

# 4. 例えば「長時間労働是正」であればこんなところから…

## 時間外労働の削減

- ・長時間労働の抑制について、経営トップがメッセージを発信
- ・「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」の設定とその徹底
- ・「ノー残業デー」に管理職が部下の全員退社まで見届ける
- ・「朝型勤務」の導入
- ・部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込む
- ・長時間労働抑制に関する管理職向け教育の実施
- ・長時間労働の抑制に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・業務計画、要員計画、業務内容の見直し
- ・長時間労働の抑制を目的とした取引先との関係見直し

労働時間や休暇について  
自己診断できる  
「働き方・休み方改善指標」  
を活用して、  
問題点や課題を発見し、  
対策を検討してみましょう。

## 年次有給休暇の取得促進

- ・年次有給休暇の取得促進について、経営トップがメッセージを発信
- ・毎月1日、年休取得の徹底・年に4回（年末年始、ゴールデンウィーク、お盆、秋の連休）連続1週間の休暇取得
- ・年次有給休暇の計画的付与制度の創設
- ・部下の休暇取得に積極的な管理職を評価する人事評価の仕組みの導入
- ・年次有給休暇取得促進に関する労使の話し合いの機会の設定
- ・年次有給休暇残日数を社員各自に通知
- ・休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築

## その他の多様な働き方

- ・テレワークを活用した在宅勤務制度の導入等
- ・年休以外の休暇制度（例：バースデー休暇、勤続年数節目休暇、ボランティア休暇等）の導入
- ・フルタイム勤務ができないなどの事情のある社員のために、多様な正社員制度の導入等

# (参考) 過重労働・過労死等を防止するための法的義務

## 労働基準法に定められた「労働時間」の基準

### 1.労働時間

- ・労働時間は原則として1日8時間以内・週40時間以内
- ・労働時間の実態を適切に把握するためのガイドラインあり

### 2.休日

- ・休日は週1日(または4週に4日)

### 3.36協定

- ・時間外・休日労働の場合は労働組合等との間で36協定を締結し、監督署に届出
- ・時間外労働の上限は基準(※1)に適合したものにする必要
- ・届出をしなかったり、上限を超えた時間外・休日労働は違法

### 4.割増賃金

- ・時間外・休日労働に割増賃金を支払う
- ・時間外は25%増以上(※2)、休日労働は35%増以上

## 労働安全衛生法に定められた「健康管理」の基準

### 1.定期健康診断

- ・年1回(有害業務は半年に1回)の定期健康診断を行う

### 2.医師の面接指導

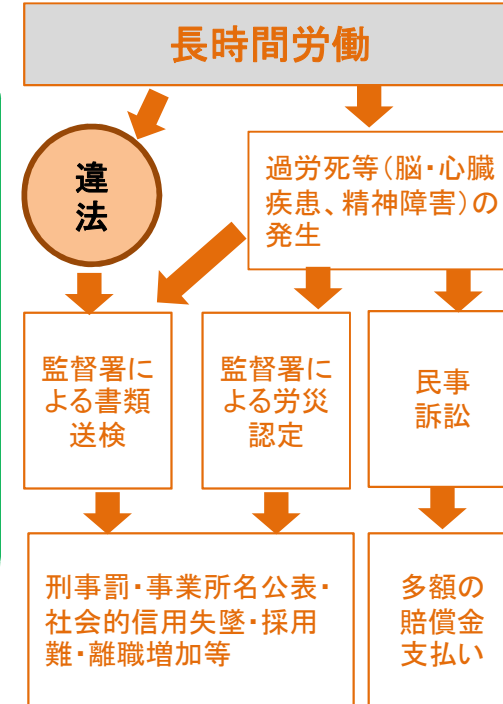
- ・長時間労働により疲労蓄積した労働者には、本人申出により医師の面接指導(月100時間超は義務、月80時間超は努力義務)

### 3.ストレスチェック(※3)

- ・年1回の労働者のストレスチェックを行う
- ・高ストレス者から申出があれば医師の面接指導や事後措置を行う

### 4.衛生委員会の設置(※3)

- ・社内に労使で「衛生委員会」を設置し、長時間労働者の健康対策、メンタルヘルス対策について調査審議を行う
- ・「メンタルヘルス対策指針」を参考に「心の健康づくり計画」を策定しましょう



(※1) 労働時間延長の上限の限度基準

期間	限度時間
1か月	45時間
3か月	120時間
1年	360時間

(※2) 月60時間超は50%増以上(中小企業は猶予)

(※3) 常時50人以上の労働者を使用する事業場の義務。そのほか「産業医の選任」「衛生管理者の選任」も義務。