

5	年	保	存
機	密	性	2
平成26年12月22日から 平成31年12月21日まで			

基 政 発 1222 第 1 号  
平 成 26 年 12 月 22 日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局  
労働条件政策課長  
(契印省略)

「働き方改革」の推進に当たって留意すべき事項について

「働き方改革」の推進については、平成26年12月22日付け基発1222第1号「『働き方改革』の推進について」（以下「局長通達」という。）により、都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）あて通知されたところであるが、本対策の実施に当たっては、下記に留意の上、的確な業務運営を図られたい。

記

1 基本姿勢

「働き方改革」の実現のためには、労働局長や労働基準部長が自ら団体や企業を訪問し、そのトップ等に対し、長時間労働を前提とした働き方の見直しについて、地域の実情に応じた対策の必要性、企業に期待される具体的な取組内容を相手方の理解と納得を得られるよう的確に説明し、企業トップの発意による自主的な取組を促すことが重要であること。

特に、労働局長や労働基準部長が必要な局面で自ら団体、都道府県との調整に取り組むとともに、個々の企業トップ等に対し積極的に働きかけることにより、企業トップの意識を働き方改革に向かわせ、企業の実情に応じた具体的な取組が実施されるよう取り組むこと。

2 働き方改革推進本部について

局長通達記の2の「働き方改革推進本部」（以下「本部」という。）においては、局

長通達記の3から5に掲げる取組を平成27年1月以降効果的に実施するための方針を速やかに決定すること。

なお、本部の組織、実施内容等については、別紙1の本部設置要綱（例）を参考に、各労働局において定めること。

### 3 労使団体への協力要請

労働局長や労働基準部長が、管内の事業主団体（経営者協会、商工会議所連合会、商工会連合会、中小企業団体中央会等）及び労働団体の長や役員を訪問し、働き方改革について協力を要請するに当たっては、傘下企業等に対する取組の要請（別紙2の要請書（例）参照）を行うほか、団体自らの働き方改革に向けた取組の実施やメッセージの発信を働きかけること。

また、団体が発信するメッセージ等については、労働局のホームページに掲載するなどにより、働き方改革の実現に向けて地域全体の気運の醸成を図るよう、積極的に連携すること。

### 4 企業トップへの働きかけ

#### （1）訪問企業の選定

- ① 局長通達記の4（1）の労働局長や労働基準部長が訪問する企業については、管内に本社機能を有する主要な企業（リーディングカンパニー）を優先的に選定すること。

この場合の主要な企業としては、例えば事業主団体の長が所属する企業、管内の主要な業種の指導的立場にある企業など、地域における波及効果が高いと見込まれるものが該当すること。

また、働き方改革に積極的に取り組み、好事例として表彰され、又はマスコミ等により報道された企業についても、対象として検討されたいこと。

特に、他の模範となるような働き方改革を実現している先進的な企業については、積極的に訪問対象として選定し、優先的に企業訪問を実施するよう調整すること。

- ② 本省の「長時間労働削減推進本部」の下に置かれた「働き方改革・休暇取得促進チーム」として本省労働基準局幹部による企業訪問や、雇用均等行政において取り組まれている「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」による企業訪問の選定対象と重複することが想定されるので、近接した時期に本省や労働局において、要請等の目的で訪問した企業については、訪問対象から外すかあるいは実施時期等を調整すること。

特に、東京都及びその近郊の県に本社機能を有する企業については、本省労働基準局における訪問企業のリスト（訪問予定を含む。）を関係労働局に随時提供し、本省と関係労働局間の情報共有を図ることとする。

## (2) 企業訪問の実施

- ① 労働局長や労働基準部長が企業トップ等を訪問するときは、事前に意見交換するテーマの重点を調整の上、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、始業及び終業の時刻の設定の見直し、勤務地や勤務時間等を限定した多様な正社員制度、適正な労働条件の下でのテレワークの普及等、企業における働き方改革についての取組状況や運用に当たっての課題等について、意見交換を行うこと。

その上で、企業の実情に応じた働き方を見直しに取り組むよう、企業トップに対し働きかけを行うこと。

併せて、これらの取組を進める上で参考となる、好事例や各種パンフレットを提供するほか、必要に応じ「働き方・休み方改善コンサルタント」（以下「コンサルタント」という。）による相談援助等の支援策の利用勧奨を行うこと。

また、訪問企業の取組内容について、企業の実情を得て、労働局のホームページや本省の「働き方・休み方改善ポータルサイト」（平成27年1月下旬開設予定、以下「ポータルサイト」という。）に掲載し、周知するよう、協力を依頼すること。

- ② 働き方改革を実効あるものとするためには、企業トップ等の発意による自主的な取組が不可欠であることから、企業トップ等に何を、どのように取り組む必要があるのかについて理解を得られるよう説明することが必要であること。

そのためには、後記6の各種データ等を活用して、取組の必要性を説明した上で、個々の企業における労働時間や休暇の取得状況などの実情に応じて、働き方改革に向けて意識付けを行うよう企業トップ等に対し働きかけを行うこと。

- ③ 企業トップ等に対する働きかけの内容については、以下のような企業の実情を踏まえた対応例が考えられること。

ア 月の時間外労働時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が45時間程度である場合、または年次有給休暇の取得率が全国平均約5割弱と同水準程度である場合

(例)

次のようなトップメッセージの発信と企業内の検討体制づくりを働きかける。

- ・ 時間外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に向けて、働き方を見直しに取り組むことを表明するなど、企業トップがメッセージを発信
- ・ 時間外労働や休暇の取得できない要因の把握、改善策を検討するための体制整備（検討委員会の設置等）
- ・ 時間外労働時間の削減等の達成目標を具体的に設定（期限や到達レベルを明示）し、企業トップの方針の下、具体的な検討を開始

イ 子育て・介護、体力的な事情等によりフルタイム勤務や転勤が困難な労働者が定着しない、又は人材の採用が困難となっている等の状況がみられる場合

(例)

次のような労働者の事情に配慮した働き方の選択肢の整備を働きかける。

- ・ 始業及び終業の時刻の設定の見直し、短時間勤務制度、在宅勤務又は勤務

地や勤務時間を限定した多様な正社員の導入等についての検討

ウ 月の時間外労働時間が数時間以下であり、年次有給休暇の取得率が政府目標70%を達成するなど、相当程度取組が進んでいる場合

(例)

他の企業が参考とするよう、取組の特徴を聴いて、情報発信につなげる。

- ・ 時間外労働時間の削減や年次有給休暇の取得率向上のために効果的な取組の内容や独自に工夫している内容、課題の解決に向けた措置の内容を把握
- ・ 効果的な取組事例として、ポータルサイト等に掲載し公表することへの協力依頼

### (3) コンサルタント等の活用

労働局長や労働基準部長が実施する企業訪問に、コンサルタントを同行させ、働き方・休み方改善指標を活用した働き方の見直しについて助言を行わせるなど、関係職員が問題認識を共有し、労働局が一体となって取組が進められるよう、配慮すること。

## 5 都道府県等との連携

人口の減少に歯止めをかけるとともに、それぞれの地域で住みよい環境を確保することを目的とする「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）において、国は、まち・ひと・しごと創生に関する目標、その施策の基本的方向及び施策を総合的かつ計画的に実施するために必要な事項を定めた「まち・ひと・しごと創生総合戦略」を策定することとされており、現在、内閣府が中心となって作業が進められている。また、同法では、都道府県及び市町村においては、国のまち・ひと・しごと創生総合戦略を勘案して、それぞれの区域における、まち・ひと・しごと創生に関する総合戦略を策定し、「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」、「地域の特性を生かした（中略）魅力ある就業の機会の創出を図ること」等に取り組むこととされている。

今後、都道府県等において、それぞれの区域における、まち・ひと・しごと創生に関する総合戦略の策定及び都道府県等の施策の実施に当たって、労働局において実施する施策との連携が重要となる。

そこで、地域におけるまち・ひと・しごと創生に関する施策の展開を見据えて、働き方改革の取組については、都道府県及び市町村との連携を図りつつ、効果的な取組を行うことが重要であることにも留意すること。

こうした認識の下、以下についても積極的に取り組むこと。

- (1) 労働局長や労働基準部長が労使団体への協力要請を実施するに先立って、以上の「まち・ひと・しごと創生法」の趣旨を踏まえた今般の取組を進める旨を都道府県の担当部署等に説明し、都道府県の幹部職員の同行を勧奨するとともに、労使団体の了解が得られた場合は、都道府県の広報誌等に当該協力要請に関する記事を掲載するな

どの協力を依頼すること。

(2) 後記6(1)①により把握した情報及びデータ等について、都道府県、市町村及び事業主団体等に提供するなど情報の共有を図ること。

(3) 都道府県、市町村及び事業主団体等に対し、働き方改革について広報誌、ホームページ等の活用による周知・広報の協力依頼を行うこと。

また、地方公共団体の庁舎等公共施設に年次有給休暇の取得促進のリーフレット等の掲示等による周知についても協力依頼を行うこと。

## 6 情報の収集等

(1) 上記3の団体への協力要請及び上記4の企業訪問の実施に当たっては、以下により情報を把握・収集の上、①により収集した情報に基づき団体・企業訪問時の説明資料を作成し、企業トップへの働きかけ等に活用すること。

① 当該地域や業種の労働時間の状況（一般労働者の総実労働時間のほか、週の労働時間が60時間を超える雇用者比率のデータなど）、年次有給休暇の取得状況、有効求人倍率等の情報について、全国平均や他の地域の指標と比較した状況等を把握すること。

なお、労働時間等の基本的な指標については、本省から提供する資料を参考に把握するほか、例えば年次有給休暇の取得日数・取得率等全国統計による都道府県ごとの内訳がない指標については、各都道府県や事業主団体等における統計や調査があるか確認し、収集すること。

② 訪問企業がホームページ等で公表している情報、及びマスコミ等に報道された情報等を確認し、時間外労働時間数や年次有給休暇の取得状況のほか、雇用管理に関する社内制度（特別な休暇、在宅勤務、転勤等の勤務条件など）を把握すること。

(2) コンサルタントの活用により、地域の労働時間等の現状等に関する指標の収集、全国平均等の比較データの作成等を行うなど、上記4(3)に示す関係職員の問題認識の共有を図るとともに、コンサルタントが行う助言等の業務を効果的に実施するための資料の整備にも配慮すること。

## 7 取組事例の情報発信

(1) 上記4の訪問企業における取組内容については、企業の実情を把握し、労働局のホームページや本省のポータルサイトに掲載し公表することとする。

公表する取組事例は先進的な取組に加え、今後取組を検討する企業の情報を発信することにより、他の企業にも働き方改革に向けた気運の醸成が図られることが期待されることから、今後働き方改革に取り組むこととしている企業にあっては、到達目標とその目標達成に向けた体制整備（例えば、検討委員会の設置等）や予定されている

取組等の情報を発信することも差し支えないこと。

(2) 他の企業にとって参考となる先進的な取組事例や好事例等については、公表について企業の了解を得た上で、別紙3の様式に具体的な取組内容を記載し、企業訪問を実施した翌月10日までに当課働き方・休み方改善係あて報告すること。

本省において、内容を確認の上、本省のポータルサイトに掲載することとする。

#### 8 企業への働きかけ等の実績報告

労働局長等が実施した団体への協力要請及び企業への働きかけの実績については、別紙4により、翌月5日までに当課労働条件確保改善対策室あて報告すること。

## 都道府県労働局働き方改革推進本部 設置要綱（例）

## 1 目的

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、女性の活躍推進等の観点から、法定労働条件の履行確保を前提とした上で、個々の企業において、労使の話し合いを通じて、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進、始業及び終業の時刻の設定の見直し、勤務地や勤務時間等を限定した多様な正社員制度、適正な労働条件の下でのテレワークの普及など長時間労働や転勤を一律の前提とする雇用管理を見直す「働き方改革」を進めていくことが求められている。

「『日本再興戦略』改訂2014」（平成26年6月24日閣議決定）においても、「新たに講ずべき具体的施策」として「働き方改革の実現」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が明記されるなど、長時間労働対策の強化が政府としての喫緊かつ重要な課題となっている。

また、平成26年11月28日に施行された「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）の基本理念として、「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」、「地域の特性を生かした（中略）魅力ある就業の機会の創出を図ること」が掲げられており、働き方改革の実現に向けた取組はこれらにも資する。

こうしたことから、働き方改革の実現に向けた取組をさらに強化するため、企業トップへの働きかけや気運の醸成を図ることを目的とする。

## 2 設置

働き方改革の実現に向けた対策を推進するため、都道府県労働局に、働き方改革推進本部（以下「本部」という。）を設置する。

## 3 構成メンバー

本部長	労働局長
副本部長	労働基準部長
本部員	労働局長が指名した者をもって充てる

## 4 実施内容

- (1) 働き方改革の促進のための取組方針の決定
- (2) 働き方改革の促進のための団体・企業のトップへの働きかけ
- (3) 働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成
- (4) その他働き方改革の促進のために必要な取組

## 5 会議

労働局長は、必要に応じ会議を招集する。

## 6 庶務

本部の庶務は、労働基準部労働時間課又は監督課において処理する。

団体の長あて

「働き方改革」に向けた取組に関する要請書（例）

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、〇〇県においては、労働者一人平均の総実労働時間は〇〇時間台まで減少してきているものの、いわゆる正社員等一般労働者の総実労働時間は依然として〇〇時間台で推移しています。また、年次有給休暇の取得率をみましても、〇〇%と低い水準にとどまっています。

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—」におきましても、「働き方改革の実現」が掲げられ、その具体策として「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれるなど、長時間労働の抑制等働き方の見直しに向けた対応の強化は喫緊かつ重要な課題です。

また、平成26年11月28日に施行された「まち・ひと・しごと創生法」（平成26年法律第136号）の基本理念として、「仕事と生活の調和を図ることができるよう環境の整備を図ること」、「地域の特性を生かした（中略）魅力ある就業の機会の創出を図ること」が掲げられており、これを具体化する上で、長時間労働の抑制等をはじめとする働き方改革についても、仕事と生活の調和の実現に向けた取組の支援による「ひとの創生」や、地域における雇用の質を重視した「しごとの創生」にも資するものとして取り組む必要があるものです。

労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、働き方に時間的・地域的制約を伴う人々が職業キャリアを継続し能力発揮できる環境の整備などに向けて、企業において長時間労働をはじめとする拘束度の高い働き方を見直すことが求められています。

企業において働き方の見直しを効果的に進めるためには、企業トップの発意による自主的な取組が不可欠です。

そこで、〇〇労働局においては、働き方改革の実現に向けた取組を強化するため、〇月〇日、私（〇〇労働局長）を本部長として「〇〇労働局 働き方改革推進本部」を設置したところです。

働き方改革推進本部においては、所定外労働時間の削減、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に取り組むこととしたところです。

長時間労働の抑制や休暇の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ことが必要です。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望まれます。

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。

〇〇労働局長  
(氏名)

### 取組事例

(所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方・テレワーク)

(写真)

企業名：	所在地：
社員数：〇〇名	業種：

取組の目的：

取組の概要：

〈現在の取組〉

- トップメッセージ
  
- 
  
- 

〈今後の取組〉

- 
  
-

現状とこれまでの取組の効果：

-

働き方改革の推進状況について（報告）

（ ）労働局  
年 月実施分

1 労使団体に対する協力要請

実施団体数 団体

（団体の名称： ）

2 企業に対する働きかけ

実施企業数 社

（企業の名称： ）

3 取組内容の公表（公表予定を含む）

\* 上記2のうち、取組内容を公表した、又は公表を予定しているもの

① 労働局ホームページで公表（予定）した企業数 社

（企業の名称： ）

② 働き方・休み方改善ポータルサイトで公表（予定）した企業数 社

（企業の名称： ）

③ 上記以外の方法で公表（予定）した企業数 社

（企業の名称： ）

（報告先）

厚生労働省労働基準局労働条件政策課

労働条件確保改善対策室

内線 5 5 3 4

メールアドレス kojou-hideki@mhlw.go.jp