

5年保存

基勤企発第 0401001 号
平成 18 年 4 月 1 日
改正 基勤企発第 0402001 号
平成 19 年 4 月 2 日

都道府県労働局労働基準部
監 督 課 長 殿
(東京、愛知及び大阪は労働時間課長)

厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課長
(契印省略)

労働時間等設定改善関係事業等の運用について

労働時間等設定改善関係事業等については、平成 18 年 4 月 1 日付け基発第 0401008 号「労働時間等設定改善関係事業等の実施について」により指示されているところであるが、今般、平成 19 年 4 月 2 日付け基発第 0402019 号をもって改正されたことから、今後は、労働時間等設定改善援助事業、労働時間等設定改善推進助成金及び労働時間等の設定の改善に関する情報収集等についての具体的な取扱い等は、下記によることとするので、了知の上、適正な運用に遺憾なきを期されたい。

記

第 1 労働時間等設定改善援助事業について（別添 1「労働時間等設定改善援助事業実施要綱」（以下「援助事業実施要綱」という。）関係）

1 事業運営について（援助事業実施要綱第 2 関係）

事業実施団体との委託契約は、すべて厚生労働本省で締結する。

2 事業実施団体の要件について（援助事業実施要綱第 3 関係）

事業実施団体の要件である、財政的及び技術的な基礎を有する、とは、次のとおりとすること。

(1) 都道府県又はこれに準じる単位とは、郡又は市であること。

(2) 財政的な基礎とは、事業費を立て替えることが可能であること。

(3) 技術的な基礎とは、過去において、労働時間制度又は企業経営等に関し、助言・指導等の援助を行った実績があること。

なお、助言・指導等には、相談会及びセミナーの開催が含まれるものである

こと。

3 事業の内容について（援助事業実施要綱第4関係）

事業実施団体は、中小企業集団に対して、事業の開始直後に事業概要及び今後の進め方について説明を行う「労働時間等設定改善会議」、労働時間等設定改善計画の達成状況についての検討を行う「目標達成状況検討会」及び中小企業集団の構成事業場に対する「個別訪問」は必ず実施すること。

4 労働時間設定改善アドバイザー（以下「アドバイザー」という。）について（援助事業実施要綱第7の1関係）

（1）アドバイザーの要件

アドバイザーは、中小企業集団及びその構成事業場に仕事の進め方にまで踏み込んだ助言・指導等を行うことから、社会的信望があり、かつ、労働時間制度又は企業経営に関し専門的な知識を有する者であること。

（2）アドバイザーの人数

アドバイザーは、事業全体の謝金の範囲内で複数配置することは可能であること。

（3）アドバイザーの連携

アドバイザーは、社会保険労務士が顧問受託している事業場を個別訪問する場合には、当該社会保険労務士と十分な連携を図ること。

5 協力員について（援助事業実施要綱第7の2関係）

協力員の人数は、事業費の範囲内で複数配置することは可能であること。

6 労働時間等設定改善計画の取組事項の具体的な内容について（援助事業実施要綱第7の3関係）

労働時間等設定改善計画の取組事項の具体的な内容は、以下のとおりであること。

なお、（1）については、（2）から（6）の取組を進める上での基本となるものであることから、必ず取り組まなければならないとしたものであること。

（1）実施体制の整備（労働時間等設定改善委員会を始めとする労使協議機関の設置等）

労働時間等の実態について適正に把握するとともに、労働時間等設定改善委員会を始めとする労使間の話合いの機会を整備すること等がこれに該当すること。

（2）労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間等の設定

労働及び業務の実態について調査を行い、当該調査結果に応じて、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制の活用（新規導入、見直し）について検討を行うことがこれに該当すること。

（3）年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

計画的付与制度の導入、年次有給休暇台帳の作成、取得しやすい雰囲気づくりや意識の改革等がこれに該当すること。

(4) 所定外労働の削減

ノー残業デー、ノー残業ウィークの実施、限度時間の設定等がこれに該当すること。

(5) 労働時間の管理の適正化

時間的に過密とならない業務の運用についての検証を行うことがこれに該当すること。

(6) ワークシェアリング、在宅勤務等の活用

多様な働き方の選択肢を拡大するワークシェアリングの導入、通勤負担の軽減となる在宅勤務等の活用について新たに何らかの整備を行うことがこれに該当すること。

第2 労働時間等設定改善推進助成金について（別添2「労働時間等設定改善推進助成金支給要領」（以下「推進助成金要領」という。）関係）

1 支給対象となる事業主団体等について（推進助成金要領第2の1関係）

(1) 「これに準ずる区域」とは、都道府県全域までではないものの、都道府県内の相当の範囲の区域を加入対象地域とするものをいうものであること。

(2) 構成事業主の業種が複数種にわたる場合、推進助成金要領第2の1の(2)のア又はイのいずれか一方の要件を満たす業種ごとの事業主数の合計が構成事業主全体の2分の1以上であることが要件となること。

(3) 財政能力とは、助成金が支給されない場合でも事業を実施可能であること。

2 取組事項について（推進助成金要領第2の2関係）

(1) 推進助成金

① 必須のものについての具体的な内容は、以下のとおりであること。

なお、アについては、イからカの取組や②の取組を進める上での基本となるものであることから、必ず取り組まなければならないとしたものであること。

ア 実施体制の整備（労働時間等設定改善委員会を始めとする労使協議機関の設置等）

労働時間等の実態について適切に把握するとともに、労働時間等設定改善委員会を始めとする労使間の話合いの機会を整備すること等がこれに該当すること。

イ 労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間等の設定業務の実態について調査を行い、当該調査結果及び労働者の抱える多様な事情に応じて、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制の活用（新規導入、見直し）について検討を行うことがこれに該当すること。

ウ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

計画的付与制度の導入、年次有給休暇台帳の作成、取得しやすい雰囲気づくりや意識の改革等がこれに該当すること。

エ 所定外労働の削減

ノー残業デー、ノー残業ウィークの実施等がこれに該当すること。

オ 労働時間の管理の適正化

労働時間管理の現状把握、適正化を行い、時間的に過密とならない業務の運用についての検証を行うことがこれに該当すること。

カ ワークシェアリング、在宅勤務等の活用

多様な働き方の選択肢を拡大するワークシェアリングの導入、通勤負担の軽減となる在宅勤務等の活用について新たに何らかの整備を行うことがこれに該当すること。

② 必要に応じて①に加えて取り組むことが可能なものについての具体的な内容は、以下のとおりであること。

「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置」については、次のアからキに分類されるものがこれに該当すること。

ア 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者

労働者の健康を守るための予防策として、疲労を蓄積させない、又は、疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行うことや、病気休暇から復帰する労働者について円滑な職場復帰を支援するような労働時間等の設定を行うこと等がこれに該当すること。

イ 子の養育又は家族の介護を行う労働者

育児休業、介護休業、子の看護休暇等の措置を導入するとともに、それらの制度を利用しやすい環境の整備を図ることや、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等により、子の養育又は家族の介護に必要な時間の確保を図ること等がこれに該当すること。

ウ 妊娠中及び出産後の女性労働者

妊娠中及び出産後の女性労働者について、保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保を行うこと等がこれに該当すること。

エ 単身赴任者

休日の前日の終業時刻の繰上げ及び休日の翌日の始業時刻の繰下げを行うこと、家族にとって特別な日については、休暇を付与すること等がこれに該当すること。

オ 自発的な職業能力開発を図る労働者

有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の特別な休暇の付与、始業・終業時刻の変更、時間外労働の制限等労働者が自発的な職業能力開発を図ることができるような労働時間等の設定を行うこと等がこれに該当すること。

カ 地域活動等を行う労働者

特別な休暇の付与、労働者の希望を前提とした年次有給休暇の半日単位の付与等について検討すること等がこれに該当すること。

キ その他特に配慮を必要とする労働者

労働者の意見を聴きつつ、その他特に配慮を必要とする労働者がいる場

合、その者に係る労働時間等の設定に配慮することがこれに該当すること。

(2) 上乗せ助成金

① 必須のものについての具体的な内容は、以下のとおりであること。

なお、(1)のア、ウ、エについては、当該取組を進める上での基本となるものであることから、必ず取り組まなければならないとしたものであること。

また、ア、イについては、必ず取り組まなければならないとしたものであること。

ア 25歳から39歳までの労働者が年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

配偶者の出産の際、子の健康診断の際等に、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備について、特に25歳から39歳までの労働者に絞った取組がこれに該当すること。

イ 25歳から39歳までの労働者の所定外労働の削減

育児を行う労働者に所定外労働をさせない制度の導入、育児のための新たなノー残業デーの設定等、特に25歳から39歳までの労働者に絞った取組がこれに該当すること。

② ①に加えて取り組むことが望ましいものについての具体的な内容は、以下のとおりであること。

「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置」については、(1)の②のイ、ウに分類されるものがこれに該当すること。

3 推進事業について（推進助成金要領第2の3関係）

(1) 推進助成金要領第2の3の(1)のア「方針策定等の事業」について

方針策定等の事業の具体例は、次のとおりであること。

ア 方針策定

「推進事業実施の重点とする取組事項とその内容」、「好事例の収集、普及啓発の事業の企画」、「説明会、個別指導等の企画」等の助成対象団体としての推進事業実施方針を策定すること。

なお、取組事項の内容については、助成金要領に「目安」が定められていることに留意すること。

イ 全体会議

事業の企画・立案及び取りまとめ、全体の意思統一、事業実施結果に関するフォローアップを図るために、構成事業主を招集して会議を開催すること。

(2) 推進助成金要領第2の3の(1)のイ「好事例の収集、普及啓発の事業」について

好事例の収集、普及啓発の事業の具体例は、次のとおりであること。

ア アンケート（ヒアリング）調査

(ア) 傘下の事業場における事業開始時の労働時間等の設定の状況調査

事業開始時に、傘下の全事業場における労働時間等の設定の状況や労働時間等の設定の改善に対する意識等を調査・把握すること。

なお、この調査には、別紙1を活用して差し支えないこと。

(イ) 傘下の事業場における事業終了時の労働時間等の設定の状況調査

事業終了時に、傘下の全事業場における労働時間等の設定の状況や労働時間等の設定の改善を進める上での問題点等を調査・把握すること。

なお、この調査には、別紙2を活用して差し支えないこと。

イ 調査結果分析

(ア) 事業開始時の調査結果分析

アの(ア)の結果を分析し、支給対象団体として、推進事業を進める上での基礎とすること。

(イ) 事業終了時の調査結果分析

アの(イ)の結果を分析し、事業の成果、事業終了後の課題等を検討し、フォローアップを図るための基礎とすること。

ウ 巡回(訪問)調査

労働時間等の設定の改善に関する好事例事業場を訪問し、好事例についての調査・収集を行うこと。

エ 好事例集・報告書作成及び配布

ウの結果を取りまとめた事例集、事業の成果を取りまとめた事例集を作成し、傘下の事業場に配布すること。

(3) 推進助成金要領第2の3の(1)のウ「セミナーの開催の事業」について

セミナーの開催の具体例は、外部から講師を招き、労働時間等の設定の改善に向けた気運の醸成のために、その必要性等についてのセミナーを開催すること等であること。

(4) 推進助成金要領第2の3の(1)のエ「巡回指導等の事業」について

巡回指導等の実施の具体例は、次のとおりであること。

ア 全体説明会

(ア) 事業計画の説明

傘下の事業場の責任者・担当者に実態に基づく労働時間等の設定の改善に向けての事業計画を説明し、周知徹底を図ること。

(イ) 専門家の招へい

外部から専門家を招き、労働時間等の設定の改善を行う際に発生する労務管理上の諸問題の改善のための対応方法に関して説明を受けること。

イ 巡回形式による個別指導

選定事業場や希望する事業場を訪問して、労働時間等の設定の改善を行う際に発生する労務管理上の問題点の解決方法や就業規則等の変更、作成の方法等について、相談に応じるとともに、具体的な指導を行うこと。

ウ 相談会形式による個別指導

選定事業場や希望する事業場に対し、労働時間設定改善推進員(以下「推進員」という。)、外部の専門家等による相談会を開催し、労働時間等の設

定の改善を行う際に発生する問題点の解決方法や就業規則等の変更、作成の方法等について具体的な指導を行うこと。

(5) 推進助成金要領第2の3の(1)のア、イ及びエについて

必ず実施しなければならないものとした趣旨は、これらが事業を推進する上で基本となるものであること。

(6) 推進助成金要領第2の3の(2)のアの「設定改善プランの策定に向けた懇談会の設置等の事業」について

25歳から39歳までの労働者の労働時間等の設定の改善を重点的に推進するため、傘下事業場における現状及び問題点を整理した上で、団体内に懇談会等を設置し、年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減等、実効性のある労働時間等の設定の改善を促進するための「設定改善プラン」の検討、策定を行うこと。

この「設定改善プラン」において、年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減等についての具体的な取組手法、改善目標等を傘下事業場に示すことにより、他の年齢層と比較して実労働時間が長い現状にあり、出産及び育児等の子育てを担う世代の労働者の労働時間等の設定の改善を重点的に推進すること。

(7) 推進助成金要領第2の3の(2)のイの「現状及び問題点の把握の事業」について

懇談会等における「設定改善プラン」策定のための基礎資料を得るため、原則としてすべての傘下事業場に対して、25歳から39歳までの労働者の長時間労働の実態及び問題点を把握するとともに、この世代の労働者の労働時間等の設定の改善を重点的に推進するため、専門家による訪問調査及び個別指導を実施すること。

訪問調査及び個別指導については、懇談会等において策定する「設定改善プラン」が実効性のあるものとするため、専門家による実施を原則とし、個々の傘下事業場における当該労働者の労働時間の現状、業務体制などの実態を具体的に把握するとともに、労働時間等の設定の改善に係る問題点等を個別具体的に指導できる体制とすること。

4 推進事業の実施体制について（推進助成金要領第2の3の(3)関係）

推進員の配置を行う場合、その配置については、次のとおり取り扱うこと。

(1) 推進員は、推進事業の実施に関して、

ア 事業方針に基づき円滑に実施すること。

イ 構成事業主及び推進助成金要領第4の1により事業実施の承認を受けた支給対象団体が連合体の場合には、傘下の団体との連絡調整を行うこと。

ウ 推進助成金に関する書類の作成を行うこと等、事業運営の中心的な役割を担う者として配置するものであること。

(2) 推進員については、労働時間制度について、専門的な知識を有すること。

(3) 推進員の単価は、別途、通知する単価を目安とすること。

(4) 推進員は、推進員の限度額の範囲内で複数配置することは可能であること。

- (5) 当該推進員業務の実施に当たり必要な印刷費、通信運搬費、消耗品費、旅費等の経費については、各事業の実施に要する経費の中に計上すること。

5 団体規模別上限額について（推進助成金要領別表関係）

- (1) 上限額は、助成金要領第4の1の(1)により助成対象団体が事業実施の承認申請を行う際に、計画額を計上するに当たっての根拠となるものであること。
(2) 団体規模については、承認申請時における構成事業主数を当該事業年度における団体規模とすること。

6 支給対象期間について（推進助成金要領第3の1）

支給対象期間については、一事業年度とするが、1回に限り、再度継続して同一事業主団体等に対して推進助成金を支給することができること。

7 推進助成金の支給額について

- (1) 支給する推進助成金の最高額は500万円であり、上乗せ助成金の最高額は300万円であること。
(2) 支給する推進助成金の支給申請については、それぞれの支給の対象となる期間に事業実施に要した費用を、それぞれの申請期間内に申請させること。

8 労働時間等設定改善実施計画の承認制度の活用について

支給対象団体から、推進事業の内容で営業にかかわる事項が含まれる等私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律上の問題が懸念されるとの相談があった場合には、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第8条の労働時間等設定改善実施計画の承認制度を活用するよう助言を行うこと。

第3 労働時間設定改善コンサルタントによるコンサルティングについて

労働時間設定改善コンサルタントによるコンサルティングは、自主点検等により個別訪問を希望した事業場、又は、20代後半から30代の労働者が多く勤務する業種に属する事業場を重点的に実施すること。

第4 その他

好事例及び地域における労働時間等の設定の改善に関する情報の収集については、このための特段の調査・確認等を求めるのではなく、通常業務の中の事業場の帳簿等の点検・確認や事業主からの聴取等を行う過程において把握すれば足りるものであること。

なお、収集した好事例等に係る詳細な情報については、必要に応じて局に配置された労働時間設定改善コンサルタントを活用して、その収集に努めること。