

仕事と生活の調和推進プログラム

—ワーク・ライフ・バランス社会の実現に向けて—



バランスとっていきいきと

平成18年11月

●ブロック仕事と生活の調和推進会議●

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」が平成18年4月1日から施行されました。

この法律は、それぞれの事業場において、労使の自主的な取組により労働者の抱える多様な事情やニーズを踏まえながら、労働時間や休日、休暇のあり方などを労働者の健康と生活に配慮したものにして、労働者一人ひとりの仕事と生活の調和を図ることなどを目的としたものです。

労働時間等の設定の改善の促進を通じて仕事と生活の調和を推進するためには、単に職場の労働条件の問題だけでなく、人々の生活スタイルに密接にかかわる問題に取り組むことが必要で、生活に密着したそれぞれの地域における理解と協力が欠かせません。地域の産業、生活習慣、気候等の特性を踏まえた合意の形成が重要です。

このため、青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島の6県を一つのブロックとして、宮城労働局が事務局となり「仕事と生活の調和推進会議」を開催し、東北地方の労使をはじめ学識経験者など幅広く各界、各層の意見を求めました。

そして、東北地方の労使が、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を推進する際に参考となるプログラムを同会議において作りしました。

I 東北ブロック仕事と生活の調和推進プログラム

1 趣旨

わが国の社会環境は、経済のグローバル化による競争の激化、IT情報化などの技術革新、女性の社会参加の進展など大きく変わりつつある。このような中で、わが国は少子・高齢化というきわめて深刻な問題をかかえている。国の働き手である労働者の健康も、生活習慣病に関連する所見のあるものや、仕事や職業生活に強いストレス等を持つものの割合が年々増えている（図6、図7）。

このため、企業にとって、厳しい市場競争と製品サイクルの短期化の中で事業活動を維持・成長していくためには、労働者の意欲と能力を向上させるとともに、必要な能力の人材を確保することが重要になりつつある。また、CSR（企業の社会的責任）の観点から、次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画の達成など持続的成長のための責任を果たすことや、重要なステークホルダー（利害関係者）である労働者の健康に配慮するとともに、QOL（生活の質）の向上を図ることが求められている。

労働者にとっては、核家族化や共働き世帯の増加などのため、自立的な生き方を図り、家族や地域社会の一員としての責任を果たすことが重要になりつつある。また、自らの心身両面の健康を保持増進するとともに、職場の仕事をより効率的に進め、さらには職業能力を開発・向上することが強く求められている。

このような背景の中で、一人ひとりの労働者が仕事と生活の調和のとれた自立的な働き方を実現することが、真に豊かな社会へ発展するために重要となっている。この認識に立ち、東北ブロック（青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島）において、労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和が円滑に進められるよう、労使双方の参考に資するため、このプログラムを提案する。

2 労働時間等をめぐる現状と課題

(1) 現状

ア. わが国の労働時間等の現状

最近のわが国の労働時間等の特徴として、総労働時間の平均値は短縮されてきたが、長短二極化が進んでおり、短時間労働者が増加する一方で、長時間労働を行う労働者も数多く存在していることが挙げられる（表1）。また、年次有給休暇の取得率が年を追うごとに低下してきていることも、最近の特徴のひとつである（図1、図3、表2）。

このような中、働く女性の約7割が、第一子の出産を機に労働の場から退いている（図4）。さらに、平成17年度国民生活白書は、「子育てをしている女性は自由な時間が持てないことを負担に思っている」とし、「父親が家庭の中で家事をする姿を見せてこなかったことが、未婚の女性たちに結婚を選択させない一つの要因となっていないだろうか」と指摘している（図5）。男女とも、仕事と子育てを両立させることが重要であり、家庭で育児・家事などに使える時間を増やす観点からも、労働時間の短縮を図ることが必要となっている。

また、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレス等を感じる労働者の割合は、労働時間が長いほど高い傾向にある（図8）。さらに、長時間労働の結果、過労死や精神障害を起こし、さらには自殺したとして労災認定される事例も増加している（図9、図10）。

イ. 東北ブロックの労働時間等の特徴

東北ブロックで、仕事と生活の調和推進会議が基礎資料とするために行った「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」（東北ブロック）では、ほとんどの企業が仕事と生活の調和のとれた働き方の実現が必要であると回答している。一方、労働時間等に関する労働者の満足度は約60%、年次有給休暇制度に対する満足度はほぼ50%という結果であった（図2）。

東北ブロックは全国と比較しても、年間総実労働時間数が長く、年次有給休暇の取得率も低い。さらに、①高齢人口が高く生産年齢人口が少ない、②人口10万人当たりの生活習慣病による死亡率が高い、③平均余命が短い、④人口10万人当たりの自殺者数が多い、⑤スポーツや旅行の行動者が少ないなどの特徴がみられる（表3）。

(2) 課題

労働時間等の設定の改善は、単に労働者の自由な時間を増やすためのものと捉えるべきではない。それは、時代の要請である少子高齢化社会への対応、労働者の心身両面の健康の保持増進などのための重要な手段である。また、労働者にとってはQOLが向上し、企業にとっては勤労意欲の向上、自己啓発の機会の増加、社会性の向上、視野の拡がりなどにより、生産性や企画・開発力の向上などが図られるという認識が労使双方に望まれる。

労使が協力して労働時間等の設定の改善を図るために、下記に示す課題があるものと考えられる。

- ① 長時間労働を行っている労働者に対しては、健康を確保するとともに、生産性の低下や事故・災害を防止するという観点からも、早期にその解消が求められる。
- ② 少子高齢化によって労働者が減少する社会では、育児や介護を行う労働者が、職場で能力を発揮しつつ、スムーズに次世代育成や高齢者問題へ対応できるようにすることが求められている。
- ③ 定期健康診断で生活習慣病に関連する所見のある労働者や、心の健康の問題をかかえる労働者が増加している中、休養、運動、ストレスへの対処にかけける時間を増やし、労働者自らが心身の健康状態を改善して、高年齢まで健康に職場で能力を発揮し、社会負担を減少させることが強く求められている。
- ④ 中期的な課題としては、労働者の仕事と生活の調和を図り、労働者のQOLが向上するとともに、労働生産性の向上を図るなどの観点からも、労働時間の短縮と休日の増加が求められる。

3 東北ブロックにおける各企業の目標

東北ブロックの各企業においては、それぞれの企業の実情を踏まえ、仕事と生活の調和を円滑に進めるという観点から、以下の事項を目標に、概ね2年から5年以内に達成すべき、労働時間等の設定の改善のための具体的な社内目標と実施時期（ワーク・ライフ・バランス行動計画：WLBプラン）を定め、労使が協力してその実現を図る。

●目標 1

目的：労働時間の長い労働者の健康を確保するとともに生産性の低下などを防止する。

内容：労働時間の長い労働者について、長時間労働の実態と理由を把握し、所定外労働時間の改善の具体的な手法と削減幅(率)を定め、対策を実施することを目標とする。

●目標 2

目的：育児・介護の必要や健康上の問題があるなど、配慮を要する労働者への支援を図り、労働力の有効活用を図る。

内容：育児・介護に携わる労働者が円滑に家庭責任を果たし、また心身の健康上の問題を有する労働者が健康状態を改善できるようにするなどのために、労働時間と休日について、必要な優遇措置の導入を図ることを目標とする。

●目標 3

目的：労働者全般のQOLの向上と仕事と生活の調和を図る。

内容：① 所定外労働時間の削減、② 年次有給休暇取得率の向上、③ 所定内労働時間の削減、④ 長期休暇制度の導入等のすべて又は一部について、具体的な実施事項と手法を定めて実施することを目標とする。

4 労働時間等設定改善により期待される効果

(1) 全般的な効果

- ① 労働者の仕事と生活の調和が図られ、企業イメージが向上し、良い人材の採用が可能となる。
- ② 多能化と代替要員の養成が進み、人材が豊富になる。

(2) 目標1及び3にかかわる効果

- ① 労働者の長時間労働が解消され、心身両面の健康障害発生の防止につながるほか、製品トラブル、顧客トラブルなどの事故や労働災害などの抑止につながる。
- ② 労働者のゆとりが生まれ、余暇活動の自由が広がり、心身両面の健康状態が向上し、勤労意欲や職場の和の向上と人材の定着につながる。
- ③ 労働者の社会参加や自己啓発が可能となり、発想の幅や企画・開発力が増して職業能力や生産性が向上し、さらには社会性が増して企業倫理の確立などにつながる。
- ④ 労働者の地域活動などへの参加が促進され、地域の活性化が図られて、地域における企業イメージの向上につながる。

(3) 目標2にかかわる効果

- ① 育児・介護のための時間が増え、少子高齢化社会への有効な対策となり、また、育児・介護の必要がある労働者の離職率を下げることができる。
- ② 次世代育成支援対策推進法で労働者数300人を超える事業主に作成が義務付けられている（300人以下の事業主は努力義務）一般事業主行動計画の目標達成に寄与する。
- ③ 労働者の運動、休養、睡眠などの生活習慣の改善や健康保持増進対策が進み、生活習慣病や精神疾患の予防になり、人材の有効活用につながる。

5 各企業における実施項目

各企業においては、仕事と生活の調和を図るための実施項目として、以下の事項を推進する。

(1) 全般的な事項

● 企業における体制の整備等

- ① 経営トップ自らが、労働時間等の設定の改善を積極的に進め、労働者の「仕事と生活の調和」を図ることを表明する。
- ② 労働時間等設定改善のための体制の整備を図る。

- a** 労働時間等設定改善法による労働時間等設定改善委員会を設置するなど、労使が協力して推進する体制を整える。なお、長時間労働者への健康問題への対処の観点などから、労働安全衛生法で50人以上の事業場に設置が義務付けられている衛生委員会との連携を考慮する。
 - b** 人事・労務責任者等は「労働時間等設定改善推進者（仮称）」として、労働時間等設定改善の事務局を担当する。
 - c** 各職場の所属長等は「労働時間管理者（仮称）」として所属社員の所定外労働時間の適正化、年次有給休暇の取得などを推進する。
- ③ 労使協議会などの場において定期的に目標達成状況について検討し、P D C A（計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Action）のサイクル）の考え方に立って継続的に取り組む。

● 管理職と労働者の意識の改革等

- ① 管理者、一般労働者に対し、労働時間を有効に活用し、業務を効率化して総労働時間を短縮するための研修を行う。
- ② 余暇活動の時間の活用方法などについて必要な情報を提供する。
- ③ 次世代育成支援法の一般事業主行動計画等との調整を図る。

(2)「東北ブロックにおける各企業の目標」の達成のための具体的実施事項

● 長時間労働の解消（目標1）を図るための実施項目

- ① 労働時間の長い労働者と部署の長時間労働の実態と理由を調査・把握し、削減のための具体的な手法と削減幅(又は削減率)の目標を定める。
- ② 労使協定（労基法第36条）の延長時間を遵守する。なお、長時間労働者への医師による面接指導と配慮を確実に行うこと。（安衛法第66条の8）
- ③ 一部の労働者の労働時間が長い場合には、業務の平準化・効率化・簡素化・労働者の多能化などの「業務改善」を図る。
- ④ 一部の部署の労働時間が長い場合には、必要に応じ、組織定員の見直しや必要な労働者の育成・採用などによって業務負担を分散する。
- ⑤ 特定の時期に労働時間が長くなる場合には、必要に応じ、代替要員の育成、ひとつの職務を複数の労働者が担当するジョブシェアリングなどによって業務負担を分散する。

● 要配慮労働者等への優遇措置（目標2）を図るための実施項目

- ① 労働時間と休日の配慮が必要な労働者について、企業としての特別プログラムを策定する。
- ② 育児・介護従事労働者等への優遇措置を設ける。
 - a** 育児・介護休業法を遵守し、以下の制度を利用しやすい職場環境づくりを図る。

- 時間外労働の制限の制度（子が小学校に就学するまで、請求により、1ヶ月24時間、1年150時間を超えないようにする制度：育介法第17条、第18条）
- 勤務時間の短縮等の措置（子が3歳になるまで、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④所定外労働をさせない制度などの措置：育介法第23条）
- 子の看護休暇制度（1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得できる制度：育介法第16条の2、第16条の3）

b 育児・介護休業法を上回る企業独自の援助措置を設ける。なお、一律に労働時間等を削減するのではなく、個々の労働者の意思や経済状態などにも十分配慮できるものとする。

- 子が3歳以上になった者を含め、育児を行うすべての労働者に対する、所定外労働をさせない制度（勤務時間の短縮等の措置のひとつ）の適用
- 子が3歳以上になった労働者への、勤務時間の短縮等の措置の継続（小学校就学までは育児・介護休業法の努力義務）
- 子が小学校に就学した労働者への、時間外労働の制限の制度の継続
- 「配偶者が育児・家事に専念している労働者」への、時間外労働の制限の制度の、請求に基づく適用

c 家族や同居する親族に心身の健康の問題がある者がいるなど、育児・介護を行う労働者と同様な問題をもつ者への配慮を行う。

③ 健康上の配慮が必要な労働者への就業上の措置を行う。

a 健康上の配慮が必要な労働者の所定外労働を制限（禁止）するなど、定期健康診断の結果によって、所定外労働の抑制を指示された労働者への配慮（安衛法第66条の4）を行う。

b 生活習慣病にかかるリスク（危険度）が高いと推定される労働者やメンタルヘルス対策が必要な労働者へ、運動、休養、ストレスへの対処などのために、所定外労働の免除や休暇制度の創設などを行う。

c 病気通院する労働者に対し、時間休暇（法定の年次有給休暇とは別扱い～以下同じ）を付与する。

④ その他要配慮労働者などへの労働時間等の優遇措置を図る。

a 単身赴任者への帰省休暇制度を設ける（例：半日休暇などで金帰月来を楽にするなど）。

b 配偶者出産休暇（父親休業）制度を設ける（例：妻の出産後、1週間程度の休暇を付与する）。

c 冬期積雪シーズン、農繁期などに始業終業時刻の変更、所定外労働抑制、時間休暇制度などの措置を図る。

● 労働時間の短縮等(目標3)を図るための実施項目

① 所定外労働時間の削減を図る。

a 労使協定（労基法第36条）の延長時間の範囲内で、原則限度時間の基準・目標を定め、これを超えないようにする。

b 休日労働については、必要最小限のものにとどめる。

c 自己啓発を行う者の所定外労働を削減・免除する。

d 企業全体・各課などの職場単位で一斉退社日を設ける「職場ノー残業デー」の設定・拡大を図る。

e 「マイ・ノー残業デー」（自己啓発、家族行事、地域・学校行事参加、趣味活動などのため個人的に定める定時退社日）を設けて、所属部署で配慮する。

f 特定の時期の繁忙や仕事量の変動、労働者の働き方に応じた変形労働時間制など弾力的な労働時間制度の採用について検討する。

② 年次有給休暇取得率の向上を図る。

a 年次有給休暇の運用規定を整備して、その取得をルール化するなど、取得しやすい雰囲気と環境を整える。

b 労使協定による計画年休制度の導入を図る（労基法第39条第5項）。

c 職場・グループ単位で、年間・月間業務計画を策定するときなどに、月に1日程度の年次有給休暇取得を盛り込むなど、計画的取得を行う。

d ゴールデンウィークなどの連休に合わせて休暇取得週間・月間などを設け、年次有給休暇取得による旅行や運動などを推奨する。

e 半日年次有給休暇の活用を促進する。

f 企業経営方針、CSRなどに合致する下記のような年次有給休暇を取得した者への奨励措置（例：法定外の特別休暇、時間休暇など）を設ける。

- 自己啓発のための研修受講
- ボランティア参加
- 地域の自治会や消防団などへの参加
- 地域伝承・活性化事業参加（例：地域の祭事に主催者として参加するなど）

③ 所定内労働時間の削減を図る。

④ 長期休暇制度の導入などを図る。

- a** 永年勤続者などへのリフレッシュ休暇など長期休暇の導入・拡大を図る。
- b** 積立休暇制度（未消化のまま消滅する年次有給休暇を積み立てておける制度）を設ける。
- c** 長時間労働者への疲労回復のための休暇制度を設ける。

6 仕事と生活の調和を図るために配慮すべき事項

労働時間等の設定の改善は、労働者を雇用する事業主の課題であるが、事業主のみでは対応が困難な事項について、事業主団体や発注者などにも配慮が求められる。

- ① 事業主団体は、中小企業がスムーズに労働時間等の設定の改善に取り組むことができるよう、国の「労働時間等設定改善関係援助事業」や「労働時間等設定改善推進助成金制度」のアドバイザーなどを活用する。
- ② 発注者は、取引先企業における労働時間等の設定の改善を妨げないよう、余裕を持った発注と適正な納期に配慮する。

7 プログラムを推進するために

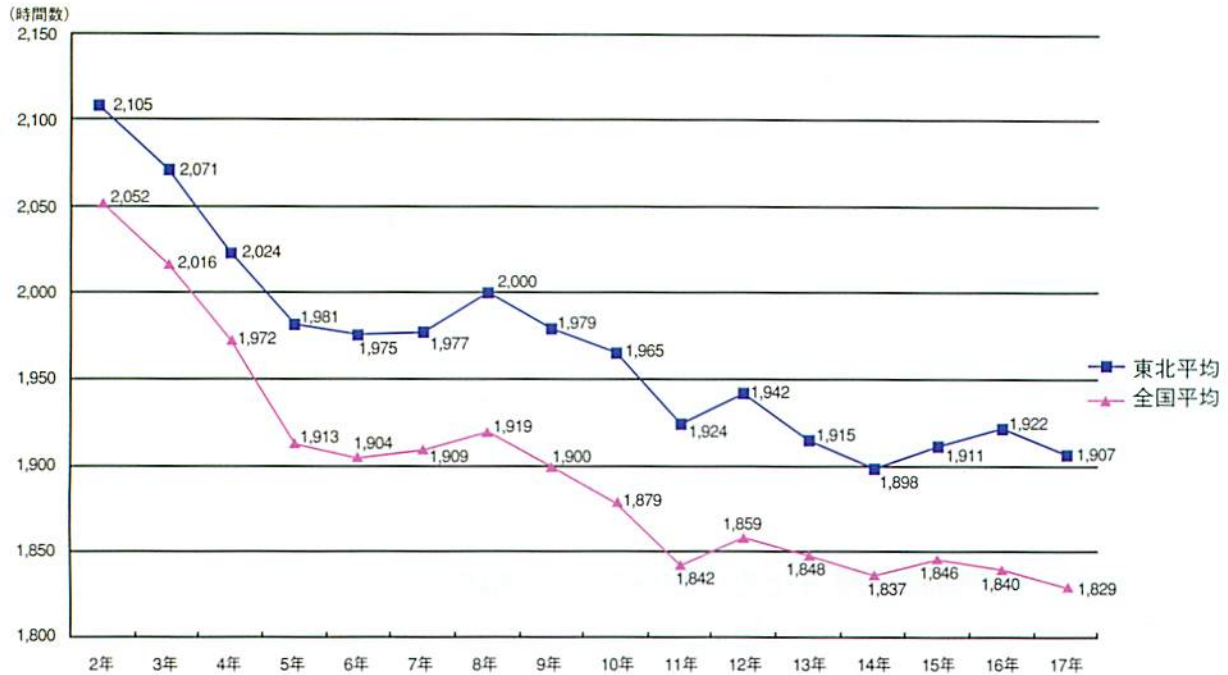
東北ブロックに住む人々は、従来から自然と調和しながら仕事と生活を続けてきた。今、このプログラムを推進するために、東北ブロックの企業と労働者が力を合わせ、東北にふさわしい仕事と生活の調和モデルを作ってゆく必要がある。

労使双方と労働者の家族、地域住民などが、本プログラムを単なる目標にとどめることなく着実に進め、適宜、到達点と成果について検証し、改善点について反省と検討を加え、さらなる成果をあげてゆくことを強く希望する。



II 仕事と生活の調和推進プログラムの主な引用参考資料

■ 図1 年間総実労働時間数の推移



※資料出所 厚生労働省「毎月勤労統計」

■ 表1 労働時間分布の長短二極化（全国）

週実労働時間数	平成5年	平成16年	差
週35時間未満の者	929万人	1,237万人	+308万人
	18.2%	23.6%	+5.4ポイント
週35時間以上～週60時間未満の者	3,625万人	3,354万人	▲271万人
	71.1%	64.0%	▲7.1ポイント
週60時間以上の者	540万人	639万人	+99万人
	10.6%	12.2%	+1.6ポイント
合計	5,099万人	5,243万人	+144万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者の比較

週実労働時間数	平成5年	平成16年	差
週60時間以上の者	153万人	200万人	+47万人
	20.3%	23.8%	+3.5ポイント

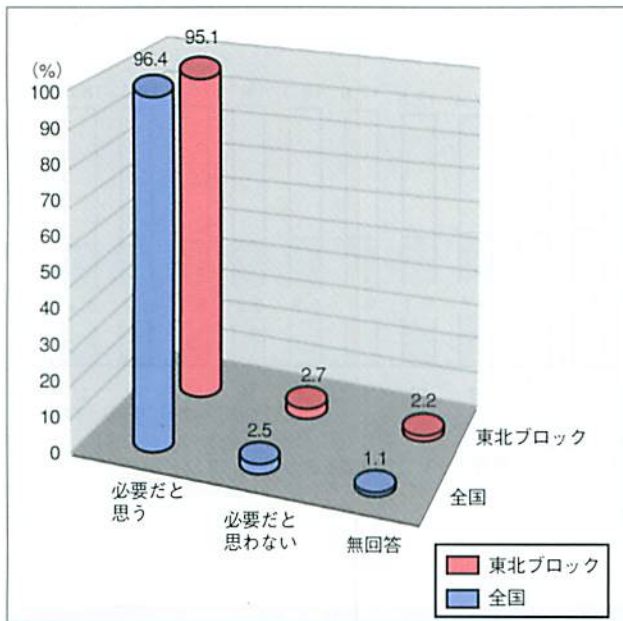
※ 資料出所：総務省「労働力調査」

※ 統計処理の手法上、「労働時間分布の長短二極化（全国）」の合計は一致しない。

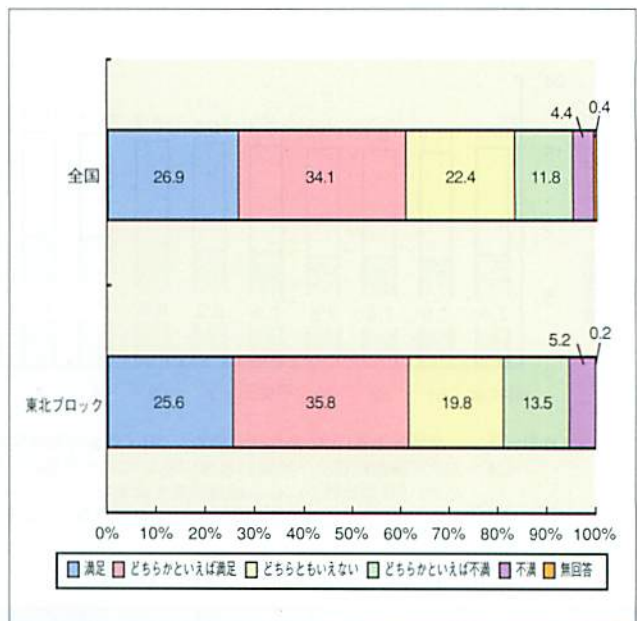
※ 資料は雇用者数により作成。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者の比較」については、統計上の制約から雇用者のみのデータが得られないため、雇用者と自営業主等を合計した就業者数により作成。

■ 図2 「労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」
 (東北ブロック) の結果

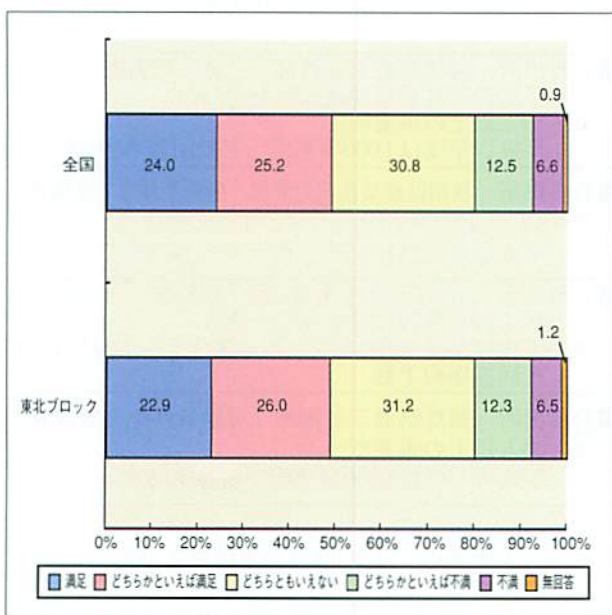
(1) 仕事と生活の調和のとれた働き方を実現
 することの必要性 (企業側回答)



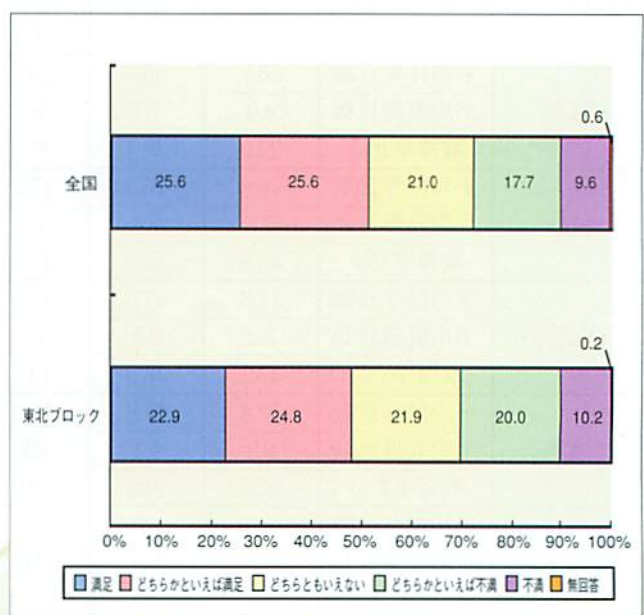
(2) 労働時間 (所定労働時間) に対する満足度
 (労働者側回答)



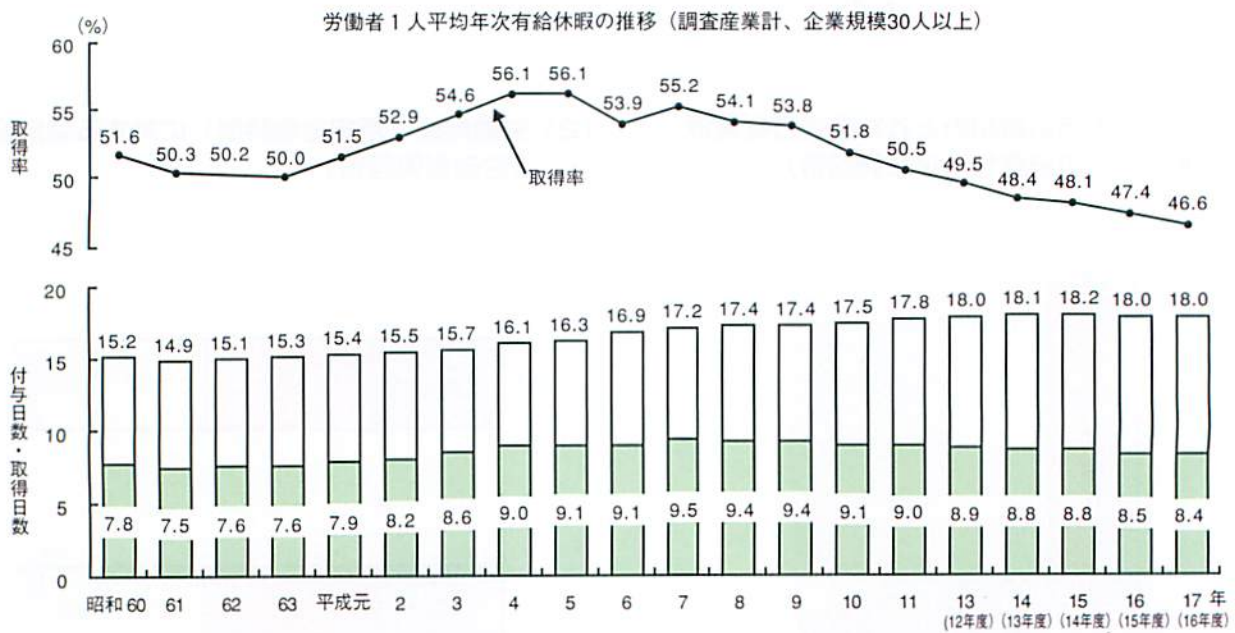
(3) 所定外労働時間に対する満足度
 (労働者側回答)



(4) 年次有給休暇に対する満足度
 (労働者側回答)



■ 図3 年次有給休暇の取得状況の推移（全国）

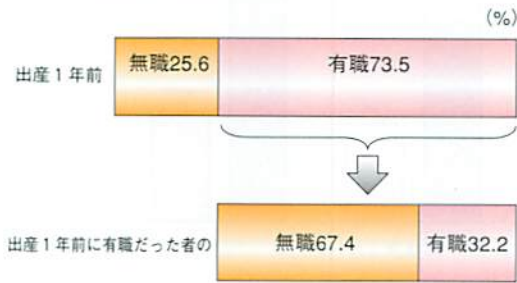


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)
 (注) 1) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在であり、調査年を表章している。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 3) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

■ 表2 東北各県の年次有給休暇の現状

県	区分	15年度	16年度	17年度	備考
青森	平均付与日数	25.6	29.3	27.3	■資料出所 青森県商工労働部「労働条件等実態調査」 ※ 平均付与日数は繰越日数を含む。 ※ 5人以上の事業所 平成17年度の有効回答率24.4%
	平均取得日数	7.6	9.7	7.8	
	取得率(%)	29.7	33.1	28.6	
岩手	平均付与日数	15.6	17.3	18.0	■資料出所 岩手県商工労働観光部「労働条件等実態調査」 ※ 平成15年度はないため、14年度のデータ（以前は3年毎の調査）
	平均取得日数	9.9	9.0	8.3	
	取得率(%)	63.5	57.2	46.1	
宮城	平均付与日数	26.7	25.7	25.4	■資料出所 宮城県産業経済部「労働実態調査」 ※ 平均付与日数は繰越日数を含む。 ※ 10人以上の事業所 平成17年度は4,000事業所 有効回答率39.3%
	平均取得日数	8.0	7.3	8.0	
	取得率(%)	29.9	28.4	31.3	
秋田	平均付与日数	16.8	16.3	17.2	■資料出所 秋田県産業経済労働部「労働条件等実態調査」 ※ 5人以上の事業所 平成17年度は1,765事業所 回答率57.7%
	平均取得日数	7.7	7.4	7.6	
	取得率(%)	45.8	45.5	44.2	
山形	平均付与日数	17.8	17.6	17.3	■資料出所 山形県商工労働観光部「労働条件等実態調査」 ※ 平均付与日数は繰越日数を含む。 ※ 平成17年度は100人以上の事業所と中小規模1,500社回答率約半数
	平均取得日数	8.4	8.5	7.7	
	取得率(%)	47.2	48.3	44.5	
福島	平均付与日数	17.8	17.8	17.6	■資料出所 福島県商工労働部「労働条件等実態調査」 ※ 30人以上の事業所 平成17年度は1,600事業所 回答率68.4%
	平均取得日数	9.3	9.1	8.8	
	取得率(%)	52.2	51.1	50.0	
東北平均	平均付与日数				※ 「東北平均」は東北6県の単純算術平均
	平均取得日数	8.5	8.5	8.0	
	取得率(%)				
全国平均	平均付与日数	18.2	18.0	18.0	■資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」 ※ 平成17年1月1日現在の状況 ※ 30人以上の事業所5,300企業 有効回答率82.6%
	平均取得日数	8.8	8.5	8.4	
	取得率(%)	48.1	47.4	46.6	

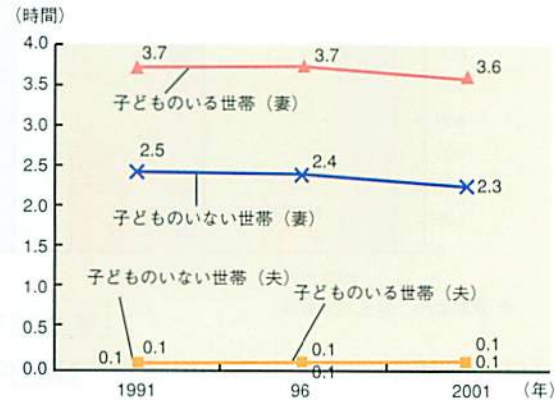
■図4 第一子出産を機に離職する労働者の割合（全国）



※調査対象：平成13年1月10日～17日、7月10日～17日の間に出生した子の母親

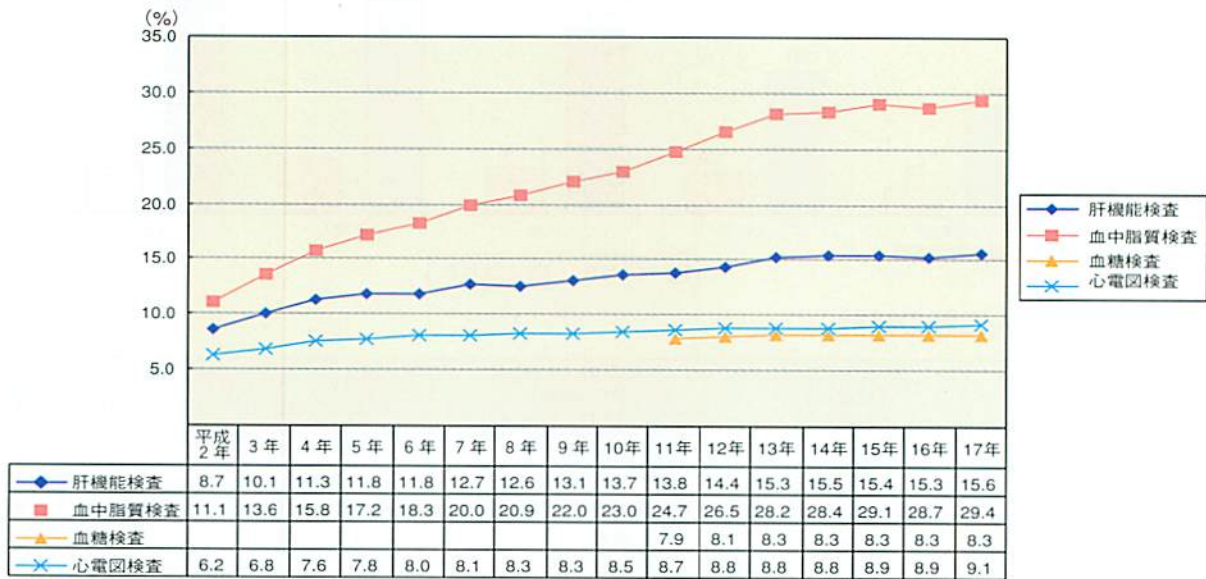
※資料出所 厚生労働省「第1回21世紀出生児縦断調査」（平成13年）

■図5 夫・妻の家事時間の推移（全国）



※資料出所 内閣府「国民生活白書」（平成17年）

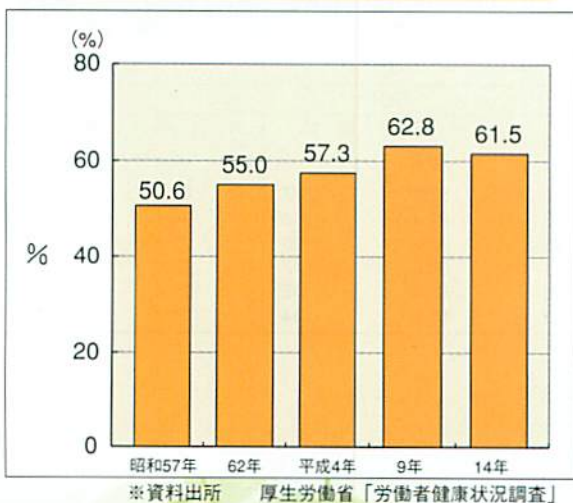
■図6 生活習慣病に関連する所見がある労働者の推移（全国）



※資料出所 厚生労働省調

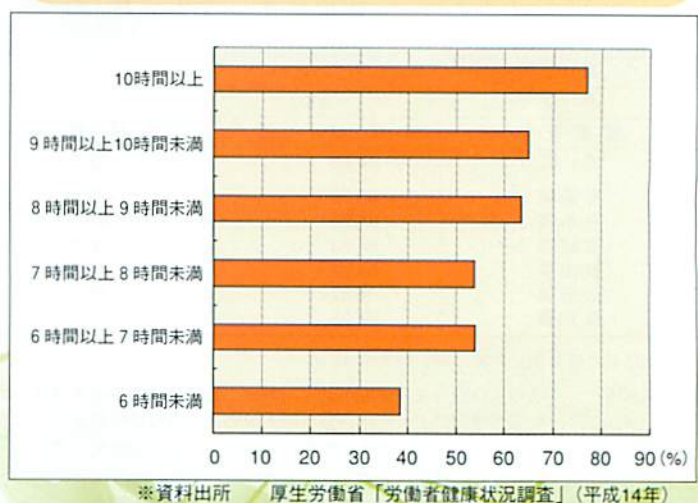
■図7・8 仕事や職業生活に強いストレス等を有する労働者の状況（全国）

図7 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを有する労働者の推移（%）



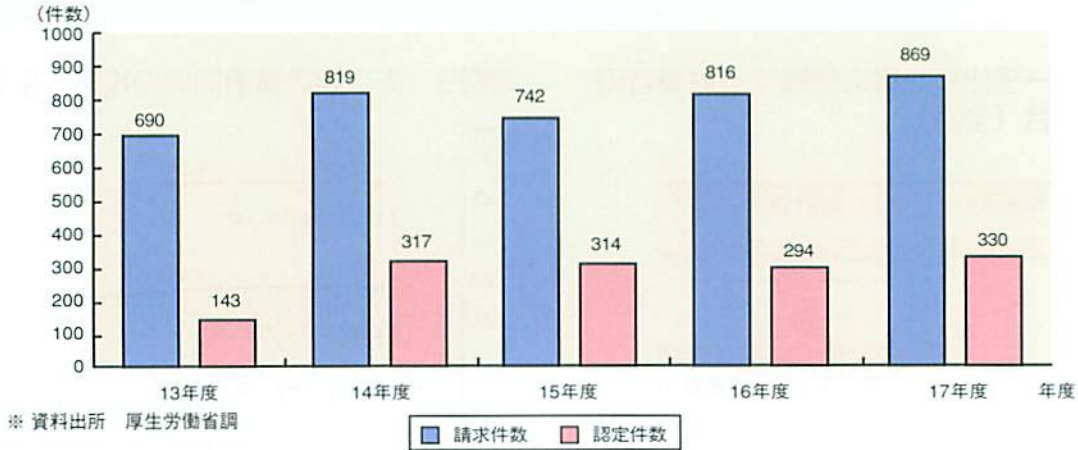
※資料出所 厚生労働省「労働者健康状況調査」

図8 1日の労働時間の長さや仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを有する労働者の割合（%）

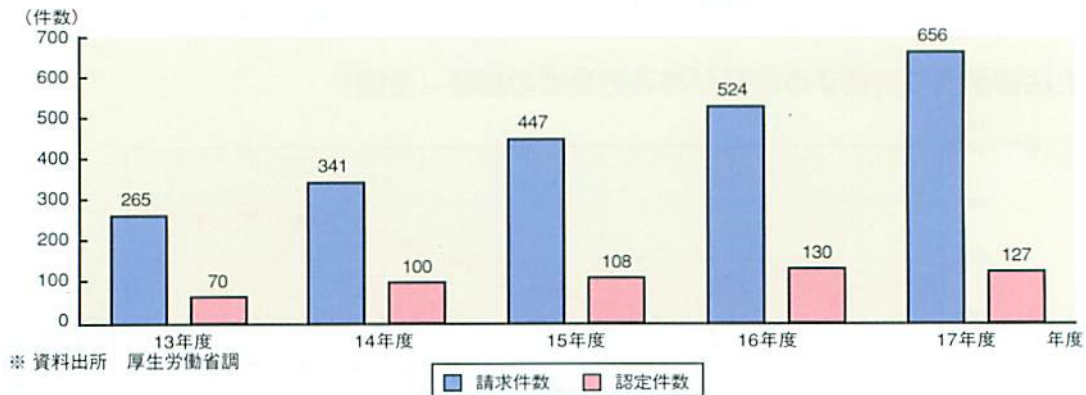


※資料出所 厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年）

■ 図9 脳・心臓疾患に係る労災請求・認定件数の推移（全国）



■ 図10 精神障害等に係る労災請求・認定件数の推移（全国）



■ 表3 その他人口等の統計

単位	老年人口割合 [65歳以上] (対総人口)		生産年齢人口割合 [15~64歳] (対総人口)		生活習慣病による死亡者数 (人口10万人当たり)		平均余命 [0歳・男]	
	指標値	順位	指標値	順位	指標値	順位	指標値	順位
年度	2004		2004		2003		2000	
都道府県	指標値	順位	指標値	順位	指標値	順位	指標値	順位
全国	19.5		66.6		491.2		77.72	
青森県	21.7	24	64.5	23	587.0	13	75.67	47
岩手県	23.9	7	62.2	42	600.7	8	77.09	39
宮城県	19.3	34	66.8	12	484.1	36	77.71	23
秋田県	26.0	2	61.7	44	671.4	1	76.81	46
山形県	24.9	4	61.5	45	635.0	2	77.69	24
福島県	22.1	21	63.1	32	583.3	14	77.18	37

単位	平均余命 [0歳・女]		自殺者数 (人口10万人当たり)		スポーツの年間行動者率 (15歳以上)		旅行・行楽の年間行動者率 (15歳以上)	
	指標値	順位	指標値	順位	指標値	順位	指標値	順位
年度	2000		2003		2001		2001	
都道府県	指標値	順位	指標値	順位	指標値	順位	指標値	順位
全国	84.60		25.5		70.9		80.5	
青森県	83.69	47	39.5	2	57.7	47	67.2	46
岩手県	84.60	29	37.7	3	62.4	45	70.1	45
宮城県	84.74	23	26.3	21	67.8	30	79.4	22
秋田県	84.32	40	44.6	1	63.6	42	76.9	29
山形県	84.57	30	30.2	8	62.4	45	77.4	28
福島県	84.21	43	27.9	13	66.6	34	76.6	31

※順位は都道府県別に数値の高い順を示す。

※資料出所 老年人口割合及び生産年齢人口割合 総務省「国勢調査報告」、「推計人口」
 生活習慣病による死亡者数 厚生労働省「人口動態統計」
 平均余命 厚生労働省「都道府県別生命表」、「完全生命表」
 自殺者数 厚生労働省「人口動態統計」
 スポーツの年間行動者率 総務省「社会生活基本調査」
 旅行・行楽の年間行動者率 総務省「社会生活基本調査」

※本資料は総務省作成の「統計でみる都道府県のすがた」及び「社会生活統計指標」の2006年版から抜粋した。

Ⅲ 労働時間等設定改善法のポイント

◎ 法の目的 [第1条]

労働時間等設定改善法は、わが国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、

- ① 労働時間等設定改善指針を策定するとともに、
- ② 事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、
- ③ 労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、
- ④ 労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的としています。

◎ 事業主の責務 [第2条第1項、第2項、第4項]

事業主には、次の責務があります。

- ① 労働時間等の設定を改善するため、業務の繁閑に応じた始業・終業時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備などの措置を講ずるよう努めること。
- ② 労働時間等の設定にあたり、健康の保持に努める必要がある労働者に、休暇を付与するなどの措置を講ずるよう努めること。
- ③ 子の養育や家族の介護を行う労働者、単身赴任者、自ら教育訓練を受ける労働者などの特に配慮を必要とする労働者の事情を考慮して労働時間等を設定するよう努めること。
- ④ 取引の際に、労働時間等の設定改善を円滑に進めることを阻害する取引条件を付けない等必要な配慮をするよう努めること。

◎ 事業主団体の責務 [第2条第3項]

事業主団体は、その構成員が進める労働時間等の設定の改善に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければなりません。

◎ 労働時間等設定改善指針 [第4条]

厚生労働大臣が労働時間等設定改善指針を策定します。(⇒指針の概要は13頁参照)

◎ 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備に関する努力義務 [第6条]

事業主は、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることを目的とする委員会(労働時間等設定改善委員会)を設置する等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備に努めなければなりません。

◎ 労働時間等設定改善委員会の決議に関する労働基準法の適用の特例等 [第7条第1項]

◆1の要件を満たす労働時間等設定改善委員会がその委員の5分の4以上の多数による決議を行った場合には、

- ① その決議をもって、労働基準法に定める◆2の事項に関する労使協定に代えることができます。
- ② また、◆2の事項のうち時間外・休日労働に関する決議以外は、所轄の労働基準監督署への届出義務が免除されています。

◆1 委員会の要件

ア 事業場ごとに設置されているものであること。

イ 委員の半数が、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。

ウ 開催のつど議事録が作成され、3年間保存されていること。

エ 委員の任期、委員会の招集、定足数、議事などを内容とする運営規定が定められていること。

◆2 委員会の決議をもって労働基準法に定める労使協定に代替することができる事項

ア 1か月単位の変形労働時間制

イ フレックスタイム制

ウ 1年単位の変形労働時間制

エ 1週間単位の非定型的変形労働時間制

オ 一斉休憩の適用除外

カ 時間外及び休日労働

キ 事業場外の労働に関するみなし労働時間制

ク 専門業務型裁量労働制

ケ 年次有給休暇の計画的付与

◆2の事項については、労働基準監督署への届出が免除される

※イ、オ、ケについては、労働基準法上、労使協定の届出の義務はありません。

※カの時間外・休日労働に関する決議は、届け出なければなりません。

◎ 労働時間等設定改善委員会とみなされる衛生委員会の要件 [第7条第2項]

労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場では、次の場合には、衛生委員会(安全衛生委員会を含みます。)を労働時間等設定改善委員会とみなすことができます。

- ① 労働時間等設定改善委員会の上記◆1の要件を満たしていること。
- ② 書面による労使協定により、労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めること。

◎ 労働時間等設定改善実施計画の承認 [第8条以下]

- ① 同一の業種に属する2以上の事業主が共同して、実施しようとする労働時間等設定改善実施計画を作成し、適当である旨の承認を受けることができます。
- ② 必要な場合には、関係行政機関が独占禁止法の適用に関し、公正取引委員会と調整します。

Ⅳ 労働時間等設定改善指針のポイント

◎ 労働時間等設定改善指針とは

「労働時間等設定改善指針」（平成18.3.31厚生労働省告示第197号）では、各事業場で労働時間等の設定の改善に労使で自主的に取り組んでいくにあたって参考となる事項等を示すものです。この指針では、労働者の健康と生活に配慮し、多様な働き方ができるようにするために、労働時間等の設定を改善するための具体的な方策が例示されています。ただし、指針で示される事項をすべて実施しなければならないものではなく、重要なのは、それぞれの事業場の実態に即して、よりよい方法を労使で検討し、選択することにあります。

Ⅰ 労働時間等の設定の改善に関する基本的な考え方

① 労働時間等の設定の改善の意義

改善の方向

労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を次のように改善することが重要です。

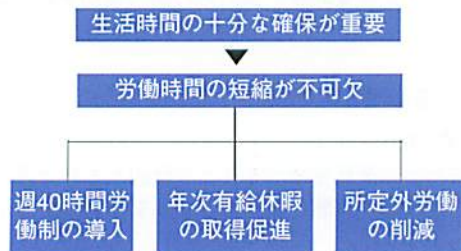
- ア 労働者の健康と生活に配慮したものとすること。
- イ 多様な働き方に対応できるものへ改善すること。

改善の効果

- ア 企業活動の担い手である労働者が心身ともに充実した状態で意欲と能力を存分に発揮できるようにすることによって、企業経営の効率化と活性化に役立つ。
- イ 国民経済の健全な発達に役立つ。

② 労働時間の短縮の推進

労働者が健康で充実した生活を送るには



① 多様な事情への配慮と自主的な取組の推進

- ① 個々の労使の話し合いが十分に行われる体制の整備が重要。
- ② 労働者の健康と生活についての多様な事情を踏まえて、個々の労使による自主的な取組みを進めていくことが基本。

④ 他の法令、計画等との連携

労働時間等の設定の改善を進めるにあたっては、次世代育成支援対策推進法等を踏まえて少子化対策等にも取り組むことが必要。

Ⅱ 指針が示す取組みの手法、留意事項等のポイント

① 実施体制の整備

事業場で労働時間等の設定を改善するにあたって、次のような取組み体制を整備することが重要。

- ① 労働時間等の実態を適正に把握する
- ② 労使間の話し合いの機会を整備する
- ③ 要望・苦情に対応する体制をつくる
- ④ 業務を見直す
- ⑤ 取組み計画を作成し、これに従って取り組む

② 事業主が講ずべき一般的な措置

- ① 変形労働時間制・フレックスタイム制を活用する
- ② 裁量労働制を活用する
- ③ 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備する
- ④ 所定外労働を削減する
- ⑤ 労働時間を適正に管理する
- ⑥ ワークシェアリング、在宅勤務等を取り入れる
- ⑦ 国の支援制度を活用する

③ 特に配慮を必要とする労働者に対する措置

特に配慮を必要とする次のような労働者については、労働者個々の事情を考慮して労働時間等の設定を改善することが重要。

- ① 特に健康の保持に努める必要がある労働者
- ② 子の養育・家族の介護を行う労働者
- ③ 妊娠中・出産後の女性労働者
- ④ 単身赴任者
- ⑤ 自発的な職業能力開発を図る労働者
- ⑥ 地域活動等を行う労働者

④ 取引上憂慮すべき事項

- ① 短納期発注の抑制・納期の適正化
- ② 発注内容の頻繁な変更の抑制
- ③ 発注の平準化・発注内容の明確化等

V 東北ブロック仕事と生活の調和推進会議委員名簿

安 保 文 尋	社団法人宮城県経営者協会事務局長
稲 永 新 悟	日本放送協会仙台放送局副局長
岩 崎 董 夫	仙台経済同友会事務局長
大 倉 克 志	連合塩釜地域協議会事務局長
加 藤 亨 二	宮城県商工会連合会事務局長
加 藤 健 一	日本労働組合総連合会宮城県連合会副事務局長
木 下 淑 恵	東北学院大学法学部助教授
今 里 織	日本労働組合総連合会宮城県連合会女性委員会幹事
佐々木 幹 夫	元河北新報社論説委員会副委員長
◎佐 藤 洋	東北大学大学院医学系研究科教授
佐 藤 盛 雄	宮城県商工会議所連合会（仙台商工会議所）事務局長
成 田 由加里	東北大学会計大学院助教授
南 部 稔	日本郵政公社労働組合東北地方本部宮城県連絡協議会議長
羽根田 公 承	宮城県中小企業団体中央会事務局長
山 崎 透	電機連合宮城地方協議会議長

※ 50音順

◎ 議長

事務局 宮城労働局労働基準部監督課

VI 同会議開催経過

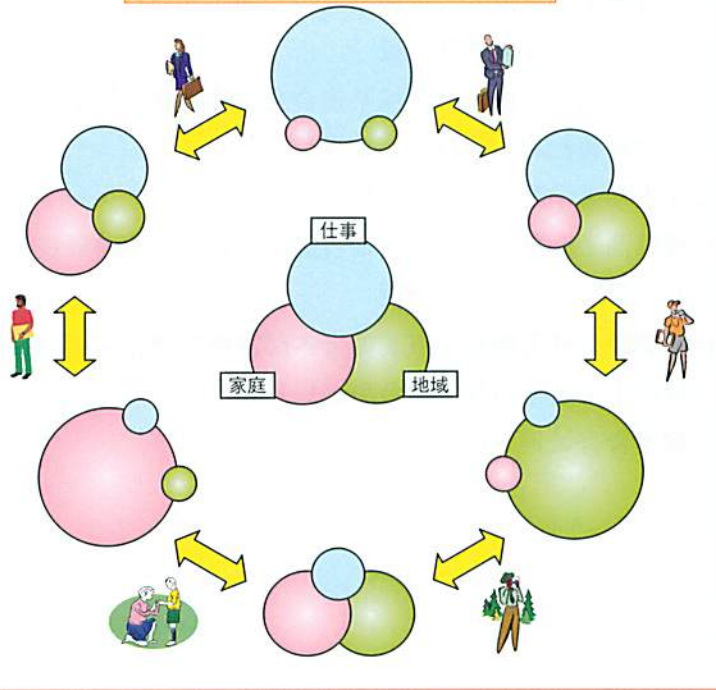
会 議	日 時	議 事
第 1 回	平成18年7月13日（木） 10：00～	<ul style="list-style-type: none"> ・会議の概要及び今後の予定 ・労働時間等の現状 ・労働時間等設定改善法の概要 ・フリーディスカッション
第 2 回	平成18年9月28日（木） 10：00～	<ul style="list-style-type: none"> ・第1回会議の質疑事項等 ・意識調査の結果 ・仕事と生活の調和推進プログラム骨子案
第 3 回	平成18年10月13日（金） 10：00～	<ul style="list-style-type: none"> ・骨子案に係る意見 ・仕事と生活の調和推進プログラム（案）
第 4 回	平成18年11月2日（木） 10：00～	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事と生活の調和推進プログラムの策定

●仕事と生活の調和と実現●

社会のビジョン

柔軟なライフスタイルが選択可能な社会

生涯にわたる学習



企業の活力向上



家庭生活の充実



地域社会の活性化



個人のビジョン

個人のライフステージに応じて、主体的に生き方、働き方を選択

生涯にわたる学習



充実した人生



※図は厚生労働省「仕事と生活の調和に関する検討会議」報告書から抜粋

このプログラムに関するご質問は、宮城労働局労働基準部監督課までお問い合わせください。(電話番号：022-299-8838)