

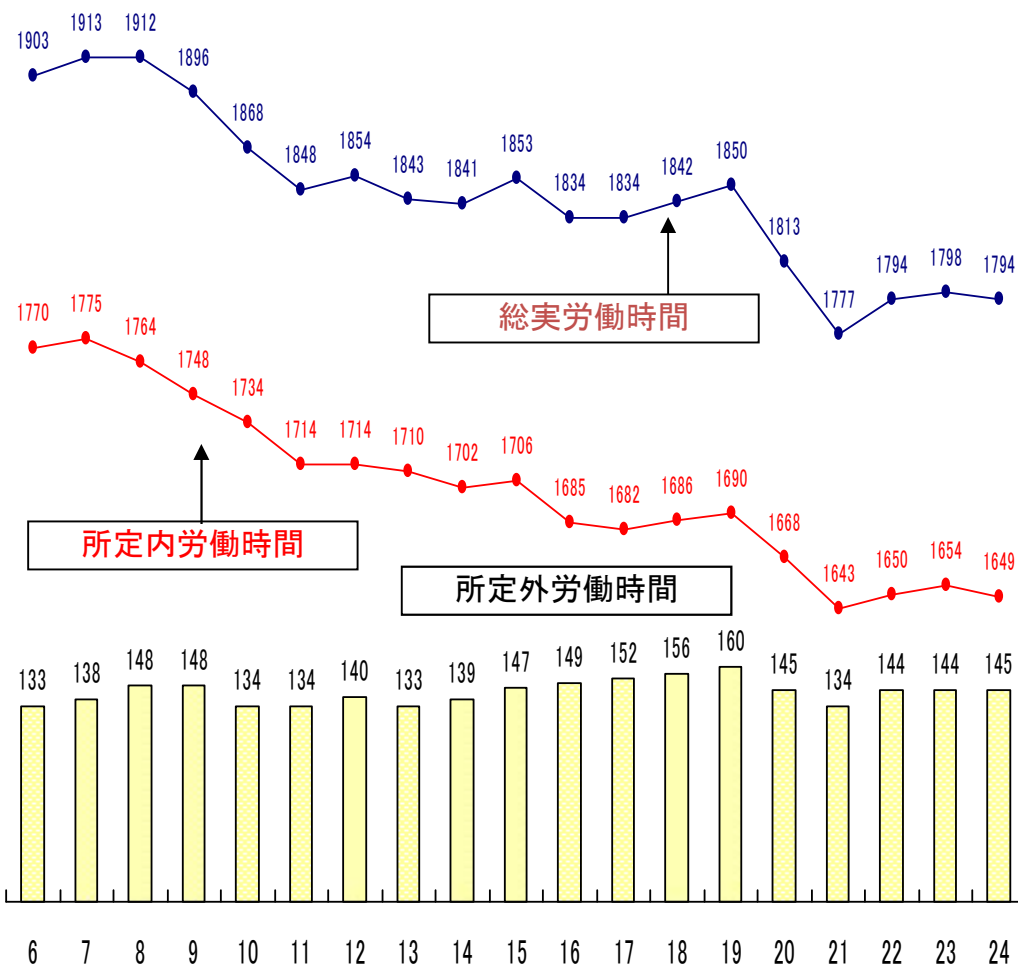
正規雇用労働者の働き方について



総労働時間の推移（第1回資料 再掲）

○ 年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

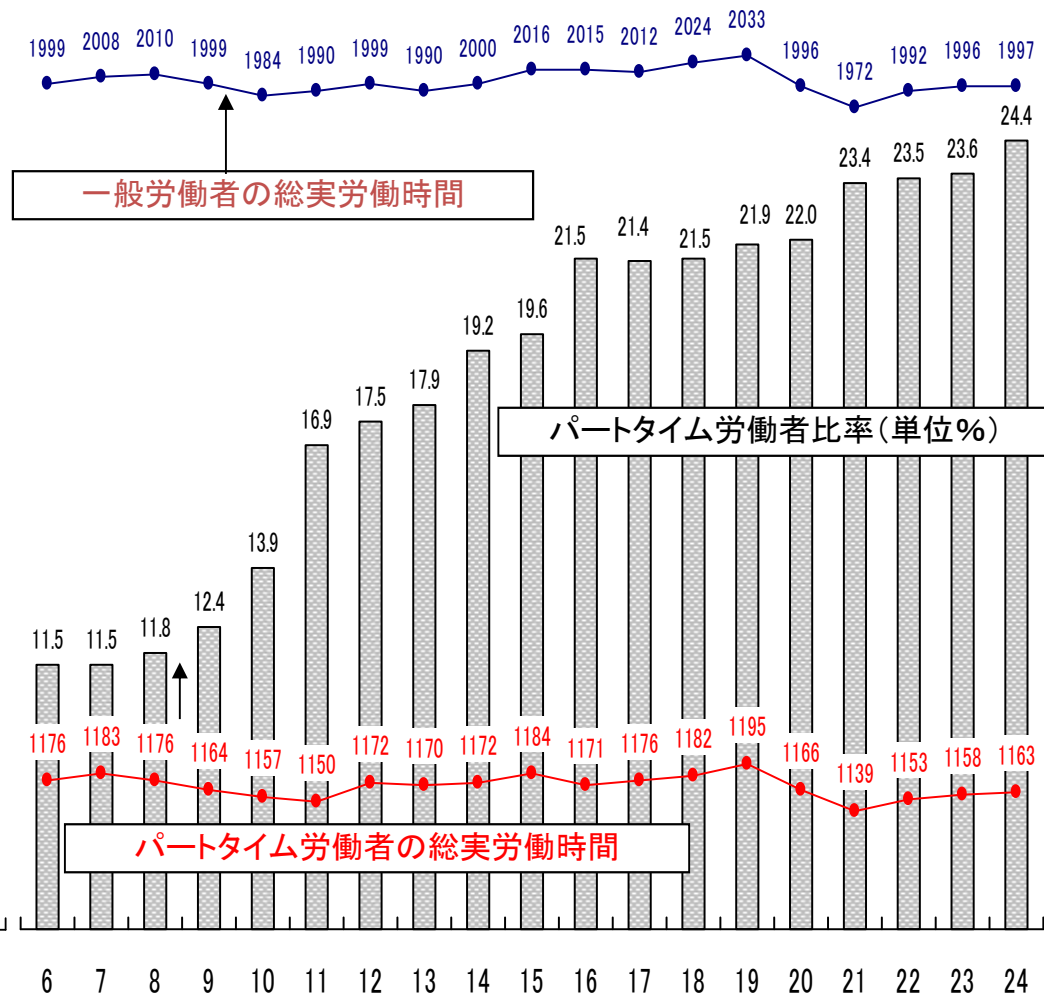
年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

(年度)

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

(年度)

週労働時間別雇用者等の推移（第1回資料 再掲）

平成25年 雇用政策研究会 第4回資料

○ 週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では18.2%と、以前より低下したものの高水準で推移している。

	平成9年	平成14年	平成19年	平成23年	平成24年
週35時間未満の者	1114万人	1211万人	1346万人	[1384万人]	1436万人
	21.1%	23.2%	24.9%	[27.1%]	26.8%
週35時間以上週60時間未満の者	3610万人	3361万人	3482万人	[3228万人]	3412万人
	68.3%	64.4%	64.5%	[63.2%]	63.7%
週60時間以上の者	555万人	630万人	554万人	[476万人]	490万人
	10.5%	12.1%	10.3%	[9.3%]	9.1%
合計	5285万人	5216万人	5398万人	[5105万人]	5359万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成9年	平成14年	平成19年	平成23年	平成24年
週60時間以上の者	160万人	194万人	176万人	141万人	144万人
	21.2%	24.0%	20.2%	18.4%	18.2%

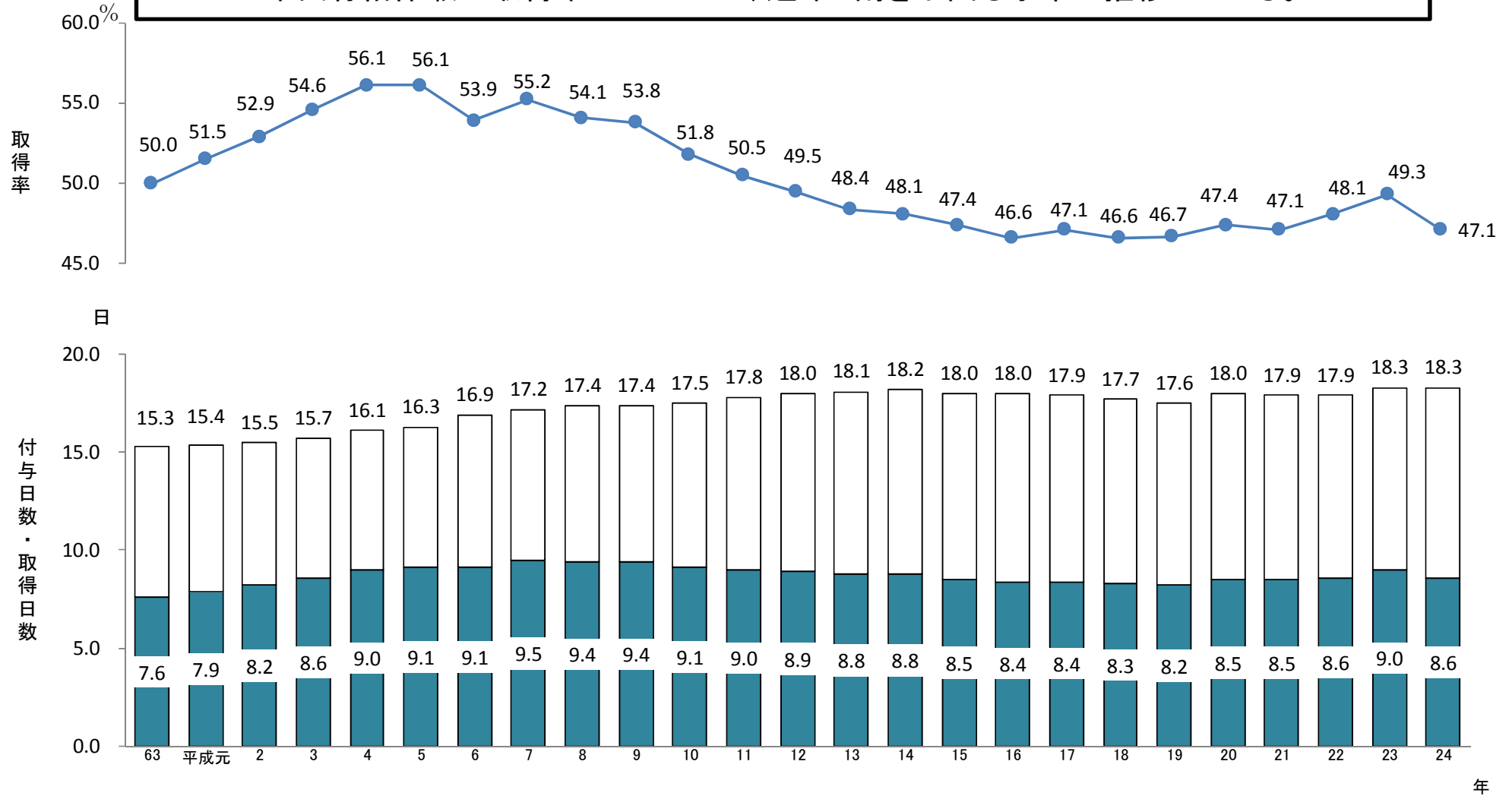
(資料出所)総務省「労働力調査」

(注)上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は非農林業の就業者数(雇用者に加え、自営業者、家族従業者含む)により作成。

[]内の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国結果。

年次有給休暇の取得率等の推移

年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
- 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
- 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」

法定労働時間（労働基準法第32条）

【原則】

- ◆ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ◆ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【例外的な取扱い】

変形労働時間制、フレックスタイム制、
事業場外労働時間のみなし、裁量労働制 等

法定休日（労働基準法第35条）

- ◆ 使用者は、毎週少なくとも1回（又は4週間に4日以上）の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- ◆ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- ◆ 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。
 - ※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。
 - ※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。
- ◆ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

労働時間制度の概況 ⇒ 5割強の労働者が弾力的労働時間制度の対象

平成25年 雇用政策研究会 第4回資料

<p>通常の労働時間制</p>	<p>一般的な働き方</p>	<p>→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間) ※適用労働者の割合 45.3%</p>	
<p>変形労働時間制</p>	<p>交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合 【昭和22年労働基準法制定時(昭和62年・平成5年一部改正・追加)】</p>	<p>→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 38.7%</p>	<p>弾力的な労働時間制度</p> <p>※適用労働者の割合</p> <p>54.7%</p>
<p>フレックスタイム制</p>	<p>協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】</p>	<p>→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。 ※適用労働者の割合 7.9%</p>	
<p>事業場外みなし制</p>	<p>事業場の外で労働する外回りの営業職等 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】</p>	<p>→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 6.6%</p>	
<p>専門業務型裁量労働制</p>	<p>新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等 【昭和62年(昭和63年4月1日施行)】</p>	<p>→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1.2%</p>	
<p>企画業務型裁量労働制</p>	<p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務に従事する場合 【平成10年(平成12年4月1日施行)、平成15年改正】</p>	<p>→ 労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0.3%</p>	

※ 「適用労働者」の割合の出所： 平成25年就労条件総合調査

I 労働時間の削減

○ 時間外・休日労働の削減

- ・ 原則、1日8時間超、1週間に40時間超の労働禁止
- ・ ただし、労使協定（36協定）を締結して届け出た場合は、協定の範囲内で時間外又は休日の労働が可能 ← 1ヶ月45時間／1年間360時間を超えないように監督官が監督指導

○ 年次有給休暇の取得促進

計画付与制度（業務との兼合いをつけながら年次有給休暇を取得できるように、労使協定により付与日等を決める制度）の活用による取得促進

II 労働者の健康管理に係る措置の徹底（労働安全衛生法）

① 産業医の選任等の健康管理体制の整備、健康診断の実施の徹底

② 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導の徹底

- ・ 時間外・休日労働が1月当たり100時間超の労働者が申し出た場合、医師による面接指導を事業者^に義務付け

③ 職場におけるメンタルヘルス対策の推進

III 職場のパワーハラスメント対策

- 職場のパワハラ^の定義を策定し、公表することで社会的な機運を醸成。実態調査を実施。
- ポスターやパンフレット、対策のためのハンドブックを作成。

数値目標の達成に向けた主な取組

週労働時間60時間以上の雇用者の割合

直近値(2012):9.1% → 目標値(2020):10%(2008)から5割減

年次有給休暇取得率

直近値(2011):49.3% → 目標値(2020):70%

【現在の取組】

- 「労働時間等見直しガイドライン」の周知・啓発
- 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定の改善に取り組む中小企業事業主や中小企業事業主団体に対する助成
- 都道府県労働局に配置した「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。)」による企業に対する支援の実施
- 月60時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率の引上げ及び年次有給休暇の時間単位取得等を内容とする改正労働基準法の施行

【目標達成に向けた今後の取組】

○ 週労働時間60時間以上の雇用者割合の減少

- ・ 助成金制度について、申請期間の2ヶ月間の延長(平成25年度)等の見直しを行う。
- ・ コンサルタントによる労働時間等の設定の改善に係る支援について、労働基準監督署が把握した長時間労働の抑制等の改善意欲がある事業場を重点的に実施する。
- ・ 長時間労働等の課題が指摘される正社員と雇用の不安定な非正規雇用という二極化した雇用形態を解消するため、職務等に着目した多様な正社員モデルの普及促進を図ることとする。具体的には、有識者懇談会を立ち上げ、労働条件の明示等、雇用管理上の留意点について来年度中のできるだけ早期に取りまとめ、周知を図ることとする。

○ 年次有給休暇の取得率向上

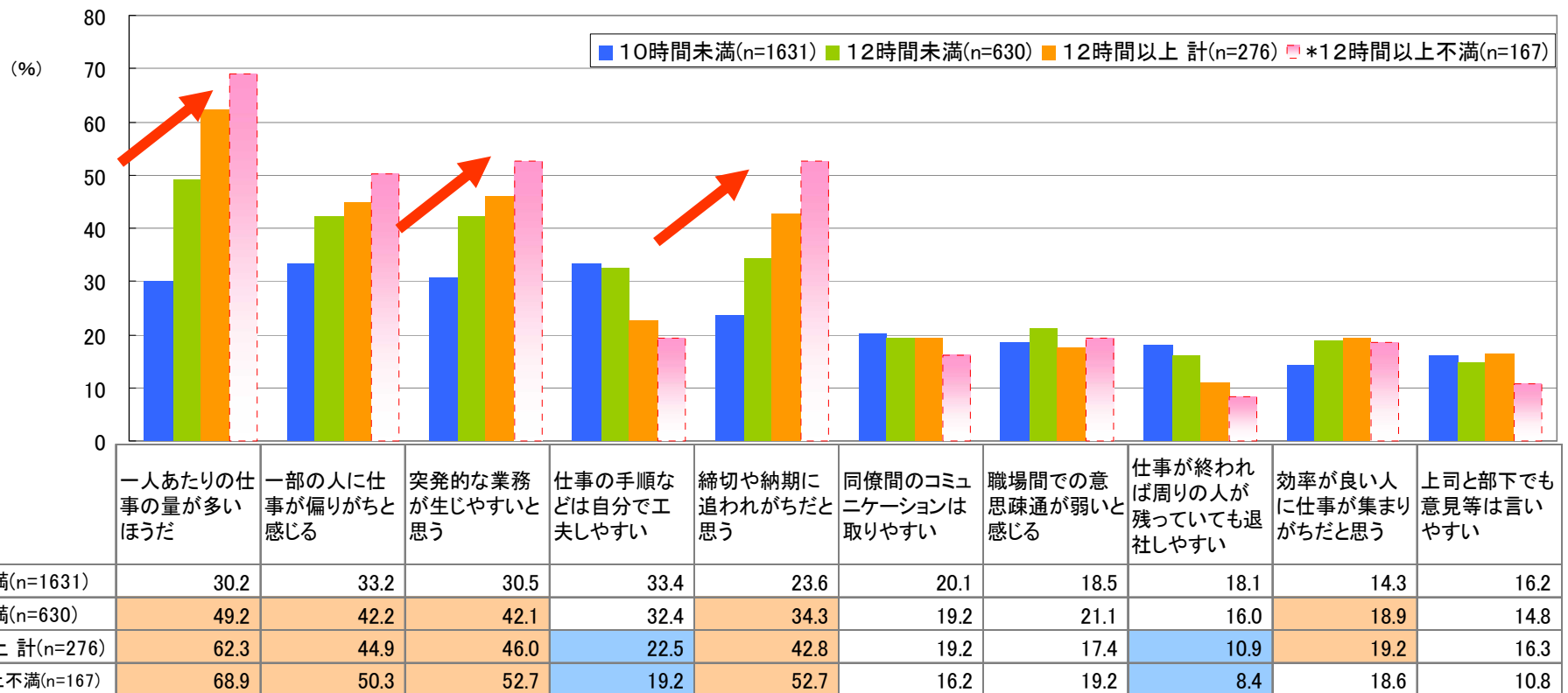
- ・ 中小事業主等に対して、引き続き、助成金による支援を行うとともに、年次有給休暇の計画的付与制度の活用等に係るコンサルタントによる支援を実施する。
- ・ 企業自らが働き方・休み方に関する状況を客観的に把握し、改善のきっかけとできるよう「改善指標」を開発・普及する。
- ・ 労使、地方自治体等が協同で協議会を設置し、地域のイベント等に合わせて一斉に休暇取得することを働きかけるなど、地域の特性を生かした休暇取得促進事業を実施する。
- ・ 宿泊業等の業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法を盛り込んだ「働き方・休み方ハンドブック」を開発・普及する。

(参考)長時間労働の抑制を阻害している要因(職場の雰囲気)【正社員のみ】

○ 労働時間の長い人ほど、職場の雰囲気について「一人あたりの仕事量」「突発的な仕事」「締切に追われがち」など、業務体制に関する部分に課題を感じている。
特に、1日の労働時間が12時間以上のうち、自身の労働時間に「不満」を感じている人ではその傾向が強い。

● 労働時間別の職場の雰囲気(複数回答)

※TOTALスコア順に降順ソート、上位10項目



※「12時間以上不満」は、12時間以上労働者で、現在の労働時間について「やや不満」「不満」と回答した人

Q あなたご自身の職場の雰囲気について、あなたはどのように感じていますか。近い項目をすべてお答え下さい。

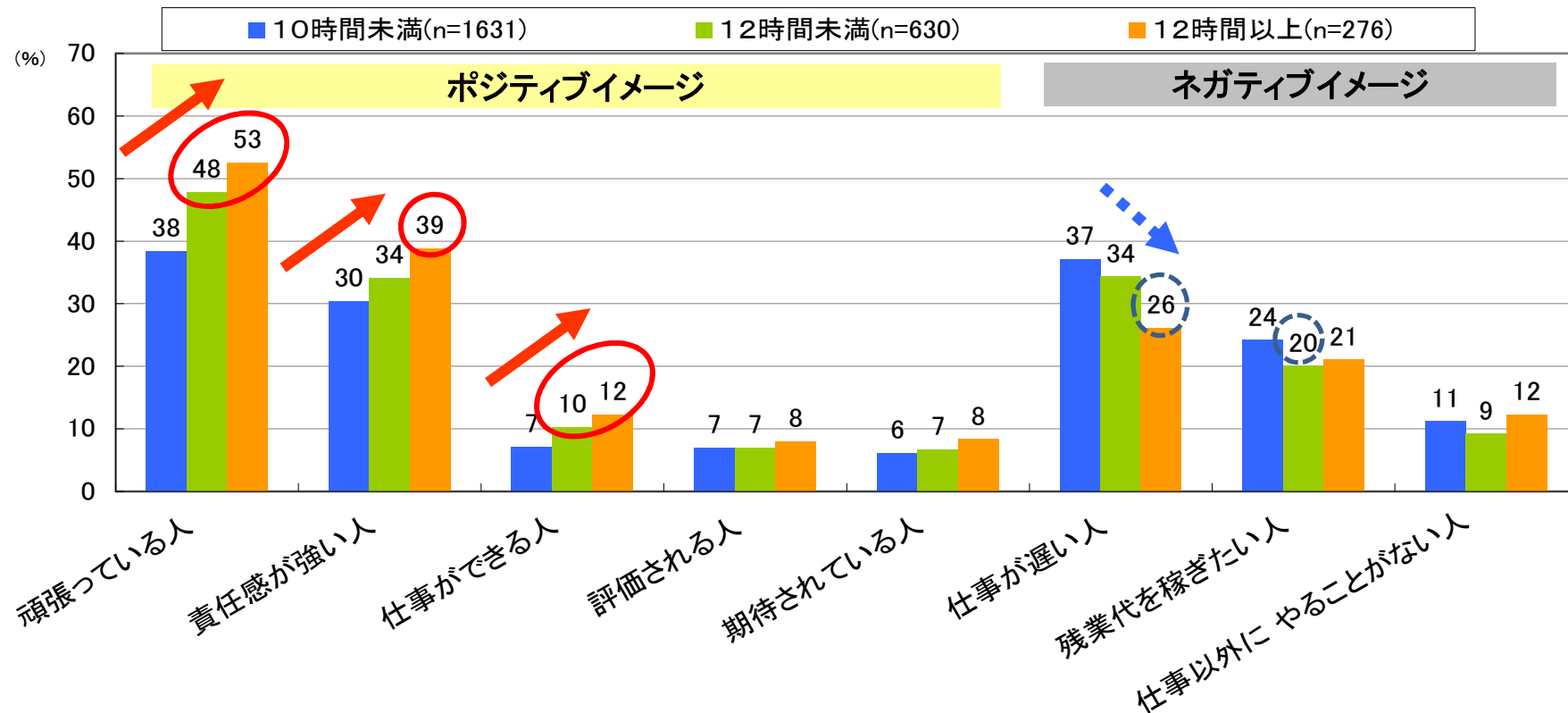
※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い

※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

(参考)長時間労働の抑制を阻害している要因(上司の意識)【正社員のみ】

○ 労働時間が長い人は、上司が残業している人に対してポジティブなイメージを持っていると感じており、上司の意識と本人の長時間労働との関連が推察できる。

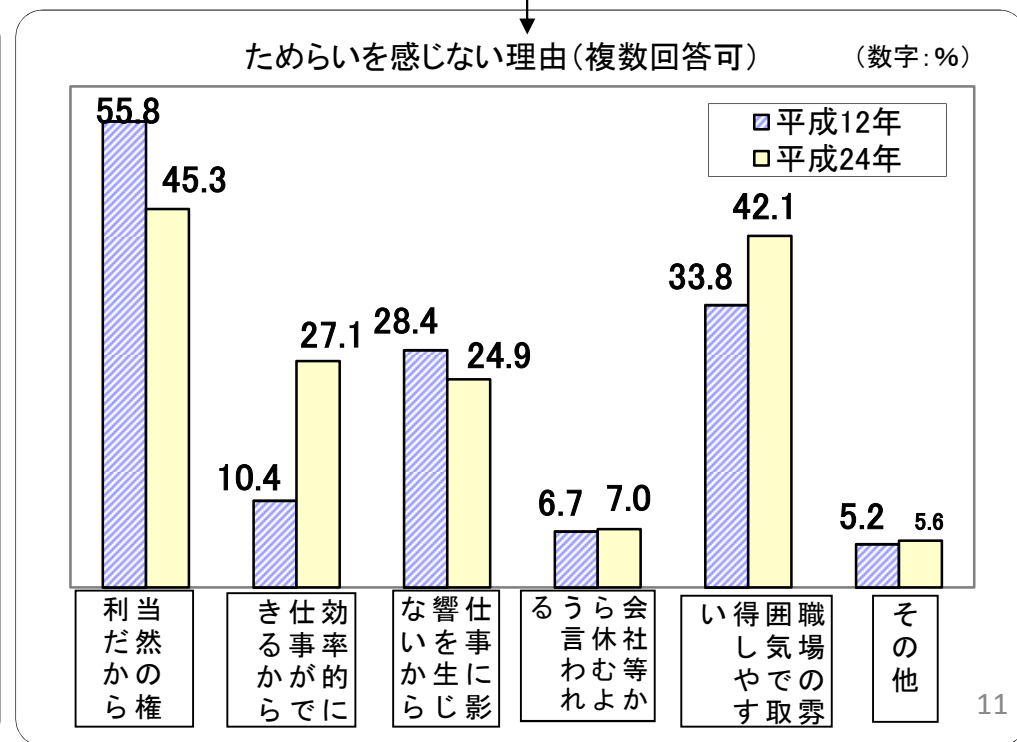
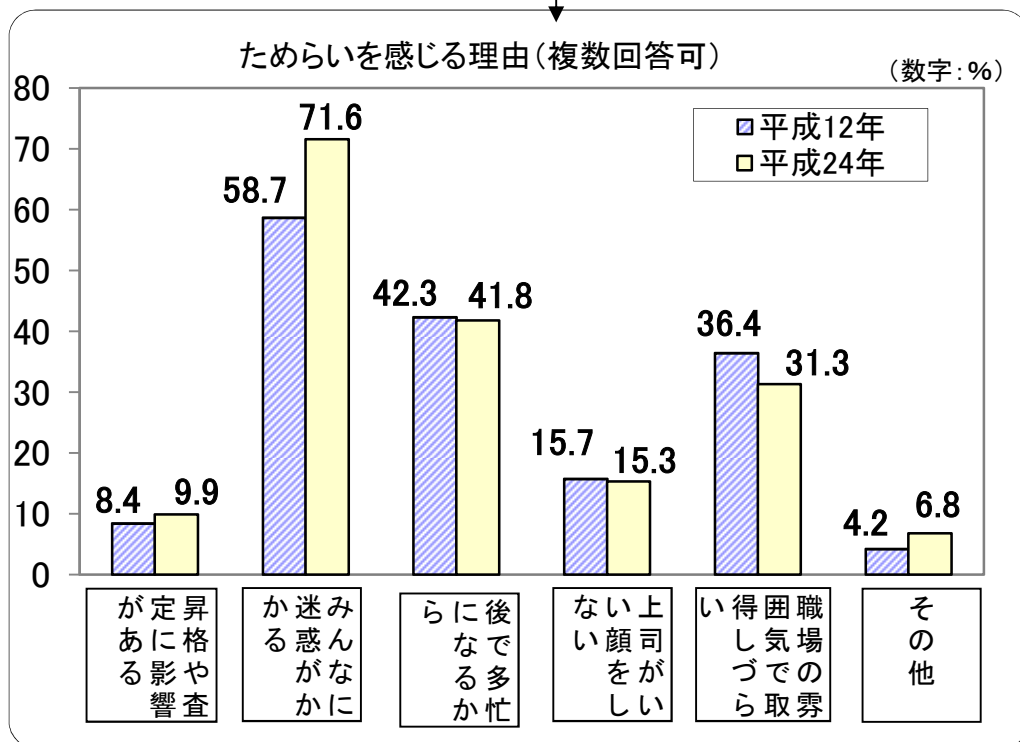
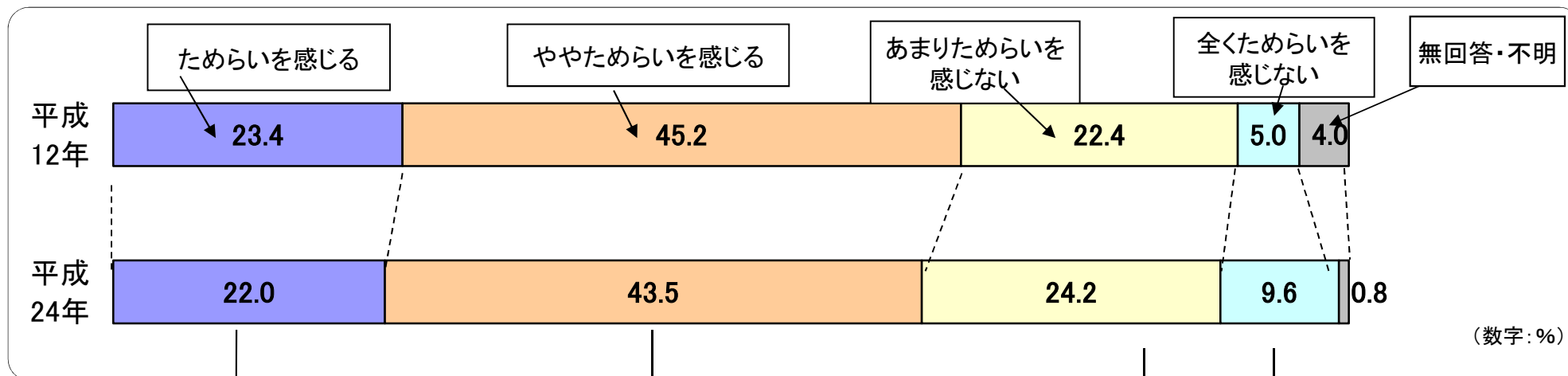
● 上司にとって、「残業している人」のイメージ(労働時間別)(複数回答)



Q あなたは「残業している人」に対してどのようなイメージを持っていますか。上司の方、同僚の方、あなたご自身について、それぞれあてはまるものを全てお答え下さい。同僚の方、上司の方については「おそらくそう思っているだろう」という、あなたご自身の想定をお答え下さい。

※○は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い
 ※◎は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い 10

(参考) 年次有給休暇取得に対するためらい(平成12年と平成24年の比較)



(資料出所)「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」

<日本再興戦略>

○ 労働時間法制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態把握調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。

1 趣旨

- 中小企業に適用が猶予されている月60時間超の時間外割増賃金率(50%以上)について、平成20年労働基準法改正法(平成22年4月1日施行)に定める3年後見直し検討の時期が到来。
 - 同時に、産業競争力会議において、企画業務型裁量労働制をはじめ、労働生産性向上や事業運営の柔軟・弾力化を図る観点から、労働時間法制の見直しが求められ、上記のとおり閣議決定。
- ⇒ これらの問題について、労働政策審議会において総合的に議論していく。

2 経過とスケジュール

- 9月27日から労働政策審議会労働条件分科会で検討を開始。
- 10月30日に時間外労働・休日労働等の実態把握調査の結果を報告。
- データ分析結果に基づく議論は年内で一巡 ⇒ 26年1月から具体的議論へ。

3 検討内容

- 中小企業に適用猶予されている月60時間超の時間外割増賃金率について
- 企画業務型裁量労働制の在り方
- フレックスタイム制の在り方
- その他、労働時間法制に関する問題