

令和6年11月5日

大分県経営者協会

会長 杉原 正晴 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

日頃より、労働行政の推進に格別の御配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）では、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啓発を行うこととされており、同法に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）では、過労死等防止対策の数値目標として、週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和10年まで）、年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和10年まで）等が掲げられています。

近年、過労死等の労災支給決定件数は増加傾向にあり、また、本年4月からは、建設事業、自動車運転の業務、医師等についても、時間外労働の上限規制が適用されています。

このようなことから、厚生労働省としては、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、昨年を引き続き、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。

貴団体におかれましては、これまでも、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、改めて過重労働解消キャンペーンの趣旨を御理解いただき、次の事項が着実に取り組まれるよう、傘下企業等に対する周知啓発につい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。

- 1 働き方の見直しに向けた取組を進めるため、長時間労働を前提とした労働慣行からの脱却を図るとともに、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
(具体的な取組例)
 - ・ 経営トップによるメッセージの発信
 - ・ 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
- 2 本年4月1日から時間外労働の上限規制が適用された建設事業、自動車運転の業務については、長時間労働の背景として、取引慣行上の課題が挙げられることから、
 - (1) 建設工事の発注者となる場合には、週休2日を確保することに配慮した適正な工期設定となるよう考慮すること
 - (2) 荷主となる場合には、長時間の恒常的な荷待ちを発生させない取組等を行っていただくこと
(具体的な取組例)
 - ・ 入庫時刻の予約など荷物の積み下ろしに関する予約受付システムの導入
 - ・ パレット等の活用
 - ・ 十分な納品リードタイムの確保
 - ・ 運送を考慮した出荷時刻の設定 等
- 3 自社の働き方改革等により、下請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行うこと
また、中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できるよう取り組んでいただくこと
- 4 令和5年4月1日からの、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げへの対応も含め、時間外労働に対する割増賃金を適正に支払っていただくこと

大 分 労 働 局 長

佐藤 広道

定時に帰ろう!

毎年11月
第3水曜日は
ノー残業デー

県民 ノー残業デー

今年は11月20日(水)



厚生労働省 | 大分労働局 | 労働基準監督署

● 働き方改革の無料相談を行っています

大分働き方改革推進支援センター ☎ 0120-450-836



働き方・休み方改善
ポータルサイト



大分労働局
ホームページ

後援

大分県、大分県市長会、大分県町村会、大分県商工会議所連合会、大分県商工会連合会、
大分県中小企業団体中央会、大分県経営者協会、大分経済同友会、日本労働組合総連合会大分県連合会（順不同）

みんなで休みを合わせて!

年次有給休暇を活用して 大分県の魅力に触れよう!

地域のイベントや自治体活動に
あわせて有給休暇を取得しましょう!

年次有給休暇の取得は、労働者の心身の健康増進や、モチベーションアップ、生産性向上による企業のメリットだけではなく、地域活動への参加の機会が拡がり、地域社会の活性化に繋がります。誰もが暮らしやすい大分県の実現のために、年次有給休暇の取得促進に取り組みましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を
活用しましょう!

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 導入のメリット

事業主

労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

2) 導入例

2024年の11月に導入すると…

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせて
連続休暇に。

土日、祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて連続休暇にすることができます。また、□点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2024年11月

日	月	火	水	木	金	土
					1	2
文化の日 3	振替休日 4	5	6	7	8	9
10	11	県民ノ二 残業デー	13	14	15	16
17	18	19	20	年休 21	計画年休 22	勤労感謝の日 23
24	25	26	27	28	29	30

3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日

5日

事業主が計画的に付与できる 労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日

5日

事業主が計画的に付与できる

労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。