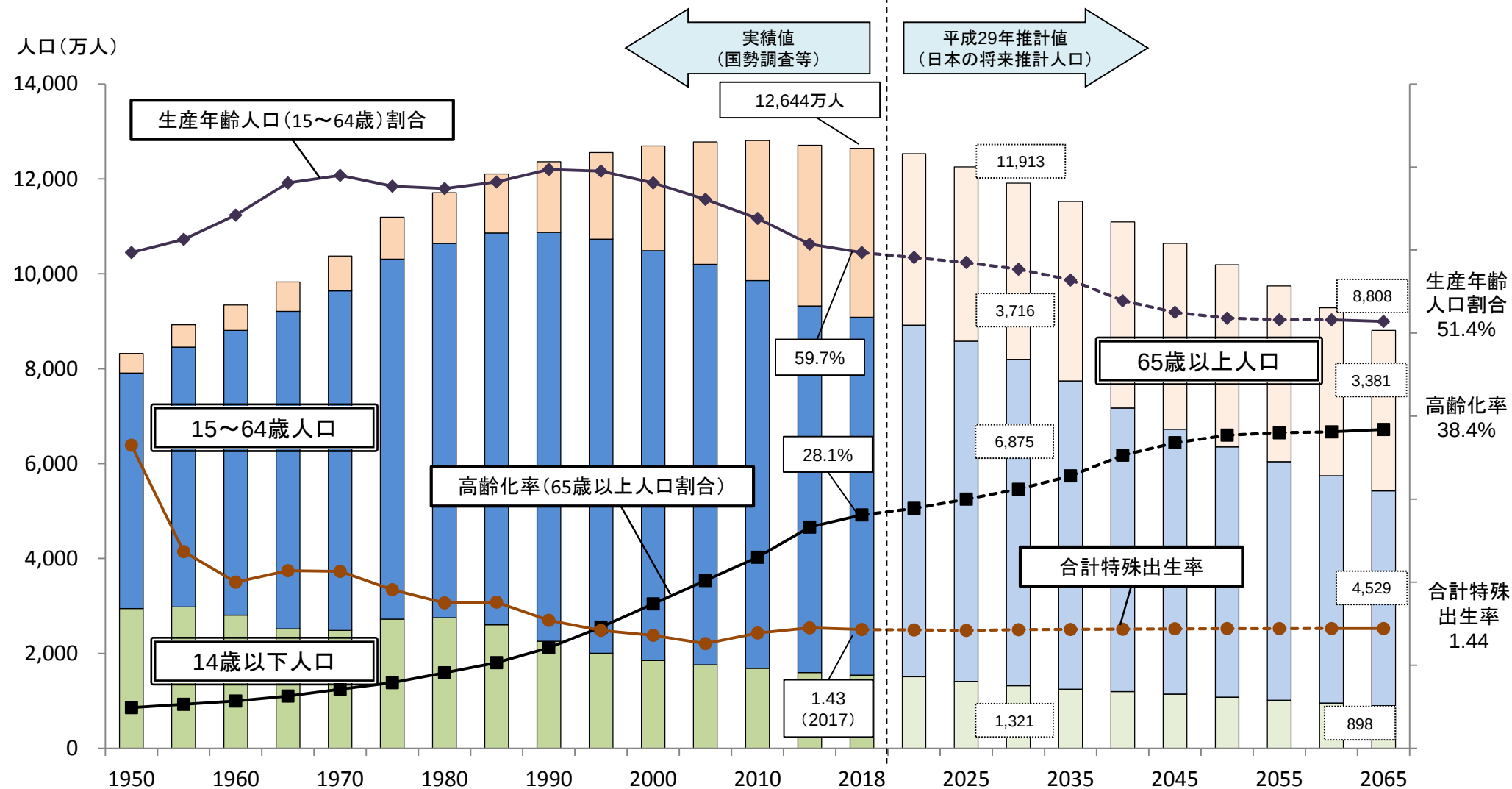


2. 「働き方改革」の意義・目的

- 背景
- 働き方改革の課題と目指すもの
- 長時間労働と少子化について
- 長時間労働是正が企業（業界）にもたらす効果

2 働き方改革の意義・目的 ～日本の人口の推移～

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り、生産年齢人口割合は約50%、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



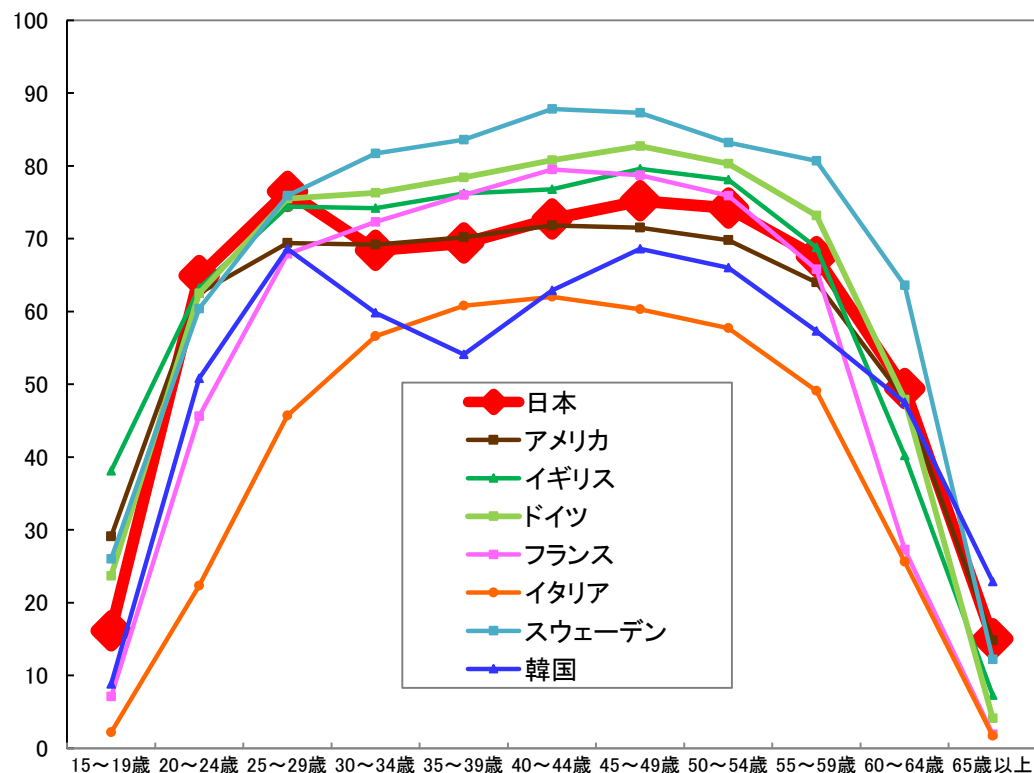
(出所) 2018年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
 2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
 2019年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

2 働き方改革の意義・目的 ～女性の年齢別就業率～

- 日本では、出産・育児を機に労働市場から退出する女性が多い。（M字カーブ）
特に、子育て期の女性において、就業率と潜在的労働力率の差が大きい。
- 一方、欧米先進諸国では子育て期における就業率の低下はみられない。

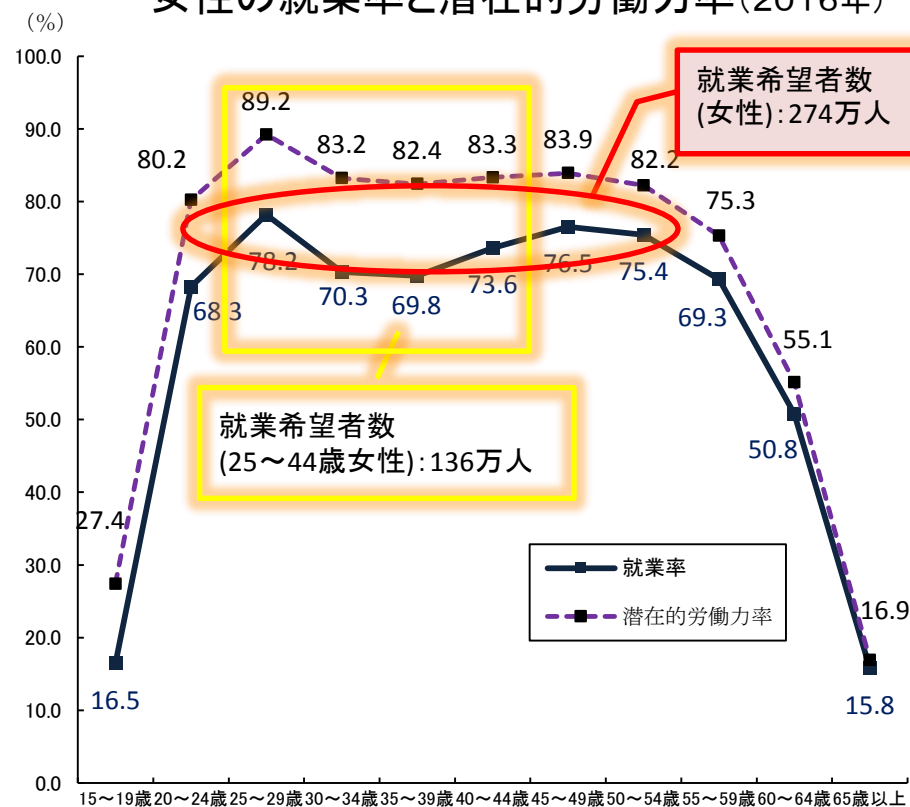
女性の年齢別就業率

女性の就業率の国際比較(2015年)



資料出所: 日本 総務省「労働力調査」(平成27年)
 その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」
 注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15～19」は「16～19」のデータ、
 スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

女性の就業率と潜在的労働力率(2016年)

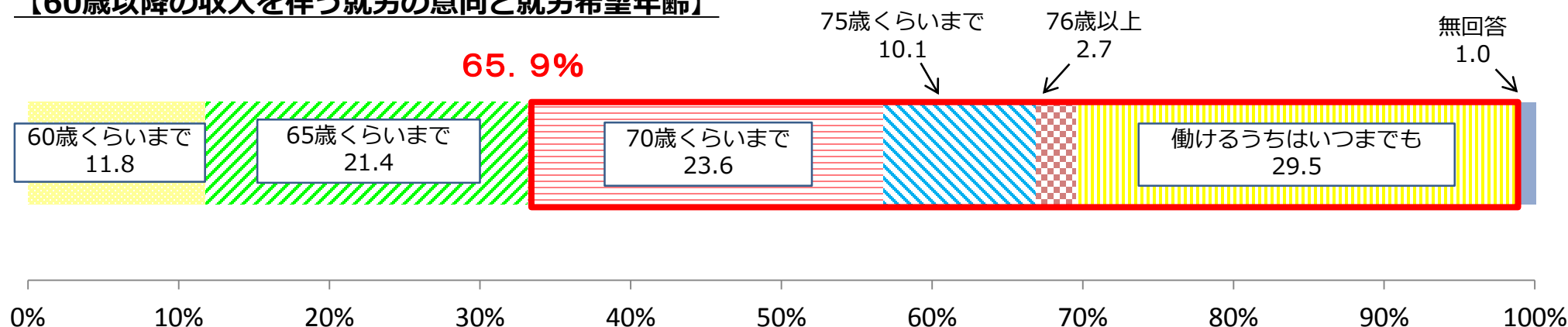


注) 潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$

2 働き方改革の意義・目的 ～高齢者の就労意向～

- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態としては、パートタイムが最も多い。

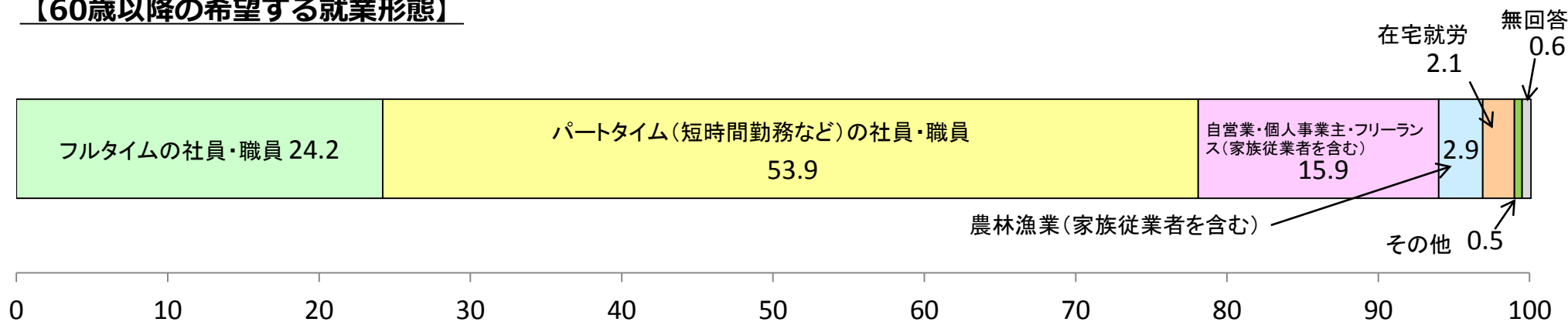
【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所: 内閣府 「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成25年)

(注1) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,999)

【60歳以降の希望する就業形態】



資料出所: 内閣府 「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(注2) 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

2 働き方改革の意義・目的 ～労働力不足解消のための対応策～

- 2065年には総人口が9000万人を割り、生産年齢人口割合は50%に。
- 労働力不足を解消するためには、潜在的労働力の活用、出生率の維持等が不可欠。

背景

少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状



労働力不足解消のための対応策

- ①潜在的労働力の活用 = 女性・高齢者等の活躍促進
- ②生産年齢人口の増加 = 出生率の維持・上昇（減少に歯止め）
- ③労働生産性の向上 = 技術革新・効率的な働き方

2 働き方改革の意義・目的 ～働き方改革の課題と目指すもの～

- 長時間労働の是正によって、男性の育児参加を促進し、育児と仕事の両立を希望する女性が、「育てやすい環境」＝「産みやすい環境」をつくる。また、独身者にとっても、婚活等の時間が確保できることで、希望する人が結婚しやすい環境をつくる。
- 多様で柔軟な働き方を可能にすることで、子育て世代の女性や高齢者だけでなく、様々な事情を抱える人が、その事情に応じた就労形態を選択することを可能に。
- 正規・非正規労働者の格差を是正することで、育児や介護など様々な事情により正規雇用で働くことが困難な場合でも、働きやすく、働きがいのある環境をつくる。また、雇用形態に関わらず、結婚を希望する人が結婚できる環境をつくる。
- 限られた時間の中で、効率的な働き方と企業における技術革新を促進。

取り組むべき課題

- ①長時間労働の是正
- ②多様で柔軟な働き方の実現
- ③雇用形態に関わらない
公正な待遇の確保
(正規・非正規労働者間の格差是正)

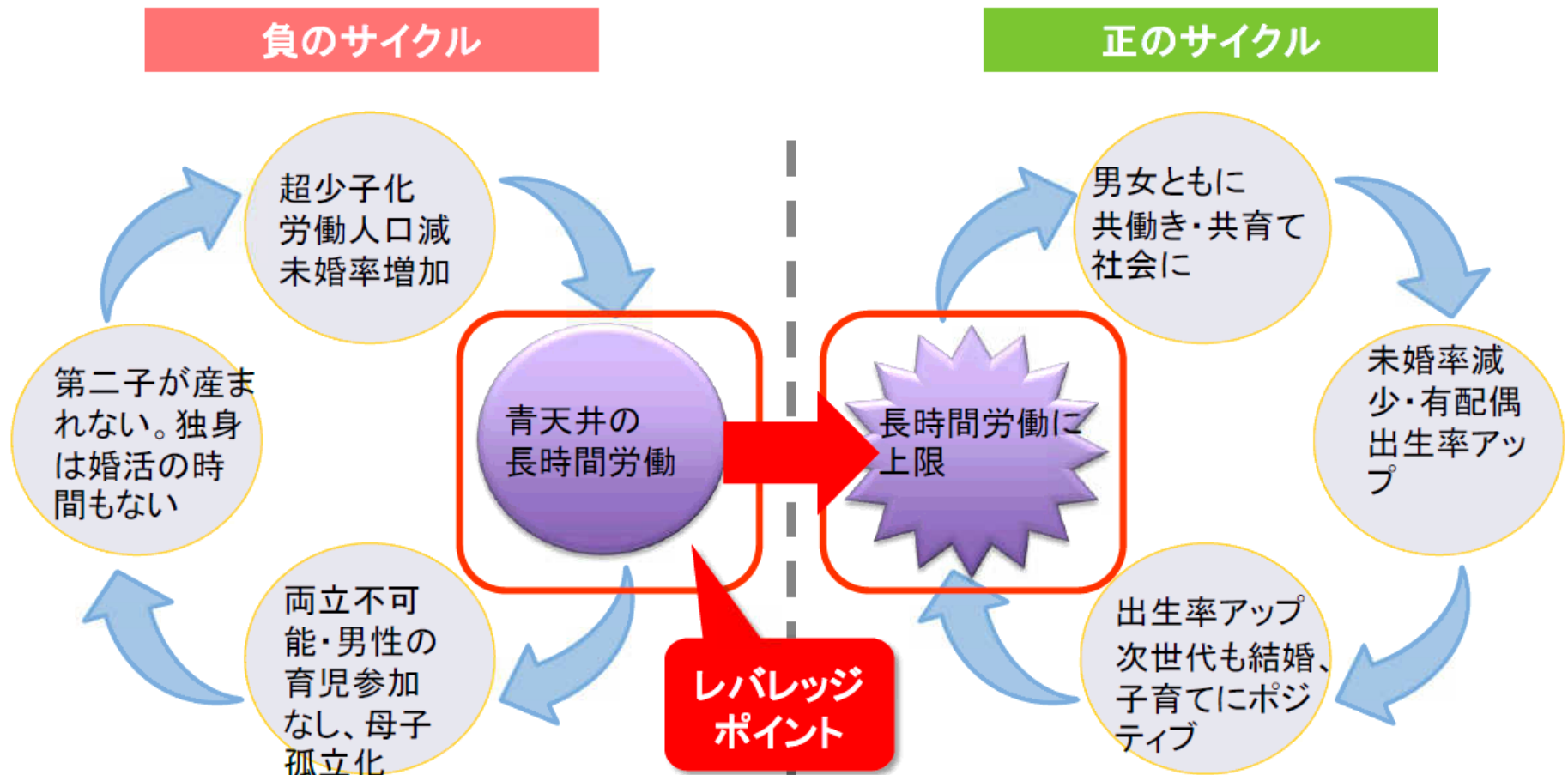


目指すもの

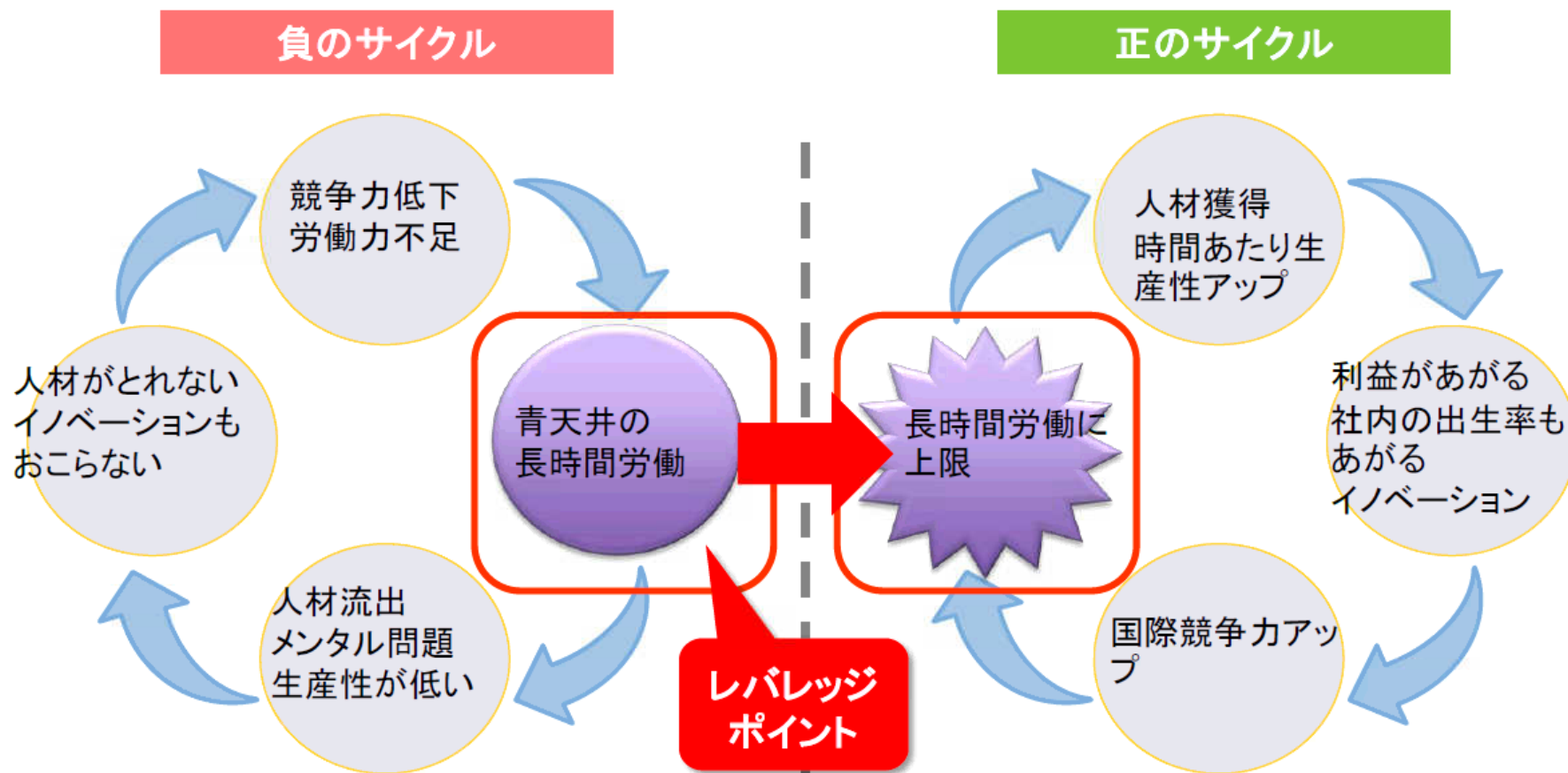
- ①潜在的労働力の活用
＝ 女性・高齢者等の活躍促進
- ②生産年齢人口の増加
＝ 出生率減少への歯止め
- ③労働生産性の向上
＝ 効率的な働き方・技術革新

長時間労働是正が少子化にもたらす効果

問題構造に対し、最も少ない資源で解決できるポイント、負のサイクルを正のサイクルに変えるテコの原理をレバレッジポイントと呼びますが、まさに一億総活躍の正のサイクルへのレバレッジポイントは長時間労働に上限を入れることです。予算もかかりません。



長時間労働是正が企業にもたらす効果



3. 時間外労働の上限規制等

- 改正法の施行・適用時期
- 時間外労働の上限規制
- 適用猶予措置
- 年次有給休暇の取得義務付け

●改正事項の施行・適用時期

被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	平成30年7月6日	
労働基準法	時間外労働の上限規制(第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。		令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設(第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。	平成31年4月1日(中小企業は令和2年4月1日)以降を始期とする36協定から適用	
	年5日の年次有給休暇の取得義務(第39条第7項)	使用者は10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。	平成31年4月1日	平成31年4月1日
	フレックスタイム制見直し(第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。	平成31年4月1日以降に基準日(付与日)が到来するものから適用	
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止(第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法・労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	

平成30年
(2018年)7月6日
(公布日)令和元年
(2019年)

4月

令和2年
(2020年)

4月

令和3年
(2021年)

4月

令和4年
(2022年)

4月

令和5年
(2023年)

4月

令和6年
(2024年)

4月

大企業

労働基準法
・上限規制労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム設定改善法
・勤務間インターバル安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況の把握

パートタイム労働法

労働契約法

労働者派遣法

中小企業

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム設定改善法
・勤務間インターバル安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況の把握労働基準法
・上限規制

労働者派遣法

パートタイム労働法

労働契約法

労働基準法
・割増賃金率見直しの
猶予措置の廃止**労働基準法**
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島沖縄砂糖製造業**労働基準法**
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島沖縄砂糖製造業

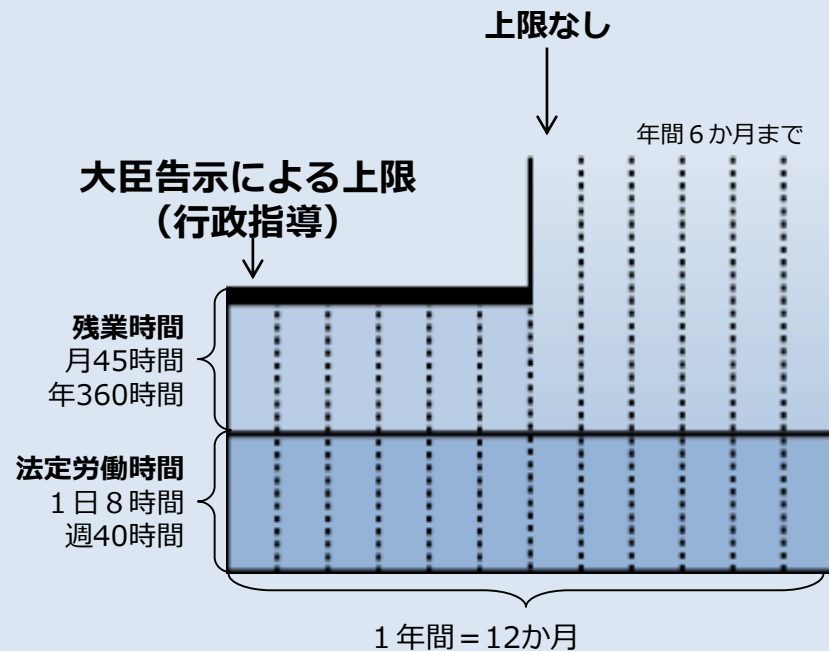
◆時間外労働の上限規制

時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前（1947年）に制定された労働基準法において初めての大改革。

(改正前)

法律上は、時間外労働に上限なし。
(行政指導のみ)



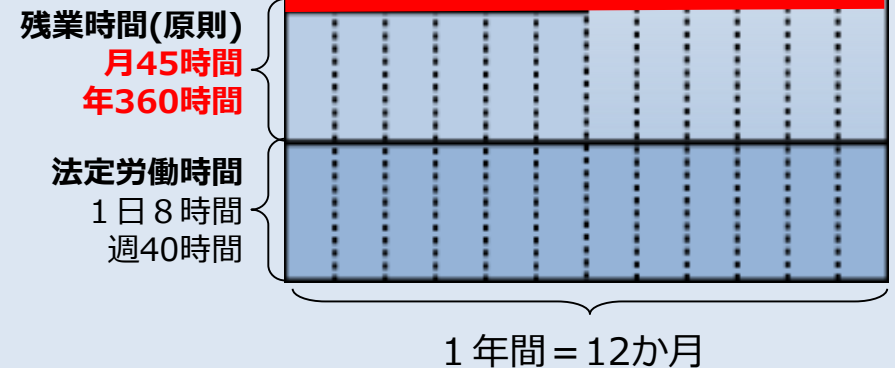
(改正後)

法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる。

法律による上限(例外)

- ※ 臨時的な特別な事情がある場合 年間6か月まで
- ・ 時間外 年720時間以内
 - ・ 時間外 + 休日 複数月平均80時間以内
 - ・ 時間外 + 休日 月100時間未満

法律による上限(原則)



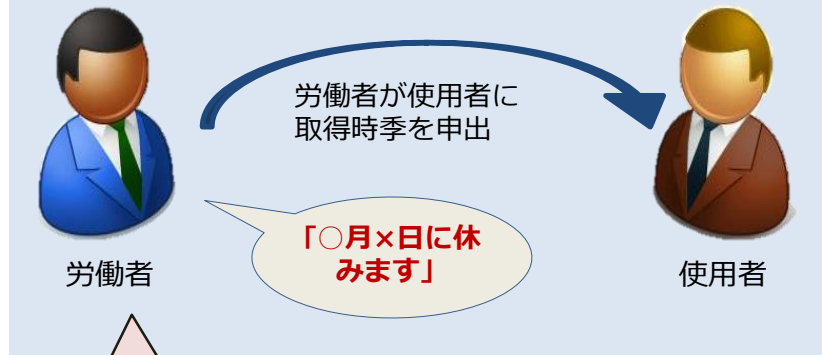
自動車運転の業務	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、 <u>適用後の上限時間は、年 9 6 0 時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均 8 0 時間以内・1 か月 1 0 0 時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u> (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<u>改正法施行 5 年後に、上限規制を適用します。</u>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <u>時間外労働の上限規制は適用しません。</u> ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

◆年次有給休暇の取得義務付け（改正内容）

年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。

労働者の申出による取得（原則）



そもそも、希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：51.1%

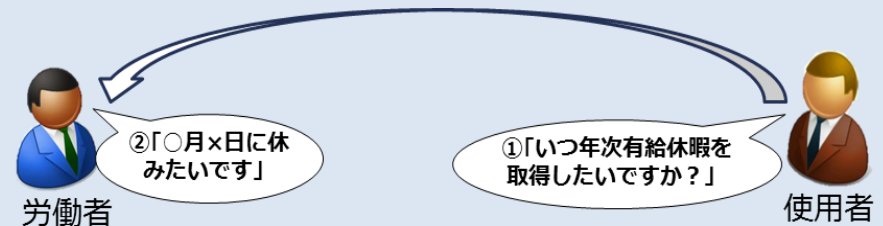
※ 和歌山県：33.1%

（平成30年就労条件総合調査の特別集計による）

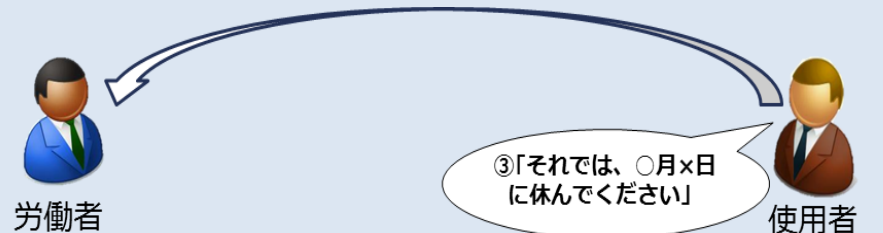
使用者の時季指定による取得（新設）

1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取

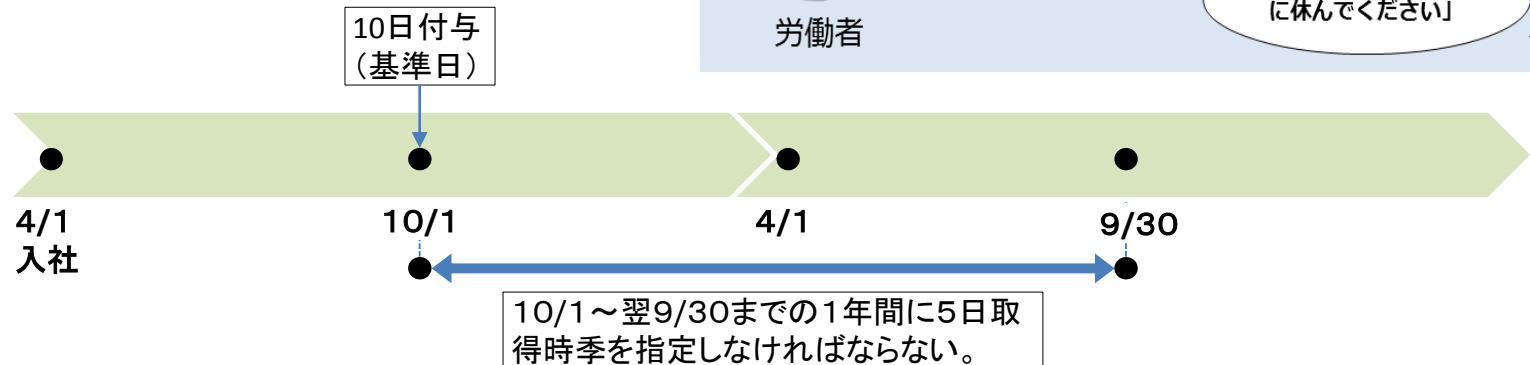
（面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による）



2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



〔(例)4/1入社の場合〕



4. 直近の取組状況

- 荷主と運送事業者のためのトラック運転者の労働時間短縮に向けたセミナー
- 過重労働解消キャンペーンの取組
- 下請等中小事業者への「しわ寄せ」防止対策

荷主と運送事業者のためのトラック運転者の労働時間短縮に向けたセミナー

「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を
荷主・トラック運送事業者に対して周知するためのセミナー

〇目的

厚生労働省と国土交通省が協力して、トラック運転者の労働時間短縮のために荷主企業とトラック運送事業者が具体的にに取り組む事項の解説などを行い、荷主企業とトラック運送事業者の双方に役立つノウハウを提供。

〇概要

セミナーは各都道府県において毎年度開催、参加無料。
和歌山県においては、本年度11月6日（水）和歌山ビッグ愛にて開催。

〇セミナープログラム（本年度）

・「荷主団体等の挨拶」及び「トラック運送事業者団体等の挨拶」

各都道府県に設置している「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会（地方協議会）」の委員のうち、荷主団体等およびトラック運送事業者団体等の委員による挨拶を依頼。地方協議会の活動との連携を図ることにより、広く荷主及びトラック運送事業者の参加を得ることを狙う。

→和歌山においては、荷主団体等挨拶に替えて、三菱電機(株)冷熱システム製作所から昨年度コンサルティング事業の実証実験の取組事例（モーダルシフト）を紹介。

・荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの説明（委託先業者：株式会社富士通総研）

ガイドラインの内容に沿って、「トラック運転者の労働時間短縮の進め方」と「対応策」について分かり易く説明。

・「ホワイト物流」推進運動について（和歌山運輸支局）

深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的とした「ホワイト物流」推進運動について説明。

・改正労働基準法のポイントについて（和歌山労働局）

時間外労働の上限規制については、2024年4月1日から自動車運転の業務にも適用されることとなるため、労働基準法の改正内容や働き方改革について、ポイントを絞って説明。

<周知用リーフレット>



開催予告

荷主と運送事業者のための トラック運転者の労働時間短縮に向けたセミナー

トラック運転者の長時間労働が問題になっています。トラック運転者の労働時間短縮は、荷主と運送事業者の双方が、歩み寄り、そして協力しあって取り組む必要があります。

いま、考えてみませんか？
物流を支えるトラック運転者のこと。

セミナープログラム（予定）

※セミナーは全都道府県で開催します。

PART 1 荷主と運送事業者の協力による
取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの説明

明日から活用できる「トラック運転者の労働時間短縮の進め方」と「対応策」について、
分かり易く説明します。

株式会社 富士通総研
コンサルタント

PART 2 「ホワイト物流」推進運動について

深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流を安定的に確保するとともに、経済の成長に寄与することを目的とした「ホワイト物流」推進運動についてご説明します。

国土交通省
地方運輸局（運輸支局）

PART 3 改正労働基準法のポイントについて

時間外労働の上限規制については、2024年4月1日から自動車運転の業務にも適用されることとなりますので、早めの対策が重要です。
労働基準法の改正内容について、ポイントを絞ってご説明します。

厚生労働省
都道府県労働局
（労働基準監督署）

※セミナーは、全都道府県で開催します。

※開催日・開催会場は、右記にて改めてご連絡します。
（開催日の1ヶ月前にはご連絡）

●各都道府県の労働局／運輸局に配布するリーフレット（チラシ）

●厚生労働省「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」



毎年11月は 「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法では、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わるることとして過労死等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。



※「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、もしくは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自殺による死亡またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害のことです。



働き過ぎていませんか？

過重労働解消キャンペーンのほか、 「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します。

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の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、過労死等防止啓発月間を中心とした期間に開催します。

また、過労死等防止啓発のためのパンフレットの配布や新聞、インターネットなど各種媒体を活用した周知・啓発を行います。

○過労死等防止対策推進シンポジウム

全国47都道府県において計48回開催します。

(無料でどなたでも参加できます。)

開催会場によって開催日時やプログラムは異なりますので、詳細は専用ホームページで御確認ください。



専用ホームページ <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/>

厚生労働省などでは、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に位置づけました。

事業主の
皆さまへ

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」を生じさせる場合があります。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！



働くことは大切。
でも、働き過ぎによって生じる様々なリスクを
理解していますか。
健康のために必要なのは、
適切な労働時間と健全な労働環境。
あなたは働き過ぎていませんか？
いま、人々は新しい時代の働き方を求めています。



～トップが決意を持って、長時間労働の削減に向けた取組を推進しましょう。～

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。

無料

過重労働等に関する相談はこちら
「過重労働解消相談ダイヤル」

0120-794-713

10月27日(日) 9:00～17:00

専用WEBサイト▶

過重労働解消キャンペーン



◆過重労働解消キャンペーンの取組

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

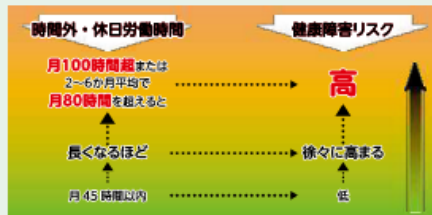
労働時間の現状をみると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の1割弱で推移しており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数についても依然として高い水準で推移するなど、過重労働による健康障害も多い状況にあるほか、割増賃金の不払に係る労働基準法違反も後を絶たないところです。

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ません。(注1)(注2) 臨時的な特別の事情があっても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}

- 職場風土を改革しましょう。
- 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。
- 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)

労働基準 メール窓口

検索

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/>



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。



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



(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！

事業主の皆様へ

長時間労働につながる取引慣行を見直しましょう！！

ダメ！短納期発注！！

労働時間等設定改善法が改正され、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。

事業主の皆様は、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、企業内に周知・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。



厚生労働省・都道府県労働局

「労働時間等設定改善法」とは、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにしようとする法律です。

また、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針（告示）であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

それぞれ次のとおり規定されており、施行日は2019年4月1日です。

労働時間等設定改善法（平成4年法律第90号）（抄）

（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

（事業主等の責務）

第2条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。

3 （略）

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）（平成20年厚生労働省告示第108号）（抄）

（下線部分が今般の改正で加わったところです。）

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1) ～ (3) (略)

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりがねない。特に中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、個々の事業主の努力だけでは限界があることから、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要である。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 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。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 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。

また、厚生労働省では、事業場の労働基準関係法令違反の背景に、極端な短納期発注等に起因する下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会や中小企業庁に通報する制度の強化を図っていくことにしています。

長時間労働につながる取引慣行の見直しについては、

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）まで

下請中小企業振興法「振興基準」の平成30年12月改正概要について

- 下請Gメンヒアリングや自主行動計画フォローアップ調査等を通じて把握した取引実態等を踏まえ、「振興基準※1」を改正※2（平成30年12月28日付け「経済産業省告示第258号」）。

事項	課題	改正内容
① 大企業間の支払方法	大企業間取引での手形払いが改善されないことによる、サプライチェーン全体の現金払いの不徹底。	→ - 親事業者は下請事業者の資金繰りに関心を持つよう努めること。 - 大企業が率先して、大企業間取引における手形払いの現金化などの支払条件の見直しなどを進める。
② 型代金の支払	型代金の支払いにおいて、24～36月分割払いの取引慣行が存在。これにより下請事業者は、資金繰りに苦慮。	→ - 親事業者が型を製造委託した場合、下請事業者は代金を60日以内に支払う。 - 型が下請事業者のもとに留まるなどの場合に、代金の支払い方法について十分協議することとし、親事業者は、一括払いの要望があれば速やかに支払うよう努める。
③ 「働き方改革」への対応	適正なコスト負担を伴わない短納期発注など、下請中小企業の「働き方改革」を阻害する取引慣行が存在。	→ - 親事業者は、下請事業者の不利益となるような取引や要請を行わないこと。 - やむを得ず短納期発注又は急な仕様変更などを行う場合には、親事業者が適正なコストを負担すること。
④ 「事業承継」への対応	廃業等によりサプライチェーン全体の機能維持が困難になる恐れ。	→ 親事業者は事業承継の円滑化に向けて、経営改善支援、後継者の育成、引継先のマッチング支援等を行うよう、積極的な役割を果たすこと。
⑤ 「天災等」への対応	天災等に関する事前及び事後の対策が未整備。	→ - 事前対策として、BCPの策定、BCMの実施に努めること。 - 事後対策として、下請事業者は、親事業者へ被害状況を通知すること。親事業者は、下請事業者は負担を押し付けないとともに、被災事業者との取引継続に努めること。

※1 下請中小企業振興法第3条第1項に基づき、経済産業大臣が定める下請事業者と親事業者の望ましい取引関係に関する基準

※2 分量、言葉遣いなどが、下請中小企業者にも馴染みやすいものとなるよう配慮

5. 今後の取組について

- 運送事業者向け労働時間等説明会の開催について（案）
- トラック運送事業の実態調査について
（令和2年度厚生労働省概算要求事項）

運送事業者向け労働時間等説明会の開催について（案）

○趣旨

トラック運送事業におけるドライバー不足が深刻化している状況の中、国民生活や産業活動を支える物流機能が滞ることがないよう、改正労働基準法の時間外労働の上限規制が自動車運転の業務に適用される令和6年4月1日に向けて、業界における長時間労働削減に関する自主的な取組を進めることが重要である。

そのため、業界団体及び関係行政機関の協力の下、改正労働基準法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の周知、理解の促進に向けた労働時間等説明会を開催し、事業者における自主的な取組を促進するとともに、その支援を行う。

○時期・開催場所

令和2年1月～2月を目途に、和歌山県内5か所（和歌山、御坊、橋本、田辺、新宮）で開催。

○対象

県内トラック運送事業者

※和歌山県トラック協会においては、会員企業との連携・調整役として、会員企業への参加勧奨等を行う。

○内容

各労働基準監督署から改正労基法や時間外労働等改善助成金等支援策の説明。

和歌山運輸支局から「ホワイト物流推進運動」や助成事業等の説明。

（会場によっては労働基準監督署から資料配布等により紹介）

トラック運送事業の実態調査について（令和２年度厚生労働省概算要求事項）

○趣旨

令和６年４月１日の自動車運転業務への時間外労働の上限規制の適用に向け、今後のトラック輸送における取引環境・労働時間改善和歌山協議会でどのような取組を行っていくべきかを検討する材料として、県内のトラック運送事業における荷待ち・荷役・労働時間等についての調査を行う。

○調査内容・手法

調査内容・手法については、厚生労働省本省が次年度実施を予定している調査方針を基本としつつ、率直な回答を得るために労働基準監督署による監督指導に用いないことを前提とする、調査項目に荷主との取引環境に係る事項を追加する、または、一定条件により抽出した荷主企業に対する調査を行う等の工夫についても検討する。