

基発 0401 第 61 号  
平成 25 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 )

「今後の労働時間等設定改善関係業務の進め方について」の一部改正について

労働時間等設定改善関係業務については、平成 23 年 4 月 1 日付け基発 0401 第 17 号「今後の労働時間等設定改善関係業務の進め方について」（以下「業務通達」という。）に基づき業務を運営し、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進に係る政府目標の達成に向けて取り組んできたところである。

しかしながら、依然として長時間労働の実態にある業種、職種等が存在するとともに、年次有給休暇の取得率については、平成 5 年をピークに、その後低下し、近年では 5 割を下回る水準で推移している。

このような状況から、「長時間労働の抑制」と「年次有給休暇の取得促進」を一層推進していく必要がある。

このため、働き方・休み方改善コンサルタント業務をより効果的に推進するため、下記 1 のとおり見直しを行うとともに、長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進の更なる進展のため、記 2 のとおり、平成 25 年度から新たに「働き方・休み方改善ハンドブック」等を開発・普及し、労使の自主的な取組を推進することとした。

については、業務通達の「記」以下を別添 1 のとおり改正するので、了知の上、引き続きその積極的な推進に努められたい。

なお、中小企業事業主等を対象とする助成金に係る内容については、平成 25 年度予算成立後、別途指示する。

また、労働時間等設定改善対策の推進については、別添 2 のとおり都道府県知事に対し協力を依頼しており、貴職においても、都道府県と連携を図りつつ推進されたい。

#### 記

- 1 働き方・休み方改善コンサルタントによるコンサルティング等について、以下の見直しを行う。

- (1) 長時間労働が認められる業種及び年次有給休暇の取得率が低い業種について、年間を通じてコンサルティング、ワークショップ等を計画的に実施する。
- (2) コンサルタントについては、都道府県労働局及び労働基準監督署の連携を更に強化し、法令を遵守し長時間労働の抑制等について改善意欲のある事業場を積極的に対象とする。

2 企業等の自主的な取組を推進するため、以下の事業を実施する。

- (1) 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進に自主的に取り組む企業にノウハウを提供するためのツール（業種の特性に応じた取組方法などを盛り込んだハンドブック等）を作成し、周知する。
- (2) 地方都市において、関係労使、地方自治体等が協働して「働き方・休み方改善協議会（仮称）」を設置し、地域の特性に応じた年次有給休暇等の取得促進を実施する。
- (3) 年次有給休暇を取得しやすい時季における取組を促進させるための広報を実施する。

## 記

## 第1 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進など仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成

## 1 仕事と生活の調和に関する広報啓発活動の積極的な展開

仕事と生活の調和についての社会的気運の醸成を図っていくためには、各地域の実情を踏まえつつ効果的な広報啓発活動を展開していくことが重要であり、都道府県等の関係機関と連携をとりつつ、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90号）に基づく労働時間等見直しガイドライン（平成20年3月24日付け厚生労働省告示第108号）について、積極的に広報啓発に努めること。

## 2 労働時間等の設定改善に係る取組についての周知・啓発

労働時間等の設定改善に係る取組を円滑に推進するためには、労使の自主的な取組の推進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者団体との日頃からの連携に配慮し、これらの団体の各種会議や広報誌への掲載等のあらゆる機会を通じた周知・啓発活動を行うこと。

## 3 具体的な施策の実施

長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進等仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成等を図るため、次の施策を実施する。

## (1) 働き方・休み方改善ハンドブック等の開発

本省において、企業における長時間労働の抑制及び年次有給休暇に取得促進の自主的な取組を促進するため、長時間労働の抑制や年次有給休暇が遅れている業種の勤務形態等の特性に応じた改善策を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック（仮称）」を作成することとしている。また、企業が自主的な取組を行うための契機とするため、企業自らの「働き方・休み方」の現状を客観的に評価できるよう「働き方・休み方改善指標（仮称）」を作成することとしている。作成後は、都道府県労働局（以下「局」という。）においても、あらゆる機会を活用してこれらを周知すること。

## (2) 働き方・休み方改善協議会の実施

年次有給休暇の取得促進のためには、事業場のみならず、地域における気運の醸成も有効な手段であることから、本省委託

事業として、地方都市において、関係労使、地方自治体、行政機関等から構成する「働き方・休み方改善協議会（仮称）」を設置し、例えば地域の行事に合わせ一斉に年次有給休暇を取得するなどを内容とした提言を取りまとめ、その提言を地域内外の企業に周知・広報することにより、年次有給休暇の取得を促進する。本協議会が設置される地域を管轄する局においては、関係機関と必要な連携を図ること。

(3) 時季を捉えた年次有給休暇取得促進

年次有給休暇の取得を促進するため、夏季、年末年始等の年次有給休暇が取得しやすい時季に取得できる環境を整備することが重要である。そのため、各局においては、これらの時季を捉え、地方自治体、事業主団体、労働者団体などと連携しつつ、取得を促進するための周知・広報を計画的に実施すること。

第2 働き方・休み方改善コンサルタントによる個別事業場等に対する支援

1 趣旨

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等に向けた労使の自主的な取組を促進するために、改善の必要がある事業場に対して、事業場が抱える問題の要因を明らかにした上で、勤務形態等に応じた改善に資する支援を行うことが重要である。この支援の中心的役割を担うのは、都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）による個別事業場に対するコンサルティングであり、これを積極的かつ計画的に推進していくこととする。

2 コンサルタントが行う手法

コンサルタントは、以下の手法を有機的に連携させ、事業場に対し、必要な指導・助言を行うこと。

ア コンサルティング

個別事業場に直接訪問し、関係資料を確認しながら、当該事業場において労働時間管理等に責任を有する者と面談を行うこと等により、問題点を把握し、その解決策について、助言・指導を行う手法をいうこと。

イ ワークショップ

行政からの一方的な講習等の手法ではなく、参加者による労働時間等の設定改善の取組事例の発表、改善に関する意見交換

を通じて理解を促進する研修会をいうこと。

そのため、参加者が積極的に参加できるようなものとする  
ことが重要であり、一般的には次のような項目を含んだ研修会が  
考えられる。

- ① 労働時間等の設定改善事例に係る班別討議及び全体討議を  
行う。
- ② 班別討議において、参加者にその所属事業場の課題や取組  
を發表させ、その後、問題解決方法について班内で意見交換  
を行う。
- ③ 全体討議においては、各班から班別討議の結果を發表し、  
その後、全出席者による意見交換を行う。

ウ その他

事業場を集団として捉まえたものとして、集団指導、自主点  
検がある。これらの手法は、コンサルティングやワークショップ  
の対象事業場の選定のために活用すること。

3 対象事業場

コンサルタントは、次の事業場に対して取組を推進することと  
する。

ア 局選定業種の事業場

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等、これまで局  
又は労働基準監督署（以下「署」という。）等において実施し  
てきた自主点検、相談・指導、コンサルティングの実績等から、  
取り組む必要があると局において選定した業種（以下「局選定  
業種」という。）のうち、局が策定した基準に該当する事業場  
（監督指導等の対象は除く。）

イ 助成金を支給した事業場

ウ コンサルティングの申出があった事業場

エ 法令を遵守し、長時間労働の抑制等について改善意欲がある  
ものとして、署から情報提供された事業場

オ 36協定において1か月当たり80時間を超える協定を締結  
していると署より情報提供された事業場（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。）第5条第1号、第2号又は第4号による適用除外になっ  
ている事業及び監督指導等の対象は除く。）

#### 4 対象事業場への対応

以下の手法を用いて効果的に対応すること。

##### ア 局選定業種の事業場

- (ア) 原則として自主点検を行い、その結果、改善の必要がある事業場に対して、架電等により、コンサルティングの手法や、ワークショップ等の集団的手法を説明し、事業主等に対してどの手法を希望するか確認すること。その際、コンサルティングの希望があった場合には、必ずコンサルティングを実施すること。

電話による手法の確認を行ってもいずれも希望しない場合や自主点検の督促を行っても回答がない場合は、次年度以降の対象とする等、局の実情に応じて対応すること。

なお、既に局又は署において他の自主点検等により、改善の必要がある事業場を把握している場合は、自主点検を省略して差し支えないこと。

また、必ずしも上記手法にこだわることなく、局の実情に応じて手法を変更しても差し支えないこと。

- (イ) 対象とすべき業種等に業界団体等が存在している場合は、当該団体自らが構成事業場の長労働時間の抑制や年次有給休暇の取得促進を進めることも効果があることから、当該団体の自主的活動を促進するための働きかけを行うこと。

##### イ 助成金を支給した事業場

労働時間等設定改善推進助成金(以下「推進助成金」という。)又は職場意識改善助成金(以下「改善助成金」という。)の事業実施中の事業場及び既に助成金を支給した事業場に対しては、必ず以下の手法により対応すること。

##### (ア) 推進助成金

推進助成金を支給した全団体に対し、構成事業場の取組状況の確認のためのコンサルティングを行うこと。また、推進助成金を支給した団体のすべての構成事業場に対して、原則として自主点検を行うこと。その結果、改善の必要のある事業場に対して、架電等により、ワークショップ及びコンサルティングの手法を説明し、事業主等に対してどの手法を望むか確認すること。コンサルティングを希望する場合には、コンサルティングを必ず実施すること。

電話による手法の確認を行ってもいずれも希望しない場合

や自主点検の督促を行っても回答がない場合は、次年度以降の対象とする等、局の実情に応じて対応すること。

(イ) 改善助成金

改善助成金事業を実施している全事業場及び助成金を支給した全事業場に対し、実施状況の確認のためのコンサルティングを行うこと。

ウ コンサルティングの申出があった事業場

事業場からコンサルティングの申出を受理した場合、その申出があった日から、原則として1か月以内に、コンサルティングを行うこと。

エ 法令を遵守し、長時間労働の抑制等について改善意欲があるものとして、署から情報提供された事業場

署から情報提供された内容を確認した上で、局署の連携によりの確にコンサルティングを実施すること。

オ 36協定において1か月当たり80時間を超える協定を締結していると署より情報提供された事業場(限度基準第5条第1号、第2号又は第4号による適用除外になっている事業及び監督指導等の対象は除く。)

自主点検、集団指導やワークショップなどの集団的手法、コンサルティング等適切な手法を選択し、計画的に対応すること。

5 ワークショップ実施事業場に対するフォローアップ

ワークショップに参加した全事業場に対して、改善状況を把握することを目的として、自主点検を実施すること。自主点検の回答がなかった場合や自主点検により改善されていないことが確認された場合は、局の実情に応じて対応すること。

6 コンサルタント活動に関する行政効果の把握

自主点検やコンサルティング等、コンサルタントの活動について、行政効果を把握し、次年度以降の取組に反映させること。

7 コンサルタントの庁外活動の件数及び本省への報告

コンサルタントが主体的・能動的に庁外活動を行うことは本来業務専念の観点から重要なことから、コンサルタントが行う1か月当たりの庁外活動の件数について、事業場への個別訪問のほか、ワークショップや事業主団体等への対応も含めて3件以上を目安とすること。

同一事業場に対し、複数回にわたりコンサルティングを行った場合、それぞれを庁外活動の件数に含めて計上して差し支えない。

ワークショップについては、コンサルタント1人当たり、年間1回以上開催することを目安とし、1回当たりの庁外活動件数は3件分として計上して差し支えない。集団指導については、1回につき庁外活動1件とする。

また、コンサルタントの活動状況について取りまとめた上で、年2回本省に報告すること。

本省においては、各局から報告されたコンサルタントの活動状況を取りまとめた後、その活動実績を各局に対し情報提供する。

### 第3 労働時間等設定改善実施体制の整備の促進

長時間労働を抑制し、年次有給休暇の取得を促進するためには、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。このため、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。

また、本省において、毎年、企業における労働時間等設定改善委員会の設置状況を把握し、この結果を各局に情報提供するので、上記周知の際に活用すること。

### 第4 中長期的な見通しをもった対応

本対策を効果的かつ効率的に推進するためには、時季を捉えた休暇促進等に関する広報やコンサルティングや集団的手法などを連携させて対応する必要があることから、局において年間計画を策定すること。また、重点的に取り組む事業場数が膨大な場合等は、単年度計画に加え、中長期的な見通しを持った計画を策定し、推進すること。

### 第5 関係行政機関等との連携

#### (1) 局と署の連携

署は、監督指導等において、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が必要であるなど、労働時間等の設定改善が必要な事業場を把握した場合は、コンサルタントの業務内容について説明を行い、必要な情報を局に提供し、コンサルタントの積極的な活用を図ること。

#### (2) 関係行政機関等との連携

本取組を推進するためには、国の出先機関を含めた関係行政機関の協力を得つつ、連携して広報等を行うことが重要であることから、必要に応じ、関係行政機関に施策を説明し、広報等の依頼を行うなどの連携を図ること。

また、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組んでいる地方自治体を把握した場合は、その取組状況を把握し、例えば、仕事と生活の調和に関するイベントの開催等を計画している場合には、イベント会場等でパンフレットを配布できるようにするなど、地方自治体に対して働きかけを行うよう努めること。

### (3) 労使団体との連携

本取組を円滑に推進するためには、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の理解を得つつ、連携して広報等を行うことが重要であることから、必要に応じて労使団体に説明し、労使団体の各種会議等や広誌等を活用し、各種取組を周知する等必要な連携を図ること。

## 第6 その他

労働時間等設定改善関係業務を効果的に進めるため、監督指導等あらゆる機会を通じて、年次有給休暇の取得促進（特に、計画的付与制度を活用したもの）、所定外労働の削減等の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、整備に努め、各種機会に活用するとともに、本省に随時報告すること。

## 第7 労働時間等設定改善推進助成金及び職場意識改善助成金の支給要領について

労働時間等設定改善推進助成金の支給要領については、平成25年度本予算の成立後に示すこととしており、それまでの間、事業実施承認申請等は受け付けないこととする。

また職場意識改善助成金の支給要領についても、平成25年度本予算の成立後に示すこととしており、それまでの間、事業実施承認申請等は受け付けないこととするが、平成24年度に職場意識改善計画を認定した職場意識改善助成金の支給については、従前の例によることとする。

改正 平成24年4月2日一部改正

改正 平成25年4月1日一部改正

基発 0401 第 62 号

平成 25 年 4 月 1 日

都道府県知事 殿

厚生労働省労働基準局長

( 公 印 省 略 )

### 労働時間等設定改善対策の推進について

労働基準行政の推進につきまして、平素より格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、標記対策については、仕事と生活の調和の推進という観点から、平成 20 年 4 月 1 日付け基発第 0401011 号により御協力依頼をさせていただいているところです。

「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）」は、労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応するため、労働時間等の設定を改善することを目的としていますが、特に労働者が健康で充実した生活を送るためには、所定外労働を削減するとともに、年次有給休暇の取得促進を図ることが重要であり、これらを進めていくことが仕事と生活の調和を実現するためにも必要不可欠なものと考えています。

しかしながら、我が国の労働時間の現状をみると、週労働時間 60 時間以上の労働者の割合は依然として高水準で推移し、また、年次有給休暇の取得率については 5 割を下回る状況にあります。

このため、企業等における所定外労働時間の削減と年次有給休暇の取得促進を一層推進する観点から、国民運動を通じた社会的気運の醸成や労使の主体的な取組を支援する方策の強化などを盛り込んだ「今後の労働時間等設定改善関係業務の進め方について」（平成 25 年 4 月 1 日付け基発 0401 第 61 号）を、本日、都道府県労働局長あて通達しましたので、貴職におかれましては、引き続き、本対策の実施に当たり、御理解と御協力をいただきますようお願いいたします。

また、本対策において、夏季、年末年始等の年次有給休暇が取得しやすい時季に、集中的に年次有給休暇の取得促進に向けて労使等への働きかけを行うこととしておりますので、貴職におかれましても、この趣旨を御理解の上、都道府県民の福祉の向上等の観点から、都道府県労働局と連携を図りつつ、取組の積極的な実施に向けて、御協力を賜りますようお願い申し上げます。

「今後の労働時間等設定改善業務の進め方について」  
 (平成 23 年 4 月 1 日付け基発 0401 第 17 号) 新旧対照表

改正	現 行
記	記
<p>第 1 <u>長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進など仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成</u></p> <p>1 <u>仕事と生活の調和に関する広報啓発活動の積極的な展開</u></p> <p>仕事と生活の調和についての社会的気運の醸成を図っていくためには、各地域の実情を踏まえつつ効果的な広報啓発活動を展開していくことが重要であり、都道府県等の関係機関と連携をとりつつ、<u>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 90 号）に基づく労働時間等見直しガイドライン（平成 20 年 3 月 24 日付け厚生労働省告示第 108 号）</u>について、積極的に広報啓発に努めること。</p> <p>2 <u>労働時間等の設定改善に係る取組についての周知・啓発</u></p> <p>労働時間等の設定改善に係る取組を円滑に推進するためには、労使の自主的な取組の推進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者団体との日頃からの連携に配慮し、これらの団体の各種会議や広報誌への掲載等のあらゆる機会を通じた周知・啓発活動を行うこと。</p> <p>3 <u>具体的な施策の実施</u></p> <p><u>長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進等仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成等</u>を図るため、次の施策を実施する。</p> <p>(1) <u>働き方・休み方改善ハンドブック等の開発</u></p>	<p>第 1 仕事と生活の調和の実現に向けた社会的気運の醸成</p> <p>1 広報啓発活動の積極的な展開</p> <p>仕事と生活の調和についての社会的気運の醸成を図っていくためには、各地域の実情を踏まえつつ効果的な広報啓発活動を展開していくことが重要であり、都道府県等の関係機関と連携をとりつつ積極的な広報啓発活動を実施するよう努めること。</p> <p>2 あらゆる機会を通じた周知・啓発</p> <p>労働時間等設定改善対策を円滑に推進するためには、労使の自主的な取組の推進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者団体との日頃からの連携に配慮し、これらの団体の各種会議や広報誌への掲載等のあらゆる機会を通じた周知・啓発活動を行うこと。</p> <p>(新設)</p>

本省において、企業における長時間労働の抑制及び年次有給休暇に取得促進の自主的な取組を促進するため、長時間労働の抑制や年次有給休暇が遅れている業種の勤務形態等の特性に応じた改善策を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック（仮称）」を作成することとしている。また、企業が自主的な取組を行うための契機とするため、企業自らの「働き方・休み方」の現状を客観的に評価できるよう「働き方・休み方改善指標（仮称）」を作成することとしている。作成後は、都道府県労働局（以下「局」という。）においても、あらゆる機会を活用してこれらを周知すること。

(2) 働き方・休み方改善協議会の実施

年次有給休暇の取得促進のためには、事業場のみならず、地域における気運の醸成も有効な手段であることから、本省委託事業として、地方都市において、関係労使、地方自治体、行政機関等から構成する「働き方・休み方改善協議会（仮称）」を設置し、例えば地域の行事に合わせ一斉に年次有給休暇を取得するなどを内容とした提言を取りまとめ、その提言を地域内外の企業に周知・広報することにより、年次有給休暇の取得を促進する。本協議会が設置される地域を管轄する局においては、関係機関と必要な連携を図ること。

(3) 時季を捉えた年次有給休暇取得促進

年次有給休暇の取得を促進するため、夏季、年末年始等の年次有給休暇が取得しやすい時季に取得できる環境を整備することが重要である。そのため、各局においては、これらの時季を捉え、地方自治体、事業主団体、労働者団体などと連携しつつ、取得を促進するための周知・広報を計画的に実施すること。

第2 働き方・休み方改善コンサルタントによる個別事業場等に対する支援

1 趣旨

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等に向けた労使の自主的な取組を促進するために、改善の必要がある事業場に対して、事業場が抱える問題の要因を明らかにした上で、勤務形態等に応じた改善に資する支援を行うことが重要である。この支援の中心的役割を担うのは、都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）による個別事業場に対するコンサルティングであり、これを積極的かつ計画的に推進していくこととする。

2 コンサルタントが行う手法

コンサルタントは、以下の手法を有機的に連携させ、事業場に対し、必要な指導・助言を行うこと。

ア コンサルティング

個別事業場に直接訪問し、関係資料を確認しながら、当該事業場において労働時間管理等に責任を有する者と面談を行うこと等により、問題点を把握し、その解決策について、助言・指導を行う手法をいうこと。

(新設)

第2 個別事業場に対する働きかけ

5 手法

(2) コンサルティング

ア コンサルティングの実施

個別事業場に対するコンサルティングについては、都道府県労働局に配置された働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）を活用して、時間外労働の削減のための自主点検等を実施し、事業場の希望に応じてコンサルタントによる個別訪問を実施するとともに、助言・指導を希望するに至っていない事業場に対しても、長時間労働が懸念される場合等改善が必要と考えられるものに対しては、積極的なコンサルタントの活用を勧奨するよう努めること。

個別訪問については1回限りの実施ではなく、事業場に対し改善プランを提示するなど一定期間にわたって事業場を計画的に訪問し、指導・援助を行うこ

## イ ワークショップ

行政からの一方的な講習等の手法ではなく、参加者による労働時間等の設定改善の取組事例の発表、改善に関する意見交換を通じて理解を促進する研修会をいうこと。

そのため、参加者が積極的に参加できるようなものとするのが重要であり、一般的には次のような項目を含んだ研修会が考えられる。

- ① 労働時間等の設定改善事例に係る班別討議及び全体討議を行う。
- ② 班別討議において、参加者にその所属事業場の課題や取組を発表させ、その後、問題解決方法について班内で意見交換を行う。
- ③ 全体討議においては、各班から班別討議の結果を発表し、その後、全出席者による意見交換を行う。

ととする。

## イ 対象事業場の選定

コンサルティングについては、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合が特に高い 30 代の労働者が多く勤務する事業場、医療機関における看護師等夜勤を含む交代制勤務に従事する者など厳しい勤務環境や長時間労働が懸念される事業場などに対して重点的に実施すること。

## 5 手法

### (1) ワークショップ

#### ア 対象事業場の選定

これまでの相談状況などを中心に局内を広く俯瞰し、長時間労働が懸念される業種、職種等を中心に対象を選定することと併せ、別途指示する場合は、その指示に基づく事業場を対象とすること。

また、1 回のワークショップの参加事業場数が、10～30 程度となるように選定すること。

#### イ 対象事業場に対する参加の勧奨

対象事業場が選定されたら、通知文を發出し参加勧奨すること。

また、特定の業種団体等の構成事業場を一定数集めて実施する場合は、ワークショップを効率的かつ効果的に展開するため、事前に当該業種団体等へ協力を要請することと併せ、可能であれば、当該業種団体等と共同で実施すること。

さらに、医療機関、介護施設等、都道府県等の業所管部局と関係の深い事業場を対象とする場合は、当該部局と連携を図り、共同で実施するなどの工夫を図ること。

なお、事業場に対する通知文については、別紙 3 を参考とすること。

<p>ウ その他</p> <p><u>事業場を集団として捉まえたものとして、集団指導、自主点検がある。これらの手法は、コンサルティングやワークショップの対象事業場の選定のために活用すること。</u></p>	<p>ウ ワークショップの開催</p> <p>(ア) 導入</p> <p>下記 (2) の一般的なコンサルティングと同様にワーク・ライフ・バランスの必要性、長時間労働の抑制による過労死防止対策などについて説明し、自主点検を実施すること。</p> <p>(イ) 展開</p> <p>自主点検により、事業場内の課題を明確にし、1 か月以内に別紙4のアクションプラン記入シートにより改善計画を策定し、提出するよう指導すること。</p> <p>(ウ) まとめ</p> <p>アクションプラン作成後3か月を目処に別紙5の改善レポートを提出するよう指導すること。</p> <p>また、改善レポートの提出のあった事業場のうち3事業場を目処に改善状況の確認及びさらなる改善の検討などフォローアップを行うこと。</p> <p>エ スケジュールの目安</p> <p>(ア) 第1 四半期 対象事業場の選定及び参加勧奨</p> <p>(イ) 第2 四半期 ワークショップの開催</p> <p>(ウ) 第3 四半期 改善レポートの提出</p> <p>(エ) 第4 四半期 改善レポート事業場へのフォローアップの実施</p> <p>第2</p> <p>(3) 自主点検</p> <p>自主点検はワークショップやコンサルティングの対象事業場の選定のために活用すること。また、特に時間外労働が長い事業場に対する自主的な取組を促進するため、コンサルタントを活用して、あらゆる機会を捉え、広く、時間外労働の削減のための自主点検を実施すること。</p>
---	--

### 3 対象事業場

コンサルタントは、次の事業場に対して取組を推進することとする。

#### ア 局選定業種の事業場

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等、これまで局又は労働基準監督署（以下「署」という。）等において実施してきた自主点検、相談・指導、コンサルティングの実績等から、取り組む必要があると局において選定した業種（以下「局選定業種」という。）のうち、局が策定した基準に該当する事業場（監督指導等の対象は除く。）

#### イ 助成金を支給した事業場

#### ウ コンサルティングの申出があった事業場

法令を遵守し、長時間労働の抑制等について改善意欲があるものとして、署から情報提供された事業場

オ 36協定において1か月当たり80時間を超える協定を締結していると署より情報提供された事業場（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。）第5条第1号、第2号又は第4号による適用除外になっている事業及び監督指導等の対象は除く。）

### 4 対象事業場への対応

以下の手法を用いて効果的に対応すること。

## 第2

### 4 対象とする事業場等

次の対象事業場に対し、それぞれの手法を用いて効果的に対応すること。

(1) 業種の特性に応じた対応が必要と考えられる事業場

医療機関における看護師等夜勤を含む交代制勤務に従事する者など業種における変則的な勤務形態や長時間労働が懸念される事業場。

（手法：自主点検、ワークショップ、コンサルティング）

(2) 長時間労働が懸念される事業場（上記(1)の対象を除く。）

1か月当たり80時間を超える時間外労働が可能となる労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定を締結している事業場や「過労死」等に係る労災保険給付が行われている事業場等（当該年度に署において監督指導、集団指導、自主点検等の各種行政手法を講ずるものなど、局において調整したものを除く。）

（手法：自主点検、ワークショップを原則とし、必要に応じてコンサルティング）

(3) 助成金受給事業場

職場意識改善助成金を受給した事業場や労働時間等設定改善推進助成金を受給した事業主団体の傘下事業場を対象にコンサルティングを実施するもの。

（手法：コンサルティング）

(4) 自らコンサルティングを希望する事業場（上記(1)～(3)を除く。）

（手法：コンサルティング）

（新設）

## ア 局選定業種の事業場

(ア) 原則として自主点検を行い、その結果、改善の必要がある事業場に対して、架電等により、コンサルティングの手法や、ワークショップ等の集団的手法を説明し、事業主等に対してどの手法を希望するか確認すること。その際、コンサルティングの希望があった場合には、必ずコンサルティングを実施すること。

電話による手法の確認を行ってもいずれも希望しない場合や自主点検の督促を行っても回答がない場合は、次年度以降の対象とする等、局の実情に応じて対応すること。

なお、既に局又は署において他の自主点検等により、改善の必要がある事業場を把握している場合は、自主点検を省略して差し支えないこと。

また、必ずしも上記手法にこだわることなく、局の実情に応じて手法を変更しても差し支えないこと。

(イ) 対象とすべき業種等に業界団体等が存在している場合は、当該団体自らが構成事業場の長労働時間の抑制や年次有給休暇の取得促進を進めることも効果があることから、当該団体の自主的活動を促進するための働きかけを行うこと。

## イ 助成金を支給した事業場

労働時間等設定改善推進助成金（以下「推進助成金」という。）又は職場意識改善助成金（以下「改善助成金」という。）の事業実施中の事業場及び既に助成金を支給した事業場に対しては、必ず以下の手法により対応すること。

### (ア) 推進助成金

推進助成金を支給した全団体に対し、構成事業場の取組状況の確認のためのコンサルティングを行うこと。また、推進助成金を支給した団体のすべての構成事

業場に対して、原則として自主点検を行うこと。その結果、改善の必要のある事業場に対して、架電等により、ワークショップ及びコンサルティングの手法を説明し、事業主等に対してどの手法を望むか確認すること。コンサルティングを希望する場合には、コンサルティングを必ず実施すること。

電話による手法の確認を行ってもいずれも希望しない場合や自主点検の督促を行っても回答がない場合は、次年度以降の対象とする等、局の実情に応じて対応すること。

#### (イ) 改善助成金

改善助成金事業を実施している全事業場及び助成金を支給した全事業場に対し、実施状況の確認のためのコンサルティングを行うこと。

ウ コンサルティングの申出があった事業場  
事業場からコンサルティングの申出を受理した場合、その申出があった日から、原則として1か月以内に、コンサルティングを行うこと。

エ 法令を遵守し、長時間労働の抑制等について改善意欲があるものとして、署から情報提供された事業場

署から情報提供された内容を確認した上で、局署の連携により的確にコンサルティングを実施すること。

オ 36協定において1か月当たり80時間を超える協定を締結していると署より情報提供された事業場（限度基準第5条 第1号、第2号又は第4号による適用除外になっている事業及び監督指導等の対象は除く。）

自主点検、集団指導やワークショップなどの集団的手法、コンサルティング等適切な手法を選択し、計画的に対応すること。

5 ワークショップ実施事業場に対するフォローアップ

ワークショップに参加した全事業場に対して、改善状況を把握することを目的として、自主点検を実施すること。自主点検の回答がなかった場合や自主点検により改善されていないことが確認された場合は、局の実情に応じて対応すること。

6 コンサルタント活動に関する行政効果の把握

自主点検やコンサルティング等、コンサルタントの活動について、行政効果を把握し、次年度以降の取組に反映させること。

7 コンサルタントの庁外活動の件数及び本省への報告

コンサルタントが主体的・能動的に庁外活動を行うことは本来業務専念の観点から重要なことから、コンサルタントが行う1か月当たりの庁外活動の件数について、事業場への個別訪問のほか、ワークショップや事業主団体等への対応も含めて3件以上を目安とすること。

同一事業場に対し、複数回にわたりコンサルティングを行った場合、それぞれを庁外活動の件数に含めて計上して差し支えない。ワークショップについては、コンサルタント1人当たり、年間1回以上開催することを目安とし、1回当たりの庁外活動件数は3件分として計上して差し支えない。集団指導については、1回につき庁外活動1件とする。

また、コンサルタントの活動状況について取りまとめた上で、年2回本省に報告すること。

本省においては、各局から報告されたコンサルタントの活動状況を取りまとめた後、そ

ウ コンサルタントの庁外活動の件数

平成 20 年 3 月 11 日付け基発第 0311001 号「業務の効果的・効率的な推進について」の記の第 2 の 7 の (1) のアにおいて、コンサルタントが行う 1 か月当たりの庁外活動の目安件数を 3 件以上と指示したところである。

コンサルタントが主体的・能動的に庁外活動を行うことは本来業務専念の観点からも有効であるため、引き続き、コンサルタントが行う 1 か月当たりの庁外活動の件数について、事業場への個別訪問のほか、ワークショップや事業主団体等への対応も含めて 3 件以上を目安とすること。

なお、本省においては、各局から報告されるコンサルタントの活動状況を取りまとめた後、その活動実績を各局に対し情報提供することとする。

<p>の活動実績を各局に対し情報提供する。</p>	
<p>(削除)</p>	<p>第2</p> <p>2 管内状況の把握</p> <p>相談の内容、自主点検結果、その他関係団体等からのヒアリングなどから、管内における業種、職種、地域ごとの仕事と生活の調和推進への取組状況や意識などに関する管内状況の把握に努めること。</p>
<p>(削除)</p>	<p>第3 労働時間等の設定の改善の促進を図るための支援</p> <p>1 労働時間等設定改善推進助成金について</p> <p>中小企業事業主の団体又はその連合団体が、その構成事業主の雇用する労働者の労働時間等の設定の改善が図られるよう、当該構成事業主に対する相談、指導その他の援助を団体として行った場合に、その実施した事業の内容に応じて助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることとする。</p> <p>さらに、その中小企業事業主の団体又はその連合団体が、その構成事業主の雇用する、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（以下「25歳から39歳までの労働者」という。）の労働時間等の設定の改善が図れるよう、重点的に当該構成事業主に対する相談・指導その他の援助を団体として行った場合に、その実施した事業の内容に応じて上乘せして助成金を支給する。</p> <p>なお、労働時間等設定改善推進助成金の支給業務については、「労働時間等設定改善推進助成金支給要領」（別添1）に基づき実施する。</p> <p>2 職場意識改善助成金について</p>

### 第3 労働時間等設定改善実施体制の整備の促進

長時間労働を抑制し、年次有給休暇の取得を促進するためには、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。このため、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。

また、本省において、毎年、企業における労働時間等設定改善委員会の設置状況を把握し、この結果を各局に情報提供するので、上記周知の際に活用すること。

### 第4 中長期的な見通しをもった対応

本対策を効果的かつ効率的に推進するためには、時季を捉えた休暇促進等に関する広報やコンサルティングや集団的手法などを連携させて対応する必要があることから、局において年間計画を策定すること。また、重点的に取り組む事業場数が膨大な場合等は、単年

労働時間等の設定の改善の取組を促進しようとする中小事業主を対象として、職場意識の改善に積極的に取り組み、効果的に実施した場合に助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等の設定の改善の推進を図ることとする。

なお、職場意識改善助成金の支給業務については、「職場意識改善助成金支給要領」（別添2）に基づき実施する。

### 第4 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実施体制の整備については、平成18年4月1日付け基発第0401006号「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の施行について」の記の4で指示しているところである。

また、平成20年3月11日付け基発第0311001号「業務の効果的・効率的な推進について」の記の第2の6の(1)においても改めて指示しているところであるが、引き続き、本通達の趣旨も踏まえ、上記第2及び第3の労働時間等設定改善関係業務の推進に当たっては、あらゆる機会を通じて、特に各事業場に対し、労働時間等設定改善委員会の設置等に向けた働きかけを行うなどにより、労働時間等設定改善実施体制の整備を図ること。

なお、本省においては、「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意識調査」の結果を取りまとめた後、各局に対し情報提供することとする。

### 3 計画的対応

管内における仕事と生活の調和の実現に向け、効果的な対応を図るため、必要に応じ中長期的な視点を持って対応すること。

例えば、一定の業種などに啓発すべき対象が相当数存在すると考えられる場合などは、集団的対応・個別対応を組み合わせ、単年度

度計画に加え、中長期的な見通しを持った計画を策定し、推進すること。

## 第5 関係行政機関等との連携

### (1) 局と署の連携

署は、監督指導等において、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が必要であるなど、労働時間等の設定改善が必要な事業場を把握した場合は、コンサルタントの業務内容について説明を行い、必要な情報を局に提供し、コンサルタントの積極的な活用を図ること。

### (2) 関係行政機関等との連携

本取組を推進するためには、国の出先機関を含めた関係行政機関の協力を得つつ、連携して広報等を行うことが重要であることから、必要に応じ、関係行政機関に施策を説明し、広報等の依頼を行うなどの連携を図ること。

また、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組んでいる地方自治体を把握した場合は、その取組状況を把握し、例えば、仕事と生活の調和に関するイベントの開催等を計画している場合には、イベント会場等でパンフレットを配布できるようにするなど、地方自治体に対して働きかけを行うよう努めること。

### (3) 労使団体との連携

本取組を円滑に推進するためには、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の理解を得つつ、連携して広報等を行うことが重要であることから、必要に応じて労使団体に説明し、労使団体の各種会議等や広誌等を活用し、各種取組を周知する等必要な連携を図ること。

限りの対応とすることなく、複数年（2～3年）の対応とするなど計画性を持ったものとする。

## 第5 都道府県等関係行政機関との連携

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関係施策を推進するに当たっては、都道府県等との連携を図ることが重要であることから、各種機会を通じて、都道府県を含む関係行政機関等との連携を図ること。

## 第2 個別事業場等に対する働きかけ

### 1 基本的態度

個別事業場への働きかけについては、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）等を広く周知・啓発するという趣旨に鑑み、局内における関係部署はもとより、都道府県等の関係行政機関、関係する業界団体などとの連携を図りながら、効率的・効果的な行政展開を積極的に図ることが肝要であり、そのためには、日頃から関

<p>第6 その他</p> <p>労働時間等設定改善関係業務を効果的に進めるため、監督指導等あらゆる機会を通じて、年次有給休暇の取得促進（特に、計画的付与制度を活用したもの）、所定外労働の削減等の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、整備に努め、各種機会に活用するとともに、本省に随時報告すること。</p> <p>第7 <u>労働時間等設定改善推進助成金及び職場意識改善助成金の支給要領について</u></p> <p><u>労働時間等設定改善推進助成金の支給要領については、平成25年度本予算の成立後に示すこととしており、それまでの間、事業実施承認申請等は受け付けないこととする。</u></p> <p><u>また職場意識改善助成金の支給要領についても、平成25年度本予算の成立後に示すこととしており、それまでの間、事業実施承認申請等は受け付けないこととするが、平成24年度に職場意識改善計画を認定した職場意識改善助成金の支給については、従前の例によることとする。</u></p> <p>改正 平成24年4月2日一部改正 改正 平成25年4月1日一部改正</p>	<p>係機関等との良好な関係を構築しておくことに心掛けること。</p> <p>第6 その他</p> <p>労働時間等設定改善関係業務を効果的に進めるため、臨検監督等あらゆる機会を通じて、年次有給休暇の取得促進（特に、計画的付与制度を活用したもの）、所定外労働の削減等の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、整備に努め、各種機会に活用するとともに、本省に随時報告すること。</p> <p>(新設)</p>
--	--