

基発第0401007号

平成18年4月1日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

当面の労働時間対策の具体的推進について

平成13年度から平成17年度までの5年間における労働時間対策については、平成13年3月31日付け基発第280号「当面の労働時間対策の具体的推進について」により推進してきたところである。

今般、労働時間短縮に係る労使の自主的な取組を促進するため施行されてきた「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(平成4年法律第90号)が、労働者の健康や生活に配慮するとともに多様な働き方に対応した労働時間等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進する「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(平成4年法律第90号)に改められて本日より全面施行されること、同法に基づき厚生労働大臣が定めた労働時間等設定改善指針(平成18年厚生労働省告示第197号)が本日より適用されること等を踏まえ、当面の労働時間対策の具体的な進め方を下記のとおり定めたので、これに基づき労働時間対策を的確に推進されたい。

記

第1 基本的考え方

労働時間対策については、累次の政府の経済計画において政府目標として掲げられてきた年間総実労働時間1,800時間の達成・定着に向けて、これまで完全週休2日制に相当する週40時間労働制の定着、年次有給休暇の取得促進及び所定外労

働の削減を3つの柱として労働時間の短縮を進めてきた結果、我が国における労働者の一人平均の年間総実労働時間は、平成17年には1,829時間まで減少し、所期の目標をおおむね達成することができた。

一方、労働時間をめぐる状況等をみると、法定労働時間はおおむね定着が図られてはいるものの、①いわゆる正社員等については、依然として労働時間は短縮していないこと、②労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加し、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展していること、③年次有給休暇の取得率が低下傾向にあること、④長い労働時間等の業務に起因した脳・心臓疾患に係る労災認定件数が高水準で推移していること、などが認められる。

このような情勢下において、今後とも労働時間の短縮が重要であることは言うまでもないが、労働者が、心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせることなどにより、心身ともに充実した状態で意欲と能力を発揮できる環境を整備していくことが必要となっている。

このため、今後は、個々の労働者の健康や生活に配慮するとともに多様な働き方に対応した労働時間等の設定の改善を促進することを労働時間対策の基本とし、この実現のため、法定労働時間の遵守はもとより、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減とともに、弾力的労働時間制度の普及促進・適正な運用の確保に係る対策を推進する。また、これに関し、労働時間等の設定の改善を促進するための各種事業の活用を図るとともに、労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に係る社会的気運の醸成に努める。

第2 労働時間対策の具体的推進

1 法定労働時間の遵守の徹底

法定労働時間については、おおむねすべての事業場において定着が図られているものの、一部の中小零細企業を中心に、依然として達成されていないものも認められることから、これらを対象とした集団指導等を実施するなどにより、引き続き、法定労働時間の遵守の徹底を図ること。

2 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図り、ま

た、健康で充実した生活の実現にも資するものであるが、その取得状況をみると、労働者1人平均年次有給休暇取得率は、平成7年度は55.2%であったものが、以降毎年低下し続け、平成16年度は46.6%となっている。

このような中で、年次有給休暇の取得促進を図るためには、労使が協力して休暇の意義や在り方についてこれまで以上に意識を高めるとともに、年次有給休暇の取得計画表の作成等年次有給休暇取得のための条件整備や環境づくりに具体的に取り組むことがより一層重要である。

このため、平成7年7月に策定された「ゆとり休暇推進要綱」及び平成12年7月に取りまとめられた「長期休暇制度と家庭生活の在り方に関する国民会議報告書」を踏まえ、次の取組を行うとともに、労使の自主的かつ積極的な取組の促進により、年次有給休暇の取得促進を図ること。

(1) 長期休暇制度の普及促進

長期休暇制度については、これを自発的な職業能力開発に充てることによる労働生産性の向上や休暇中の余暇活動による消費の拡大など経済面での効果が見込まれるほか、雇用機会の拡大に資することも期待されているところである。また、労働者が節目節目に長期休暇を取得することにより、家族の団らんやきずなの回復、地域社会との連携強化等をもたらし、少子高齢化への適切な対応につながることを期待される所である。このため、平成12年11月30日付け基発第710号「長期休暇(L休暇)の周知について」により、その普及促進に努めること。

(2) 計画的付与制度の積極的な活用

労働基準法第39条第5項の規定に基づく計画的付与制度の積極的な活用は、年度当初に、個々の労働者の年次有給休暇の取得希望と企業の業務との調整を図り、年間を通じて年次有給休暇の取得を促進するために特に効果的であることから、その制度内容についての周知を図るとともに、必要な指導を行うこと。また、計画的付与制度を積極的に活用した好事例の収集及び整備に努め、各種機会に活用すること。

(3) 年次有給休暇取得日数等の管理

年次有給休暇の取得を促進するためには、労働者はもとより、事業主においても労働者個人別の年次有給休暇の付与日数及び取得状況を正確に把握できるようにしておくことが重要であるので、このための休暇管理簿を整備すること等について必

要な指導を行うこと。

(4) 年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱いの禁止

年次有給休暇の取得に伴う不利益取扱いの禁止については、その趣旨の周知徹底を図るとともに、精皆勤手当及び賞与の額の算定等に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤又は欠勤に準じて取り扱うことその他の不利益取扱いを行わないよう引き続き指導すること。

3 所定外労働の削減

所定外労働については、これまで、「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の限度等に関する基準」（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）等によりその適正化を図るとともに、所定外労働削減要綱（平成13年10月16日労働政策審議会了承）により削減のための啓発指導を行ってきたところであるが、過重労働による健康障害防止の観点等も踏まえ、引き続き、労使の自主的努力による取組を基本とし、以下により、所定外労働の削減を図ること。

(1) 労働時間管理の適正化

所定外労働の削減を図るためには、その前提となる始業・終業の時刻を適正に把握するなど労働時間の管理を適正なものとする必要がある。このため、「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基準」（平成13年4月6日付け基発第339号）により、労働時間管理の適正化のための指導を行うこと。

(2) 時間外労働協定の適正化

限度基準が労使当事者に遵守されるよう、労使の自主的な取組を促進する観点からもあらゆる機会を通じて周知及び指導を行うこと。

また、時間外労働協定届が所轄労働基準監督署長に届け出られた場合には、当該協定届の内容が限度基準に適合したものであるかどうかを確認し、適合していない場合には必要な指導を行うこと。

特に、限度基準第3条ただし書又は第4条に基づく特別条項付き協定における「特別の事情」とは「臨時的なもの」に限る旨の周知を行い、その遵守の徹底を図ること。また、時間外労働協定の締結当事者である労働者の過半数代表者については、職制上の地位及び選出方法が労働基準法施行規則第6条の2第1項に基づく要件を充足していることについて確認を徹底すること。

(3) 所定外労働の削減及び休日労働の適正化に係る啓発指導

平成13年10月に「所定外労働削減要綱」を改定し、休日労働をなくしていくための目標や労使が取り組むべき事項を盛り込んでいることに留意し、本要綱の周知を行い、労使の意識の変革を図るとともに、職場全体として、所定外労働の削減や休日労働の適正化について気運の醸成に努めるよう指導すること。

(4) 交替制勤務、恒常的な時間外労働等の改善指導

次のような実態が認められた場合には、予備要員の配置、又は非操業日を設けた3組2交替制、4組3交替制への変更、あるいは業務執行体制の見直しを行うなどにより、勤務体制の改善を図り、限度基準を超える恒常的な時間外労働が行われないうよう指導すること。

イ 2組2交替制により、24時間連続操業を行っているもの

ロ 予備要員が置かれていない3組3交替制、2組2交替制により、連勤が頻繁に行われているもの

ハ 一定期間内の所定労働日の大部分に及ぶ程度に時間外労働が恒常的に行われ、その程度が甚だしいもの

ニ 深夜にわたる時間外労働がしばしば行われているもの

4 弾力的労働時間制度の普及促進・適正な運用の確保

1年単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、専門業務型・企画業務型裁量労働制等の弾力的労働時間制度については、事業主側のニーズも高いことから、導入を検討している事業場が制度を円滑に導入できるような的確な助言を行うとともに、適用となる労働者の適正な労働条件が確保されるよう事業主に対する指導を行うこと。

特に、裁量労働制については、業務の遂行に当たって裁量性が確保されていない場合や追加の業務指示により業務量が過大となる場合がみられることから、同制度の趣旨に適合した上での適正な導入・運用がなされるよう必要な指導を行うこと。

また、企画業務型裁量労働制については、対象業務の範囲等について適切な導入・運用がなされるよう、「労働基準法第38条の4第1項の規定による同項第1号の業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針」（平成11年労働省告示第149号）等により指導を行うこと。

5 労働時間等の設定の改善を促進するための支援

労働時間等の設定の改善に当たっては、設定の改善を行う事業主及びその団体が適切に対処するために必要な事項について定めた労働時間等設定改善指針の周知啓発を図ること。

また、国において以下の事業を新たに実施するところであり、事業主等に対しこれら事業の積極的な活用を勧奨すること。

(1) 労働時間等設定改善援助事業

仕事の内容や進め方にまで踏み込んだ助言・相談を行う専門家を地域の主要な事業主団体に配置し、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む中小企業集団に対して、個々の会員事業場の実情を踏まえた助言・指導の援助を行うこと。

(2) 労働時間等設定改善推進助成金

労働時間等の設定の改善の推進を団体的取組として行う中小企業事業主団体等に対し助成を行うこと。

(3) 特に時間外労働が長い事業場の事業主に対する自主的取組の推進

長時間にわたる時間外労働の是正のための自主点検等を行うこと。

6 労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に係る社会的気運の醸成

シンポジウムを開催する等労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する啓発のための活動を「仕事と生活の調和キャンペーン」と位置付け、広範にかつ多様な形でキャンペーンを展開することとし、以下の取組によって、仕事と生活の調和に向けた社会的気運の醸成を図ることとする。

(1) 広報活動の積極的展開

年度当初に年間広報計画を策定し、都道府県等の関係機関と連携を図りつつ積極的な広報活動を実施すること。

また、事業主団体が、労働時間等設定改善指針の内容や労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和のとれた働き方の好事例等について傘下会員企業等に説明会を開催する際には、適宜支援すること。

さらに、本省において、ゴールデンウィーク及び夏季における連続休暇の実施予定状況調査を実施し、その公表を行うこととしているので活用すること。

(2) 仕事と生活の調和推進会議の開催

労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和についての社会的気運の醸成を図るため、ブロック単位で、地域の関係労使をはじめ学識経験者、報道関係者等各層の代表者による「仕事と生活の調和推進会議」を開催すること。

(3) 仕事と生活の調和のとれた働き方の普及促進に関するシンポジウムの開催

事業主等に対する労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和のとれた働き方の普及啓発のため、「仕事と生活の調和のとれた働き方の普及促進に関するシンポジウム」を外部団体へ委託して実施することになるので、円滑な開催がなされるよう配慮すること。

7 その他の具体的留意事項

(1) 局署窓口における対応及び相談援助体制の確立

事業主等が労働時間等の設定の改善を行うに当たっては、労働時間法制や労働時間等設定改善指針の内容についての理解が肝要であることを踏まえ、労使から局署窓口に対し相談があった場合には、局に配置される労働時間設定改善コンサルタントの積極的な活用を図り、きめ細やかな対応を図ること。

(2) 関係行政機関等との連携

広報活動の実施、事業主に対する指導等について効果的な実施を図るため、都道府県労働関係部局のほか関係行政機関等との連携を図ること。

(3) 労使団体との連携

労働時間対策を円滑に推進するためには、労使の自主的な取組が重要であることから、都道府県や地域レベルでの主要な事業主団体や労働団体と日頃からの連携に配慮し、これらの団体の各種会議、広報誌等の活用を図ること。