

基発0401第15号

平成22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20年度及び平成21年度における労働時間対策については、「当面の労働時間対策の具体的推進について」（平成20年4月1日付け基発第0401009号）により推進してきたところである。

今般、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに、仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的とした改正労働基準法が本日施行されること、及び年次有給休暇の取得の促進を図る観点等から、厚生労働大臣が定めた「労働時間等設定改善指針」（平成22年厚生労働省告示第89号。以下「労働時間等見直しガイドライン」という。）が改正され、本日付けで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。

なお、「当面の労働時間対策の具体的推進について」（平成20年4月1日付け基発第0401009号）は、本日付けをもって廃止する。

記

第1 基本的考え方

近年の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、2,000時間前後で推移しており、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依然5割を下回る水準であること、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等が認められる。

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。

このような考え方は、平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（以下「行動指針」という。）においても盛り込まれたところである。憲章及び行動指針においては、事業主及びその団体並びに労働者の役割について、個々の企業の実情に合った効果的な進め方をお互いに話し合い、生産性の向上に努めつつ、職場の意識及び職場風土の改革をはじめとする働き方の改革に自主的に取り組み、民間主導による仕事と生活の調和に向けた気運を醸成することが重要であることを示している。

また、行動指針においては、平成24年までの数値目標として、週労働時間60時間以上の雇用者の割合の2割減、年次有給休暇の60%取得等の目標が設定されている。

これらの趣旨を踏まえ、仕事と生活の調和の実現に向けて、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する。

この実現のため、労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成に取り組むとともに、労働時間等の設定の改善を促進するために労働時間等見直しガイドラインの周知等を通じて、企業の取組の促進を図る。

また、具体的推進策として、法定労働時間の遵守はもとより、労働時間等設定改善委員会の設置等による労働時間等設定改善実施体制の整備、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減、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。

なお、これら対策を推進するに当たっては、「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（平成18年3月17日付け基発第0317008号）に基づく事業者が講ずべき措置の中の労働時間等に係る措置の周知徹底・指導等と密接な関連をもって実施していく。

第2 仕事と生活の調和の実現に向けた主な取組等

1 仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成

仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成を図るため、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。

特に、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を収集し、事業主団体等へ情報提供する等の周知啓発を行うこと。

2 労働時間等の設定の改善を促進するための支援

(1) 労働時間等見直しガイドラインの周知

労働時間等見直しガイドラインの改正が本日付けで適用され、その中では、年次有給休暇の取得を促進するため、労働時間等設定改善委員会における年次有給休暇の取得状況の確認制度の導入や取得率の目標設定を検討すること等、制度的な改善等を事業主に促すこととされたところである。

これら改正後の労働時間等見直しガイドラインについては、今般の改正を契機として、改めてあらゆる機会を通じて周知啓発を図ること。

特に経営者に対し労働時間等見直しガイドラインの趣旨等を周知することが肝要であるので、都道府県労働局においては労働局長をはじめ幹部が、また、労働基準監督署においては労働基準監督署長自らが、事業主団体との会合及び地域を代表する事業主への訪問等の機会を活用し、積極的に周知啓発を図ること。

(2) 労働時間等設定改善関係事業の実施

事業主等に対する労働時間等の設定の改善を促進するための支援として、以下の事業を実施することとし、事業主等に対する積極的な活用を勧奨するとともに、事業の円滑な実施を期すこと。

ア 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事業主団体等に配置し、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。

イ 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。

さらに、他の年齢層と比較して実労働時間が長い状況にあり、また、出産や育児等の子育てを担う中心世代でもある20歳代後半から30歳代の労働者の労働時間等の設定の改善が図れるよう、重点的に相談・指導等を団体的取組として行う中小企業事業主団体等に対し上乗せして助成を行うこと。

ウ 職場意識改善助成金

労働時間等の設定の改善に向けた職場意識の改善に積極的に取り組み、成果を上げた中小事業主に対し助成を行うこと。

なお、職場意識改善助成金については、今後の景気回復期を含め、長時間労働を抑制し、また、休暇取得促進を図る観点から、制度面に踏み込んだ改善をした場合の上乗せ助成を追加したため、改めて周知啓発を図ること。

エ 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。

第3 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、引き続き集団指導等を実施するなどにより、法定労働時間の遵守の徹底を図ること。

2 労働時間等設定改善実施体制の整備

労働時間等設定改善を推進するためには、企業において労働時間等をめぐる様々な問題について労使が日常的に話し合うとともに、話合いの成果を適切に実施するための体制を整備することが必要である。

さらに、行動指針における数値目標である全企業での実施等の目標を達成するために、引き続き労働時間等設定改善委員会の設置等による労働時間等設定改善実施体制の整備が図られるようあらゆる機会を通じて周知啓発を図ること。

3 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5年は56.1%であったものが、近年5割を下回る状態で推移していたが、平成20年には若干増加して47.4%となった。このような中で、年次有給休暇の取得促進を図り、行動指針における数値目標である取得率60%等の目標を達成するためには、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、取得率の目標設定の検討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」、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」及び労働時間等見直しガイドラインを踏まえ、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) 年次有給休暇の取得促進に向けた気運の醸成

年次有給休暇の取得については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になると、職場の雰囲気取得しづらいことなどを理由に、多くの労働者がその取得のためらいを感じている。

年次有給休暇の取得は、企業の活力や競争力の源泉である人材がその能力を十

分に発揮するための大きな要素であって、生産性の向上にも資するものであり、事業主にとっても大きな意味を持つものである。

また、行動指針では、平成 24 年までの数値目標として年次有給休暇の 60%取得等が掲げられているところであり、事業主からの積極的な取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇取得に対する気運の醸成に努めるよう指導すること。

(2) 計画的付与制度の積極的な活用等

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条第 6 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が、これまで、その制度内容についての周知は十分であるとは言いがたい状況であったため、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等、十分な周知を図るとともに、必要な指導を行うこと。その際、連続した休暇の取得促進に配慮するとともに、計画的付与制度の導入に向けた課題及び解決策について検討するよう併せて指導すること。

加えて、労働基準法第 39 条第 4 項の規定に基づく時間単位付与制度についても周知を図ること。

(3) 年次有給休暇取得日数等の管理等

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、労使において確認できるよう休暇管理簿を整備する等、必要な指導を行うこと。

さらに、業務量を正確に把握し、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の完全取得に向けた取得率の目標設定の検討及び業務体制の整備、取得状況の把握等を行うよう必要な指導を行うこと。その際、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討するよう併せて指導すること。

(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。

(5) 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場所である。さらに、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（平成 21 年 12 月 8 日閣議決定）において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等の観点から、年次有給休暇や育児休業等の取得促進等を政労使一丸となって推進し、経済・雇用創出を目指すこととされ、具体的な措置として「休暇取得促進への支援措置（指針見直し等）」が盛り込まれたところである。このため、これまでの「長期休暇(L 休暇)の周知について」（平成 12 年 11 月 30 日付け基発第 710 号）を基本として、その普及促進に努めること。

4 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、行動指針における平成 24 年までの数値目標である週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合の 2 割減等を達成するため、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等

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。

また、本日付けで施行される改正労働基準法第37条第1項但し書きにおいて、1箇月について60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととされたことについて遵守の徹底を図ること。

(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（昭和22年厚生省令第23号）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。

さらに、労使当事者に対し、限度時間を超える時間外労働をできる限り短くし、その時間の労働に係る割増賃金率を法定割増賃金率を超える率とするよう努めなければならないことについて、周知を行うとともに、当該割増賃金率を時間外労働協定に記載するよう必要な指導を行うこと。

(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。

ア 2組2交替制により、24時間連続操業を行っているもの

イ 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

ウ 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

エ 深夜にわたる時間外労働がしばしば行われているもの

5 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。

6 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見直しガイドライン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、局に配置された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意し、これらの団体の各種会議、広報誌等の活用を図ること。