仕事と生活の調和
（労働時間等設定改善）
好　事　例　集

労働者の皆さん
働くときはしっかり働き、休むべきときはしっかり休んでいますか？
仕事と生活時間を柔軟に組み合わせ、豊かでゆとりある生活を実現しませんか！

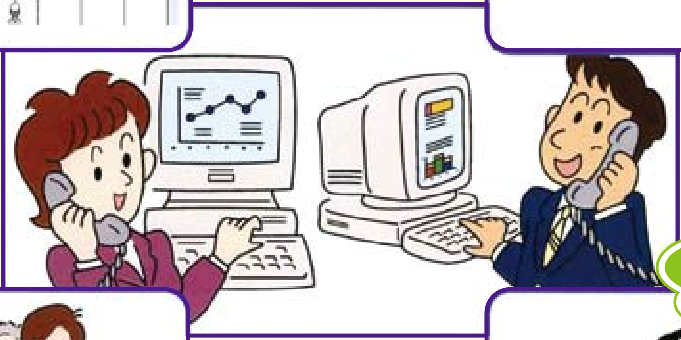
事業主の皆さん
メリハリのある働き方を実現できていますか?
働く人が心身ともに充実して能力を発揮することで、企業の活性化を図りましょう!

しっかり仕事、しっかり休暇

時間に追われて働くのではなく、時間を活用して働く
「時間の達人」になって豊かでゆとりのある生活を実現しませんか。
労使で話し合って、仕事も休暇も計画的に。

計画年休

ノー残業デー



特別休暇

職場にあった取組を労使で話し合う

近畿ブロック仕事と生活の調和推進会議

（平成２０年３月）

はじめに

平成１８年４月１日に「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）」が施行されました。

この法律は、「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、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、もって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（第１条）としています。

労働時間等の設定を改善することを通じて仕事と生活の調和を進めるため、近畿地方では平成１８年９月に関係労使、学識経験者などで構成する「近畿ブロック仕事と生活の調和推進会議」が設置されました。

この推進会議では、平成１９年２月に「近畿ブロック仕事と生活の調和推進プログラム」を申し合わせ事項として合意し、近畿一円の労・使関係者に、この合意に沿った労働時間等の設定改善についての取組を呼びかけています。

この「仕事と生活の調和（労働時間等設定改善）好事例集」は、労働時間等の設定改善に積極的に取り組み、良好な結果を達成している企業の実例や、貴重な経験や創意工夫がみられた事例等を紹介し、労使の取組の参考にしていただくことにより、近畿地方における仕事と生活の調和の一層の推進を図ることを目的として作成されたものです。

事例の収集は平成１９年１１月から１２月にかけて行われ、調査担当者が各対象企業から直接十分なヒアリングを行い、その聴き取り内容をとりまとめたものであり、企業の取組の実情を踏まえた内容となっています。

一方、労働時間等の設定改善は、実際には個別企業によってそれぞれ異なった条件、異なった事情のもとで取り組まれており、まさに「企業の数だけ違った状況がある」ということもできます。

しかしながら、先進的な取組、積極的な取組、工夫を凝らした取組などにより、大きな効果を上げ、あるいは上げつつある企業の取組においては、いくつかの共通する特徴がみられます。それは

① 企業のトップが設定改善について積極的な考え方を持っており、それを明確に表明していること。

② 設定改善の取組が、社内の全部署で取り組まれていること。

③ 設定改善による新制度の導入に当たって、利用しやすさを重視した十分な心配りがあること。

④ 社員と企業との間に十分な信頼関係があること。

などの点であり、必ずしも「企業規模」や「企業利益」などの経済的指標が上位にある企業のみが、設定改善において先行しているとはいえないことも重要な点と思われます。

当然ながら、多くの企業において、取組によって、結果的に人材の定着、生

産性の向上、業務の効率化、企業活力の向上などの良い効果がもたらされています。

仕事と生活の調和の実現については、平成１９年１２月に、「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、平成２０年はいわば「仕事と生活の調和元年」となり、社会全体で積極的に取り組むべき重要な課題となりました。

こうした状況の中、時宜を得た好事例の収集ができたと考えております。

事例収集作業にご協力をいただいた多くの企業、労働者、関係者の皆様に感謝申し上げます。

そして、この好事例集が、多くの企業とそこに働く人々の労働時間等の設定改善に向けた取組の一助となることを心より期待いたします。

近畿ブロック仕事と生活の調和推進会議

目　次

好事例

1. 年次有給休暇の取得促進 …… １
2. 特別休暇の取組 …… １０
3. 所定外労働の削減 …… １７
4. 仕事と育児の両立 …… ２４
5. 実施体制の整備 …… ２８
6. 弾力的な労働時間制度の導入 …… ３１

（同種類の好事例は、対象企業の所在地により府県コード順（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県の順）に掲載しています。）

参考資料

1. 仕事と生活の調和のとれた働き方を目指す取組について …… ３２
2. 仕事と生活の調和の取組に関する助成金等のご案内 …… ３５

参考グラフ

1. 労働者１人平均年次有給休暇取得率の推移 …… １５
2. 年間総実労働時間等の推移 …… １８
3. 近畿各府県における年間総実労働時間 …… ３０

1　年次有給休暇の取得促進

事例１　「誕生日を計画年休」として３連休を確保

企 業 名	株式会社麩太（ふた）
所 在 地	京都府
労働者数	６人（男性５人、女性１人）
業務内容	生麩・焼麩の製造販売
労働時間	１日７時間３０分、１週(平均)４０時間、１年２,０８５時間
年間休日	８７日
特別休暇	なし

１　取組内容

（１）各労働者の誕生日を年次有給休暇の計画的付与へ

各労働者の誕生日前後の土・日曜日と連続する１日を年次有給休暇の計画的付与として協定し、３連休を確保した。

（２）新規労働者の雇入れ

労働者の負担を軽減するため、新規労働者を１人雇い入れた。

２　取組のきっかけ

少人数での伝統的な製造手法を行っているため、個々の労働者の労働時間が長く、有給休暇すらなかなか取得できない状況であった。若い労働者を確保するためにも何らかの手法が必要と感じていた。

３　実施効果

誕生日を計画年休とすることによって、気兼ねなく３連休を取得することができ、また、事業場としても年休取得日の分散化を図ることができた。新規労働者を併せて１人雇い入れることにより、各労働者の負担もかなり軽減され、労働意欲の向上及び定着率の向上につながった。

４　今後の展望

徐々に計画年休等を増やし、労働者に優しい事業場を目指すこととしている。

事例２　課長判断での職場一斉休暇

企 業 名	Ａ社
所 在 地	京都府
労働者数	１００人（男性８５人、女性１５人）
業務内容	銅製品の製造
労働時間	１日８時間、１週（平均）３７時間３６分、１年１,９６０時間
年間休日	１２０日
特別休暇	なし

１　取組内容

（１）課単位で翌月の稼動計画を作成し、所定休日以外に生産ラインを止めることが可能な日があれば、課長の権限で生産のラインを休止し、労働者に年次有給休暇の取得を勧奨する。

（２）年次有給休暇の取得を望まない者に対しては、その日は本人の了解を得た上で、他の職場で働いてもらう。

２　取組のきっかけ

同社では、法律を上回る最高年間２２日の年次有給休暇を付与しているが、取得率が向上していなかった。そこで労働組合とも協議した上、生産ラインの稼働・停止の権限を工場長から課長（約１０人単位）に委譲し、職場単位での休止を可能とした。

３　実施効果

労働者の有給休暇取得率が従来４２％だったが、取組後６３％となった。また、本来の自分の希望する日に年次有給休暇を取得したい者に対しても、本人及び他の職場の了解を得た上で、職場を移動してもらうため、混乱は起きていない。さらに、事業場にとっても効率的な機械の稼働ができるため、省エネルギー化にも一役買っている。

４　今後の展望

年次有給休暇は、本来労働者が希望する日に取得するべきものであることから、その趣旨に沿えるような体制を整えていくこととしている。

事例３　アニバーサリー休暇

企 業 名	旭化成せんい株式会社
所 在 地	大阪府
労働者数	１,４００人（女性１５％）
業務内容	化学繊維の製造
労働時間	１日７時間４５分、１週(平均)３８時間４５分、１年１,８８３時間
年間休日	１２２日
特別休暇	リフレッシュ休暇など

１　取組内容

長年にわたり、労使で労働時間短縮に取り組み、休日、休暇制度などの充実を図ってきたが、年次有給休暇の取得率については、社員平均で５０％前後と改善の余地が大きく、取得促進が大きな取組テーマとなってきた。そこで、同社では取得率向上のためにいくつかの制度を導入し、その促進を図っている。

２　アニバーサリー休暇

なかなか取得率が向上しない年次有給休暇について、取得日を１日でも多くし、取得率を５％程度アップさせることを目標としている。自分や家族の誕生日、結婚記念日など特定の１日を「アニバーサリーデー」として会社に登録しておき、実際にその日が到来した時、予定どおり確実に休暇を取得するというもので、何の記念日かを明らかにしない登録も可能としている。会社側から熱心な取得勧奨が行われ、記念日の１ヶ月前には、確実な取得のための連絡がある。やむを得ない理由があれば期日変更も可能である。取得者が増加し好評を得ている。平成１８年の取得者の割合は登録者のうち９２．３％となっている。

３　年次有給休暇取得促進日制度

所定休日以外の特定の日を「年休取得促進日」と指定し、その日には必要最小限の要員以外は可能な限り休暇を取得するよう全社的に奨励している。例えば、１２月２８日が平日の年には、この日を年休取得促進日としており、多くの社員に、「冬休みが１日増加したようだ」などと歓迎されている。

４　イエローカード、レッドカード制度

労働組合も年休取得促進に取り組んでおり、取得が特に少ない社員にはカードを送って注意を促している。半年経過時に休暇の取得日数が６日以下の社員には、改善を勧めるメッセージを記した「イエローカード」を、５日未満の社員には「レッドカード」を社員の上司を経由して送っている。

５　今後の展望

取組の効果は表れているが、年次有給休暇の取得率を飛躍的に向上させる方法はなく、有効と思われる方法を順次取り入れて実施する予定である。

事例４　所属長との話合いで計画的に休暇取得

企 業 名	近畿車輛株式会社
所 在 地	大阪府
労働者数	９６７人（正社員７１９人、期間雇用など２４８人）
業務内容	鉄道車両製造、駐輪場・新聞自動販売機などの産業機械製造
労働時間	１日８時間、１週（平均）３７時間８分、１年１，９３６時間
年間休日	１２３日
特別休暇	リフレッシュ休暇、ボランティア休暇、慶弔休暇など

１　過去の状況

業務のほとんどが、見込み生産ではなく受注生産であることから、年間を通じて一定の勤務時間とすることは不可能である。受注の多寡の状況に応じて、管理間接・技術・製造部門の区別なく業務量に山と谷が極端に発生することとなるので、いかにして負荷をかけすぎずに顧客の要望に応えるか、また、労働時間を適切なものにするかに工夫を凝らしてきた。昭和５４年から完全週休２日制を導入しており、また、フレックスタイム制の導入も行っているが、所定労働時間の削減は上記に述べた事業の性格からなかなか進まなかった。

２　取組内容

労使が一体となって労働時間短縮のための取組をスタートさせた。まず、労使それぞれの立場で組織を通じて、健康、健全な家庭生活、心身のリフレッシュなどの面から所定外労働時間削減の必要性についてキャンペーンを行い、趣旨の理解促進に努めた。次に、ターゲットを年次有給休暇の取得と決めたが、これは仕事の繁閑を見通すことにより進めることができ、総労働時間の削減に大きい効果があると考えたことによる。具体的には、次の３点を実施した。

①　本人の意向をもとに、所属長との話合いで、年間の計画的な取得を取り入れることとした。

②　職場毎に年次有給休暇台帳を作成し、毎月その進捗について労使で確認することとした。

③　年末年始、５月の連休、夏季休暇に、年次有給休暇の一斉取得日を加えて、長期の休みとなるようにし、心身のリフレッシュができるようにした。

３　実施効果

当初は、従業員の中から有給休暇を取りたくないとの声もあったが、少しずつ浸透し、昨年の実績としては取得率が７４％となっている。

４　今後の展望

今後の進め方としては、幹部職にも有給休暇の取得実践を進め、全員の取得環境づくりが課題と考えている。

事例５　取得目標を盛り込んだ個人別の取得計画

企 業 名	Ｂ社
所 在 地	大阪府
労働者数	７,６００人（男性６,８００人、女性８００人）
業務内容	電気機械器具の製造
労働時間	１日７時４５分、１週（平均）３８時間４５分、１年１,８６７時間４５分
年間休日	１２４日
特別休暇	結婚休暇、出産休暇、看護休暇など

１　過去の状況

会社の幹部から労働者に年次有給休暇の取得率の向上について伝えていたが、他の労働者に迷惑がかかると感じることなどを理由に、思うように取得が進まず、部署によって差はあるものの、例年４０％前後の取得率で推移していた。

２　取組内容

仕事と生活の調和に向けて、年次有給休暇の取得促進の取組を実施。まずは、平成３年から５年間で、年間総実労働時間１８８０時間を達成することを目標とする「時短アクションプログラム」を策定した。各部門に「時短推進委員会」を設置し、委員会ごとに一年間の有給取得目標を設定した。また、設定した目標に対して所属長･職場執行委員･労働組合一体となって徹底したフォローを行った。さらに、盆休みに合わせて３日間の有給休暇一斉取得日の設定や、半日有給休暇制度・計画的取得・５日間の連続休暇を導入し、土曜・日曜と組み合わせると最大９日間連続の取得を可能とした。また、取組を推進するには、現場を管理する基幹職の協力が不可欠と認識し、「休暇の取りやすい職場の雰囲気づくり」と「基幹職自らも真心のゆとり・豊かさを求める」ことを要請し、意識付けを行った。その結果、年次有給休暇の取得率が９０％台となった。

３　今後の展望

現在は、時短推進委員会も発展的に解消し、全社的な取組は実施していないが、かつての徹底した取組によって、基幹職の意識も変わり、職場にも有給休暇を取得する風土が生まれ、現在も取得率は９０％以上で維持されている（平成１８年度実績９３％）。今後も引き続き、「しっかり働き、きちんと帰る。休む時は思いっきり休む。」を徹底することで不要な業務が見えるようになり、生産性の向上と業務の効率化につながると考えている。加えて、休暇を取りやすい職場の雰囲気づくりも引き続き重要と考えている。特に基幹職自らが率先して休暇を取ることや、早めに取得計画を立ててもらうことなどにより、年次有給休暇を取得しやすい職場づくりに努力していくこととしている。

事例６　「１０・９・８０」運動

企 業 名	Ｃ社
所 在 地	大阪府
労働者数	約９００人（男性約６５０人、女性約２５０人）
業務内容	製造業
労働時間	１日７時間４０分、１週（平均）３８時間２０分、１年１，８６２時間
年間休日	１２２日
特別休暇	永年勤続休暇、結婚休暇、忌引休暇など

１　取組内容

労働時間が顧客の都合により左右され、所定外労働が長くなりがちな営業部署を重点に、労働時間等の設定改善に取り組んでいる。

（１）「１０・９・８０」運動

年間１０日間以上の年次有給休暇の取得、終業時刻は遅くとも午後９時まで、所定外労働は月間８０時間未満に、という意味で、「１０・９・８０」運動と名付けて全社的に運動に取り組んでいる。覚えやすい名前を付けたこともあって、全社員への周知が進んだ。

（２）タイムレコーダー

労働時間の正確な把握のため、タイムレコーダーを使用している。出社、退社時刻が正確に記録され、労働時間管理の適正化に役立っている。時々、各自の正確な労働時間の状況をメールで通知しており、社員の関心を高めている。特に所定外労働が多い社員の所属長には、部下の労働時間管理の適正化を求める意味での「警告書」を送ることにしている。

（３）年次有給休暇の計画的付与等

年間５日間の計画的付与を行っており、年度始めの業務計画策定時に日を特定し確実な取得を図っている。また、５月のゴールデンウィーク中の平日や、７月～９月の間に年次有給休暇の５日間連続取得を勧奨している。

２　取組のきっかけ

従来から年次有給休暇の取得促進や時間外労働の削減に努めてきたが、全社的に徹底しないため、平成１９年１０月に「１０・９・８０」運動を開始。

３　実施効果

全社的に運動が広まり、労働者が年次有給休暇を取得しやすくなり、また、所定外労働の削減が進んできた。営業職は思うようには効果が上がっていない。

４　今後の展望

「１０・９・８０」運動の成功後は、レベルをあげて、「１２・８・６０」運動を検討することとしている。

事例７　定年退職時の年休完全消化

企 業 名	Ｄ社
所 在 地	大阪府
労働者数	約１３０人（女性約２０％）
業務内容	精密機器の製造
労働時間	１日８時間、１週（平均）４０時間、１年１，９２８時間
年間休日	１２４日
特別休暇	慶弔休暇など

１　取組内容

（１）年次有給休暇の半日単位付与制の導入

日常生活上の短時間の用事にも対応できる半日単位の年次有給休暇導入の要望に応え、１５年ほど前から導入している。労働者の請求があれば日数、回数に制限はない。広く利用されている。

（２）消滅する年次有給休暇の１年繰越

時効により消滅する年次有給休暇を、1年間に限り繰り越し、本人または家族の私傷病と介護の用務に使用できることとしている。繰越日数に制限はない。平成８年に導入したが、毎年１名程度の利用者がある。

（３）定年退職者の未消化年次有給休暇の完全取得

役職者定年満５８歳、一般定年満６０歳と定めており、定年退職者が毎年２人～３人発生する。実際は希望すればほとんど全員が再雇用されている。かつては、退職とともに未消化年休が消滅していたが、１０年ほど前からは、定年退職者については、退職日までに未消化年休を完全取得する、との慣行ができ、現在では完全に定着している。定年退職該当者は、数ヶ月前から完全消化の予定を申し出、退職日には全日数を消化している。会社側は、全日数取得の申し出があった場合、休暇中の業務の調整をするなどして、休暇取得が行いやすいように環境整備を行ってきた結果、該当者のほぼ全員が取得している。

２　実施効果

いずれの取組も社員に好評であり、実施による不都合は特に生じていない。労働時間等の設定改善の取組は、いずれも労働時間の短縮を伴うもので、業務の効率化が必要となる。同社では、始業後の４０分間に「整理整頓の時間」を設定することにより、その効果として業務の効率化を図っている。

３　今後の展望

同社は、労働時間の設定改善について、特別な取組を実施しているのではないが、労働組合ともしばしば協議の場を持ちながら、労働者の要望の多い事項を中心に改善に取り組む予定である。労働組合も同意見である。

事例８　１ヶ月１回以上の有給休暇の取得

企 業 名　富士通テン株式会社
所 在 地　兵庫県
労働者数　３，２５９人（女性約３０％）
業務内容　カーオーディオ、自動車用電子機器の製造
労働時間　１日８時間、１週（平均）４０時間、１年１，８７６時間
年間休日　１３１日
特別休暇　リフレッシュ休暇、積立休暇、慶弔休暇

１　取組内容

（１）過去の状況

年次有給休暇の取得率向上に向け、日頃より推奨してきたが、職場風土などにより休暇を気兼ねなく取れる雰囲気がなく、職場によって格差があるものの、例年、休暇の取得率は概して低調であった。

（２）取組（改善）内容

仕事と暮らしのバランスをよくし、労働時間を短縮するためには、年次有給休暇の取得促進を図ることが必要との認識から、十分な労使協議のもと、取得促進の取組を重点的に実施した。取組方法としては、個人目標として１ヶ月１回以上の取得を設定し、同時に休暇をとりやすい風土づくりを行った。目標どおりの休暇取得ができていない者に対しては、職制（上司）からの指導、面談を実施した。労働組合としても年次有給休暇未取得者をゼロにする取組を実施した。これらの結果、目標の平均月１回の取得が達成でき、未取得者についても大幅に減少した。

２　今後の展望

年次有給休暇の取得状況は、平均では年間１２日を上回っているものの、個人ごとに見るとはまだまだ格差がある。未取得者については、あくまでゼロにすることが目標であり、休暇の取りやすい職場の雰囲気づくりに向け、継続的に取り組む予定である。

事例９　　半日年次有給休暇制度

企 業 名	大日本除虫菊株式会社　日高工場
所 在 地	和歌山県
労働者数	正社員５３人（男性２１人、女性３２人）、パート２６人（男性４人、女性２２人）
業務内容	蚊取線香・防虫剤の製造
労働時間	１日７時間５０分、１週（平均）３８時間４０分、１年２,０２１時間
年間休日	１０７日
特別休暇	なし

１　取組内容

（１）賃金支払の都度、給与明細書の余白に有給休暇の残日数を明示して、取得を促すことにより、取得率の向上に効果を上げている。

（２）平成１６年より半日年次有給休暇制度を実施

年次有給休暇は、１日単位で付与することが原則だが、社員が特に希望する場合は、半日単位の取得を認めることにした。

○　年間利用限度日数を１２回以内とする。

○　半日年休２回分は１日とする。

○　休暇残日数に０．５日の端数が生じた場合は、そのまま次年度に繰り越せる。

等々、規定を設けて実施しているが、通院、銀行、役所などへの届出、子供の授業参観や家庭訪問時の対応に利用できると好評である。年次有給休暇の取得率は、取組前は５３.８%だったが、現在は５７%となっている。

２　応援体制の確立

有給休暇を取得しやすい背景には、勤続２０年以上のベテラン社員が多く定期的な職場の配置転換等により社員が多様化しており、どの部署でもすぐに対応できる体制がつくられていることがある。

３　今後の展望

生産部門では、年次有給休暇の取得率が非常に高いが、管理事務部門、研究部門は、人数も少なく同僚に気兼ねする雰囲気が生じ取得率が低いので、コンピューターシステムを活用し、フォローできる体制作りをし、休暇の取得しやすい環境づくりを構築する予定である。

事例１　　多様な休暇制度

企 業 名	サンコール株式会社
所 在 地	京都府
労働者数	３６７人（男性３００人、女性６７人）
業務内容	自動車部品の製造
労働時間	１日８時間、１週(平均)３７時間３６分、１年１,９６０時間
年間休日	１２０日
特別休暇	リフレッシュ休暇

１　取組内容

（１）部署（３人から４０人）ごとに計画年休を取り入れ、年休の取得率向上を図っている。

（２）永年勤続者に対し、１０年で３日及び２０年で５日のリフレッシュ休暇を付与し、１００%取得させている。

（３）年末年始、ゴールデンウィーク及び盆に７日から１０日の連続休暇を設けている。

（４）労働者の申請により、時差出勤制度を取り入れている。

（５）適正な時間管理（サービス残業・過重労働防止）を行うため、社員証を兼ねたＩＣカードとタイムレコーダーで時間管理を行っている。

（６）毎週水曜日をノー残業デーと定め、管理職が率先して定時に帰社している。

２　取組のきっかけ

企業を発展させるためには、何が必要かという観点に立ったとき、一番大切なことは、よい人材を育てること、それには労働者に優しい労働環境を形成することと考えた。

３　実施効果

様々な制度を取り入れるに当たって、労働組合とも真摯に話し合ったことにより、信頼関係が生まれた。個々の労働者の仕事に対するモチベーションの向上に役立った。

４　今後の展望

現状に満足することなく、これからも労働環境の改善及び企業の発展に努めていくことにしている。

事例２　スクールイベント休暇

企 業 名	株式会社髙島屋
所 在 地	大阪府
労働者数	１２,５００人（正社員７,２００人、パート等５,３００人）
業務内容	百貨店
労働時間	１日７時間３５分、１週(平均)３５時間１８分、１年１,８４１時間
年間休日	１２２日
特別休暇	スクールイベント休暇、ボランティア休暇、裁判員休暇など

１　取組内容

子どもの学校行事への参加を促すことを目的として「スクールイベント休暇」を平成１９年１月に導入した。この休暇は有給の特別休暇で、年２日を上限としている。幼稚園・保育園・小学校に通園・通学している「子」または「孫」がいる全労働者（パートタイマーを含む）を対象としており、実際にこの休暇を使用した例としては、入学式・卒業式・運動会・授業参観などがある。平成１９年１１月上旬までに６００人以上が利用しており、３分の１は男性が利用している。

２　ワークライフバランスの必要性

顧客の期待に応え、永続的に発展していくためには、人材の力が重要な鍵を握っていると捉えている。働き方の多様性も進む中で、有期雇用社員など、多様な働き方で構成されるチームとしての総合力が求められており、１人１人の働きがいを向上させるとともに、能力以外の阻害要因を取り除くことで、個人の能力を引き出し、その力の集積がチームの力となり、そして企業の力になると考えている。

３　ワークライフバランスの周知徹底

同社で「ワークライフバランスガイドブック」を作成し、全労働者に対する説明会を実施するとともに、社内報などで「ワークライフバランスに関する連載記事」を掲載するなどしてワークライフバランスの周知徹底を図っている。

４　その他

「スクールイベント休暇」のほかに、「ボランティア休暇」も平成１９年１月に導入し、「裁判員休暇」を平成１９年４月に導入した。

事例３　バックアップ休暇（年次有給休暇の積立制度）

企 業 名　帝人クリエイティブスタッフ株式会社
所 在 地　大阪府
労働者数　２７０人（女性４７%）
業務内容　サービス業
労働時間　１日７時間３０分、１週(平均)３７時間３０分、１年１,８３７時間３０分
年間休日　１２０日
特別休暇　バックアップ休暇、裁判員休暇、転勤休暇など

１　取組内容

社員が、本人やその家族の病気その他に備え、日数を温存しておこうとする傾向があり、年次有給休暇の取得が進まない原因のひとつとなっていた。同社では、時効を過ぎた年次有給休暇について特別有給休暇として積み立てておき、私傷病による療養にあてる制度が以前から設けられていた。これを拡大、充実したものが、平成７年から実施している「バックアップ休暇」で、この休暇制度はその後も改定され、現在に至っている。

２　制度の概要

１年間に積み立てられる日数は、消滅する年次有給休暇のうち５日を限度とし、年次有給休暇の残日数が２５日以下になった者が取得できる。積立限度日数は、以前は４０日としていたが、本年の改正で５０日に引き上げられた。取得できる事由については、次のとおりである（半日単位で利用も可）。

① 本人の私傷病療養（不妊治療を含む。連続６日以上に及ぶ私傷病の場合医師の診断書提出が必要）
② 本人の健康管理（人間ドック等）
③ 小学３年生の年度末までの子の育児で必要不可欠の場合
④ 家族の看護、介護で必要不可欠な場合
⑤ ボランティア活動（民生委員等の役職その他に基づく場合で、要請がある場合）
⑥ 定年退職前、定年退職後の生活設計準備

特に本年、利用事由として、不妊治療と小学３年生までの子の育児（学校行事も含む）などの事由が加えられ、時代のニーズにこたえたものとして好評である。

３　今後の展望

バックアップ休暇は、現在、各社員の積立日数の平均２５%程度が実際に利用されているが、利用者を拡大するのが今後の課題である。

事例４　リフレッシュ休暇の拡充と取得促進

企 業 名	Ｅ社
所 在 地	大阪府
労働者数	９，３００人（女性１３％）
業務内容	総合建設業
労働時間	１日７時間４５分、１週（平均）３８時間４５分、１年１，９１４時間１５分
年間休日	１１８日
特別休暇	リフレッシュ休暇、積立休暇、転勤休暇など

１　取組内容

一定の勤続年数に達した社員に長期の連続休暇を与え、リフレッシュを図ることを目的とした休暇制度を導入して４年が経過している。以前から永年勤続休暇制度があったが、内容の充実が図られ、社員の好評を得ている。

２　取組の概要

まず、勤続１２年に達した社員に対し１週間の有給のリフレッシュ休暇が与えられる。それ以後１０年経過ごと（勤続２２年、３２年）に２週間の休暇が与えられる。休暇の過ごし方について制限はない。なお、当年において取得が不都合であれば、翌年までに限り繰り越して取得することもできる。副賞として、旅行券が支給される。これはリフレッシュ休暇の取得の有無にかかわらず、勤続年数該当者全員に支給される。

３　利用勧奨

リフレッシュ休暇制度導入時には、人事部から有資格者やその所属長に取得勧奨を行い、休暇予定を提出してもらうなど熱心な働きかけを行ってきた。労働組合も、すでに取得した人の体験談を広報誌に掲載するなど、取得をしやすい環境づくりに努めた。

４　職場への影響

制度の導入時には、取得者が休暇中の業務の支障を心配する声もあった。しかし、この休暇は、あらかじめ休暇期間中の業務調整をするなどの事前の準備が可能であり、また取得者が広まるにつれて、各職場の協力の気運が生まれた。特に勤続３２年の場合、主として現場の作業所長や、部長クラスがその対象となるが、一定期間はその社員がいないものとして業務の計画を立てるため、これまでに何ら業務運営上の問題は起きていない。

５　利用者の声

取得率は現在約７５％となっており、さらに高まる傾向にある。リフレッシュ休暇期間中は、家族サービスを兼ねた旅行に行く例が多い。「よい思い出となった」、「大変よかった」いう声が続出している。

事例５　お星さま休暇

企 業 名	三ツ星ベルト株式会社
所 在 地	兵庫県
労働者数	１,０６６人（女性８%）
業務内容	伝導・搬送ベルト等の製造・販売
労働時間	１日７時間４５分、１週(平均)３８時間４５分、１年１,８９７時間３０分
年間休日	１２０日
特別休暇	お星さま休暇、メモリアル休暇、リフレッシュ休暇など

１　取組内容

（１）これまでの経過

同社では、地域貢献活動に力を入れてきた社風があり、８年前には従業員の自発的ボランティア団体を発足させ、従業員だけでなく役員も積極的に活動に参加している。ボランティア活動に限らず、様々な機会に会社と従業員とのコミュニケーションが図られ信頼関係は厚い。年次有給休暇、出産休暇等の一般的な休暇制度はすでに整備されており、これに加えて、独自の特別休暇制度として、メモリアル休暇、リフレッシュ休暇、認定休暇（公職のほか会社が認定する休暇）などが導入されている。また仕事と生活の調和を進め、家庭生活の充実を図るため、週３日のノー残業デーの制度を設けて所定外労働の積極的削減を図っている。

（２）導入のきっかけ

同社では、近年、「共働き」「育児」「介護」 などから発生する問題が働く上で様々の困難を引き起こしており、最も大きな課題はそれらに対処するための「時間」であることが経営陣に認識されるようになった。そこで、「安心と生きがいを持てる生活の実現」のコンセプトのもと、「子どものため、親族のため、年間最大１２日間の特別休暇「お星さま休暇」が試行期間を経て導入された。

（３）「お星さま休暇」の概要

「お星さま休暇」の対象となるのは、小学生以下の子どもや障害のある子ども、介護を要する親族（親等の制約はない）を有する従業員（１ヶ月１０日以上勤務するパート、アルバイトを含む）で、既存の休暇制度の取得日数とは関係なく、それぞれ年間６～１２日の休暇が取得できるもので、詳細は以下のとおりである。

① 小学生以下の子どもを有する共働き世帯の従業員（年間６日）
② 小学生以下の子どもを有するひとり親家庭の従業員（年間９日）
③ 障害のある満20歳未満の子どもを有する共働き世帯の従業員（年間12日）

④ 障害のある満２０歳未満の子どもを有するひとり親家庭の従業員（年間１２日）

⑤ 介護を要する親族を有する従業員（年間１２日）

（４）信頼関係

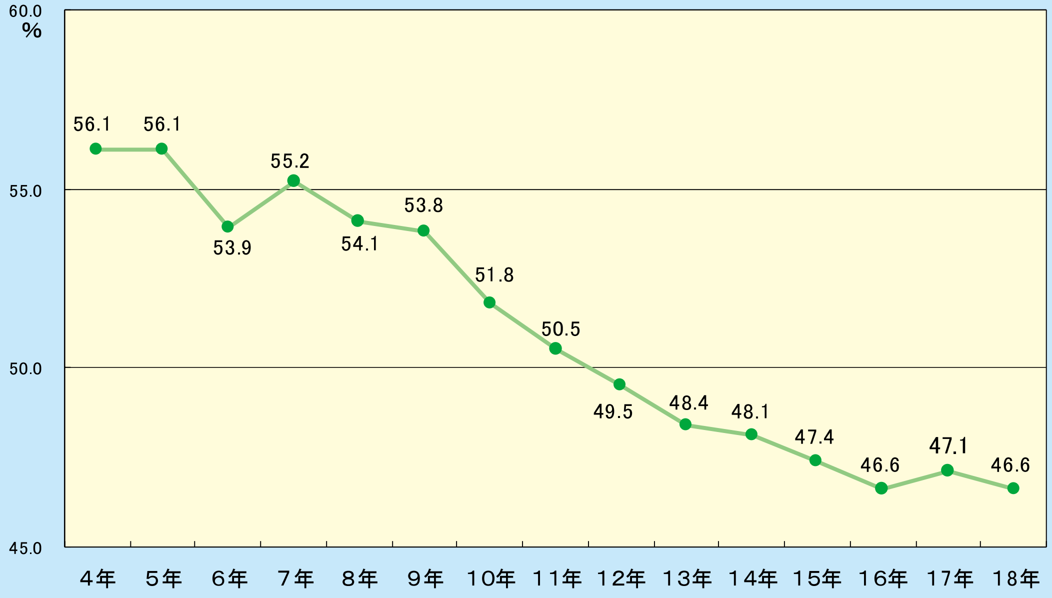
「お星さま休暇」は会社と従業員の強い信頼関係とプライバシーの保護を基盤にしており、休暇の申請に当たって、各種証明書などは不要である。

２　実施効果

「お星さま休暇」は、従業員にも家族にも喜ばれ、近隣の共働き仲間からもうらやましがられている。また、上司・同僚の理解・協力を得られる環境にあり、仕事の意欲向上に結びついているとのことである。

参考グラフ１

労働者１人平均年次有給休暇取得率の推移　平成４年～平成１８年
全国　調査産業計　企業規模３０人以上



資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

事例６　リフレッシュ休暇の付与

事業所名　Ｆ社
所 在 地　和歌山
労働者数　正社員２５０人（男性２４０人、女性１０人）、パート１１人
業務内容　航空宇宙、自動車等のシール製品の製造
労働時間　１日７時間４５分、１週（平均）３８時間５７分、１年１，８９０時間
年間休日　１２１日
特別休暇　リフレッシュ休暇

1　取組内容

労働時間短縮と仕事と生活のバランスに考慮した労働環境の構築に向け、個人別特定休日及びリフレッシュ休暇制度を平成１１年に設け、その環境づくりに取り組んでいる。各制度の内容は下記のとおりである。

（１）個人別特定休日取扱

① 個人別特定休日の日数

毎年度（４月１日から翌年３月３１日まで）２日とし、原則として連続する２日間とする。但し、本人が希望し、やむを得ないと会社が判断した場合は、分散することがある。

② 個人別特定休日の時期

個人別特定休日の時期は、各人の希望を尊重し、業務に支障が生じないよう会社が調整し決定する。

③ 個人別特定休日の特定

個人別特定休日の時期については、職場毎に、当年度２月末までに翌年度分を仮指定し、各人仮指定の前月１０日までに特定する。

④ 個人別特定休日の勤務

業務上やむを得ず会社の指示により、特定後の個人別特定休日に出勤させた場合は、休日を振り替える。なお、年度末までに振替休日を指定できない場合は、休日出勤扱いとする。

（２）リフレッシュ休暇の取扱

① リフレッシュ休暇の日数

毎年度２日以内とし、本人からの申請により、個人別特定休日に連続して取得するものとする。利用者の割合は約９０％である。

② リフレッシュ休暇取得時期

個人別特定休日・リフレッシュ休暇の取得は同一週内での取得が原則である。

3　所定外労働の削減

事例１　時差出勤制度

企 業 名　株式会社スリーエスフーズ
所 在 地　京都府
労働者数　１６２人（男性１２４人、女性３８人）
業務内容　アンパン・食パンなどの製造
労働時間　１日８時間、１週(平均)３９時間５４分、１年２,０８０時間
年間休日　１０５日
特別休暇　なし

１　取組内容

（１）複雑な作業工程に応じた細かい労働時間管理

作業工程が何段階にも分かれるパンの製造に対応するため、時差出勤による勤務シフトを細かく設定している。管理者に対しては事前の作業計画と連動して必要な人員配置が示され、それに応じて、各部署での勤務者の時間外労働も含めた勤務時間の指定が日々行われる。時差出勤のパターンを作業工程と組み合わせて、無駄のない人員配置をとることで、時間外労働の削減を行っている。

（２）年次有給休暇残日数の通知制度

毎日各人に示される作業指示書には、その期間における累積労働時間数と年次有給休暇の残日数が記載されており、管理者と労働者本人が、それを互いに確認することで、特定の者が長時間労働とならないように管理し、かつ、有給休暇を取り易い雰囲気を醸成している。

（３）定着率アップの取組

定着率アップが熟練労働者の確保につながる対策であるとして、技能教育、安全管理、健康管理についても積極的に推進している。技能検定の積極的な受検勧奨を行い、仕事へのモチベーション向上を図っている。(特級パン製造技能士の日本で最初の資格保持者や多数の１級技能士を輩出している。)労働者の健康不調による急な休業を減らすため、パート労働者も含め、健康診断を的確に実施している。さらに、４０歳以上の労働者については、定期健康診断実施時に会社負担による胃がんと大腸がんの腫瘍マーカー検査も実施し、がんの早期発見に効果を上げている。(本年は２人について、がんが早期発見されている。)

２　取組のきっかけ

大手製パン会社の関連会社として平成１３年の創業である。親会社並みの休暇制度等を導入することは企業体力的にまだ無理であるが、今後の企業発展のためには、仕事と生活を調和させることのできる環境の構築を図ることで、よりよい人材を根付かせることができると考えている。

３　実施効果

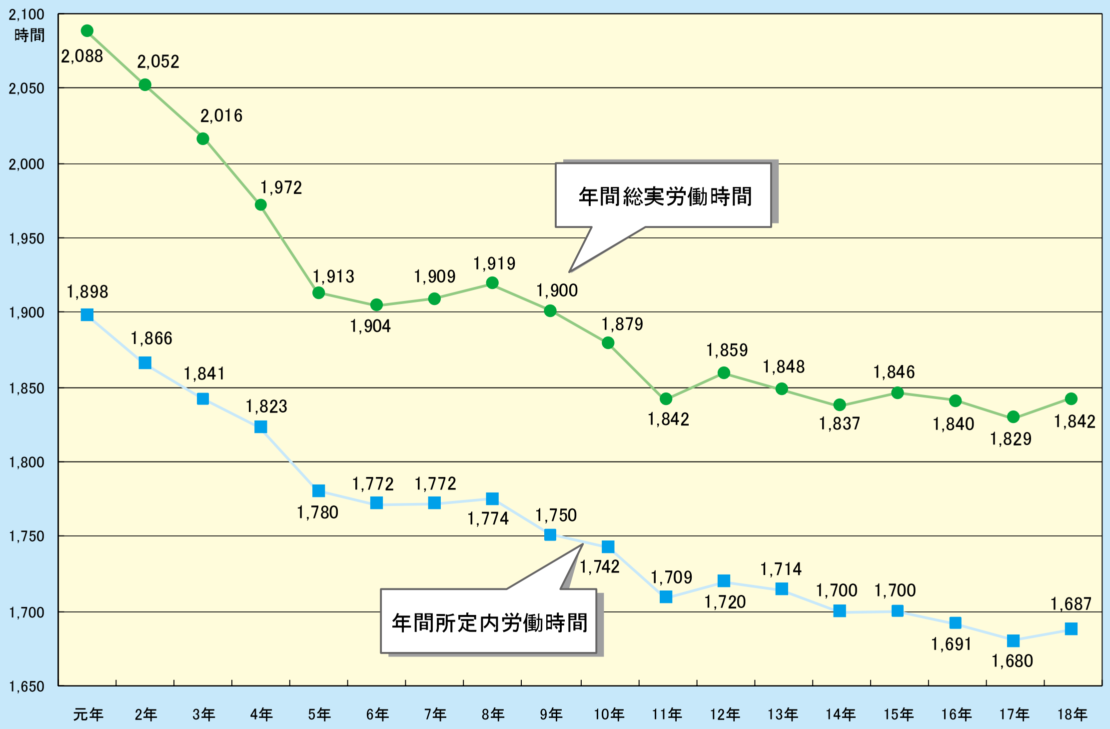
長時間労働の抑制と、年次有給休暇の取得促進が進みつつある。時間外労働は、かつては１ヶ月に４５時間を超えるものが頻繁にみられたが、今ではおおむね２０時間以内となっている。

４　今後の展望

一部の専門的な技能が必要な職種については、どうしても所定時間外の勤務が生じるほか、工場稼働時間がほぼ２４時間であるため､早朝、夜間の勤務者も減らせない状況にある。徐々に特別休暇制度の導入などを図ることとしている。

参考グラフ２

年間総実労働時間等の推移　平成元年～平成１８年　全国



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（事業所規模３０人以上）

事例２　　同業者との連携による残業の減少

企 業 名　Ｇ社
所 在 地　京都府
労働者数　７人（男性４人、女性３人）
業務内容　自動車部品の製造
労働時間　１日８時間、１週(平均)３６時間８分、１年２,０８０時間
年間休日　１０５日
特別休暇　なし

１　取組内容

受注が一時期に集中した時に、同業者へ外注することにより、極端な残業を減少させた。

２　取組のきっかけ

事業場では、社長の方針により、受注した仕事は社内でこなすという慣習があった。少人数での処理を強いられるため、受注が集中すると過度な残業となっていた。労働者の高齢化も進み何か打開策はないかと考えていたところ、同業者同士の寄り合いがあり、互いの得意分野を理解することができ、協力関係を申し合わせた。

３　実施効果

受注が集中する際に、協力事業場へ外注することにより、労働者は過度な残業がなくなり好評を得ることができ、事業場の暇な時には反対に仕事を回してもらえるようになった。かつては、１ヶ月７０時間ほどの残業時間があったが、今では４０時間以内となった。

４　今後の展望

高齢労働者が多く、年金を受給しながら働いている者もいる。労働者全員が多額の報酬を期待している訳ではない。労働者個々人のライフスタイルに合わせた勤務時間および休日などを検討していくこととしている。

事例３　消灯早帰り活動

企 業 名	コクヨＳ＆Ｔ株式会社
所 在 地	大阪府
労働者数	５４０人（女性２０%）
業務内容	紙製品の製造販売
労働時間	１日８時間、１週（平均）４０時間、１年１，９３２時間
年間休日	１２３日
特別休暇	配偶者出産休暇、永年勤続休暇、結婚休暇など

１　取組内容

隔週水曜日は消灯早帰り活動の日と決め、午後６時半に一斉消灯し、所定外労働をやめて退社するというものである。消灯早帰り活動の日は、決定時（２・３ヶ月前）と前日に改めて予告され、全社員に周知される。当日は、労働組合代表、管理者（部長）等合計５人で巡回班を組み、各職場を回って早帰り活動日であることを告げて、順に明かりを消すことにしている。

２　取組のきっかけ

会社としては、所定外労働の削減を中心に労働時間等の設定改善に努めてきたが、なかなか実効が上がらなかった。何か効果的な方法はないか、ということで、既に他社において導入され、成功を収めた例もあるこの方法を取り入れることにした。過去から所定外労働の削減のためにノー残業デーの取組を展開してきていることから労働組合も会社の提案を歓迎した。

３　取組の経過

各職場にスムーズに浸透するよう、段階的に実施することにした。平成１８年６月から試験的に活動が開始され、まず隔週水曜日のみ試験的に消灯早帰り活動を行った。２ヶ月間の試行の後、社員全員にアンケートを実施したところ、「早めに退社するきっかけになった」「この方法を今後も続けてほしい」などほとんど賛成するものであった。そこで同年８月以降も取組を続行することにした。この間、繁忙期にあたる１月から４月はこの取組を一時中止し、５月から再開した。最近では消灯日当日には、巡回班が回るまでに業務を打ち切り、消灯を済ませる職場も増えている。平成１９年１１月から取組日をさらに増やし、毎週水曜日とした試行を始めている。

４　今後の展望

所定外労働は徐々に減少しているが、所定外労働の発生しやすい顧客対応部門などの所定外労働を削減することが課題となっている。労働組合と協議しつつ、消灯早帰り活動を継続し、所定外労働の削減を図る予定である。

事例４　年間生産計画で残業時間を削減

企 業 名	ホルベイン工業株式会社
所 在 地	大阪府
労働者数	９９人（正社員６７人、パート３２人）
業務内容	絵具の製造販売
労働時間	１日７時間１５分、１週(平均)３４時間１２分、１年１，７８３時間３０分
年間休日	１１９日
特別休暇	慶弔休暇など

１　取組内容

過去から労働時間の短縮に努めている。企業全体の年間の所定外労働時間は、一昨年１０６人の労働者に対し７１３時間で１人平均年６時間４４分、昨年は１０８人の労働者に対し６１６時間で１人平均年５時間４２分となっている。

２　進展に至った要因

所定外労働が多ければ、健康や創造性が失われ、労働者にとって働きにくい職場になってしまい、能率が下がり会社側にとってもよいことではない。同社は油絵具・水彩絵具などの製造を行っている。春先に需要が伸びるが、年間を通じた計画生産を行い、備蓄を行っている。幸いにして先に生産しておいても陳腐化しない商品を生産しているので、１年を通して労働時間を設定しやすい状況にある。また、少子化の影響かもしれないが、売り上げが減少していることも背景にある。経営側の方針を打ち出し、労働組合とよく話し合い、労使一体となって労働時間の短縮に取り組んでいる。労働組合がなければそれほど進展することもなかったかもしれない。労働者もしっかり仕事をしており、生産性も向上しており、休めるなら頑張れるという風土がある。今では取引先からも同社は残業が少なく、休みが多いという認識も持たれており、企業活動への影響もない。

３　その他

企業全体の年次有給休暇の取得状況は、一昨年２，０３０日の付与に対し１，８８９日の取得で９３％の取得率であった。昨年は１，９３０日の付与に対し１，６５０日の取得で８５％の取得率となっている。

事例５　毎週水曜日を「ノー残業デー」に

企 業 名　ヨコタ工業株式会社
所 在 地　大阪府
労働者数　１６０人（男性１２５人、女性３５人）
業務内容　工具の製造
労働時間　１日８時間、１週（平均）４０時間、１年１，９２８時間
年間休日　１２５日
特別休暇　慶弔休暇など

１　取組内容

毎週水曜日を「ノー残業デー」と定め、時間外労働の削減に取り組んでいる。

２　取組の準備と経過

平成１６年に「ノー残業デー」を始めた。取組に当たっては、会社幹部が主な取引先に協力を依頼した。当日はノー残業デーの取組に全社員の協力を求めるために、総務部員数人の巡回班が、全員黄色地に黒文字で「ノー残業デー　パトロール」の目立つ腕章を着用して各職場を回り、協力を要請した。仕事が途中の人には３０分間だけ猶予を与え、３０分後に再巡回した。１年経過時点でノー残業デーに協力した者は８０％程度であり、管理職や繁忙職場を中心に、協力しなかった者が２０％に上った。社員の間では「ノー残業デーは総務部が行っているもの」との意識が強く、趣旨が徹底しなかった。

３　２年目はほぼ１００％に

翌年は取組の輪を広げ、巡回班は社内全部署の部門長（部長、課長）による輪番制にした。労働組合の委員長も３回に１回の割合で参加した。このため、全社的な重要な取組であることが徹底され、ほとんどの社員の協力を得られた。当日、突発的にやむをえない時間外労働用務が生じた場合は、社長の事前承認を得た場合に限り可能とされた。この結果、「ノー残業デー」は定着した。

４　取組のきっかけ

時間外労働が増加傾向にあり、先行して取り組んだ他社の成功例を知った。近年、企業の労働者に対する「健康配慮義務」が重視されるようになり、同社でも現実にメンタルヘルス上の配慮が必要となっており、その主な対策として時間外労働の削減に対する関心が高まったものである。

５　実施効果

現在は、パトロールはやめているが、水曜日の時間外労働はほとんどなくなり、他の日の時間外労働も明らかに減少してきた。取組を通じて、業務や会議の無駄をなくし効率化を図る気運が高まった。以前は月間４０時間の時間外労働を行う者も多かったが、今では大半が月３０時間以内に減っている。今後は、労働組合の協力も得て、さらに時間外労働を減らしたいとしている。

事例６　労使で時間外労働削減の目標を設定

企 業 名　Ｈ社　ｈ工場
所 在 地　兵庫県
労働者数　１６２人（男性１３６人、女性２６人）、企業全体５，６００人
業務内容　プラスチック製品の製造
労働時間　１日７時間３５分、１週（平均）３７時間５５分、１年１，８６５時間
年間休日　１１９日
特別休暇　慶弔休暇、転勤休暇、災害天災休暇

１　取組内容

（１）年に１回３６協定を締結した際、労使による管理部会において３６協定の協定時間より低い時間外労働の上限時間数を設定した。また、給料計算の締切日までに翌月の時間外労働の目標を「個人→職場→上司」と回覧した後に設定し、時間外労働削減を進めた。

（２）設備機械の故障により不良品がよく出ていたため、機械のメンテナンスを全体的に実施し、業務の効率化を進め、生産性の向上と時間外労働時間の削減を図った。

（３）知識・経験等を必要とする専門的作業について、時間外労働が特定の人に偏らないよう平準化を図り、ＯＪＴにより多能工化を進めた。

（４）出退勤の管理システムを改善し、自己申告制度からカードシステムに変更した。

（５）有給休暇の取得率向上のため、年２日の計画的付与を導入した。

（６）時間外・休日労働時間の管理については毎月１回の労使による管理部会で当月のフォローと翌月の計画について討議を行い、１ヶ月の時間外・休日労働時間の１人当りの目標を管理部門１０時間、製造部門２０時間を目安に設定している。

（７）時間外・休日労働時間が１ヶ月３０時間を超える者については、翌月に保健師による面接指導を行っており、さらに面接指導は労働時間の多寡に拘わらず、全従業員が年に１回は受診することにしている。

２　取組のきっかけ

法令順守の視点から本社より各工場に呼びかけ、平成１６年頃から始めた。

３　実施効果

積極的な機械装置の導入やメンテナンスの実施により自動化を促進し結果、業務の省力化、効率化が進んだ。また、カードシステムにより労働時間の的確な把握が行われるようになった。現在、３６協定で定めた時間外・休日労働の１ヶ月４５時間を超える者はいない。なお、年次有給休暇の取得率は計画的付与日数を含め、現在平均６０%程度で推移している。

事例１　育児休業などの充実

企 業 名　株式会社平和堂
所 在 地　滋賀県
労働者数　約１３，０００人（男性約２，０００人、女性約１１，０００人）
業務内容　総合小売業
労働時間　１日８時間、１週（平均）３８時間３分、１年１，９８４時間
年間休日　１１７日
特別休暇　配偶者出産休暇、アニバーサリー休暇など

１　取組内容

（１）育児休業の取得を促進させるため、満２歳まで取得を可能とし、また最初の５日間を有給とした。出産者の約９５％が取得、男性の取得者もいる。

（２）育児短時間勤務制度を小学校就学直後の５月１５日まで取得可能とした。

（３）配偶者出産休暇、アニバーサリー休暇（本人、家族等の誕生日など）を導入した。

２　取組のきっかけ

女性労働者が多く、出産や家族介護をきっかけに退職する者もいたので上記制度を取り入れ、職場復帰をしやすくし、長く勤められるようにするため。

３　実施効果

出産、介護で退職する労働者が減少し、特に女性労働者の定着率が高まった。男性労働者の育児休業取得者はまだ１名であるが、その者の職場復帰後の処遇をみて、取得者が増加することが期待される。平均勤続年数が、平成１６年に男性１４．９年・女性１０．２年・平均１３．３年だったものが、平成１９年には男性１６．９年・女性１２．３年・平均１５．２年となっている。

４　問題点

当初は、同じ職場に同僚が育児休業を取得することへの抵抗感を持つ者がいたが、制度利用が定着していくにつれ意識が変わってきている。

５　今後の展望

育児短時間勤務制度の期間を延長し、更なる利用を促す予定である。女性管理職を登用するに際して、出産や介護が妨げにならないように制度をさらに改善し定着させていくこととしている。

事例２　女性に優しい職場づくり

企 業 名　株式会社ミラノ工務店
所 在 地　京都府
労働者数　６０人（男性５３人、女性７人）
業務内容　建築工事業
労働時間　１日７時間３０分、１週（平均）３６時間４１分、１年１，９１２時間
年間休日　１１０日
特別休暇　なし

１　取組内容

（１）事務職労働者が、産前産後・育児休業を取得後、現場復帰しやすい職場とするために、その間派遣労働者を依頼する。

（２）職場復帰後、幼児の保育園などへの送り迎えに合わせ、時間短縮、遅出、早退などの柔軟な勤務時間を認めている。

２　取組のきっかけ

それまでは、優秀な女性労働者を採用しても出産を機に退職する者が多かった。仕事を覚え、技術を身につけても短期間で退職されてしまうと、会社としての労働者に対する先行投資が無駄になってしまうという危機感があった。そこで職場の男性及び女性労働者から意見を求め、職場復帰のしやすい方法のひとつとして、上記取組を実施した。

３　実施効果

労働者が長期休業を取得中、同じ職場の労働者への負担がほとんどなく、休業取得中の労働者が復帰する際にも、職場の同僚に対する気兼ねが少なくてすむ。また、事業場としても、期間の定まった派遣労働者であるため、新規雇用と違い労働者を解雇せずに済む。現在、同じ労働者が２回目の産前産後・育児休業中であるが、同じ派遣会社に派遣を依頼していることから、職場での違和感もない。今後、男女問わず同様の休業が予想されるが、これまでの経験から充分な対応が可能である。また、徐々にではあるが、優秀な人材の定着率が向上しつつある。

４　今後の展望

現在のところ、男性労働者の育児休業の請求はないが、派遣が禁止されていない業務で派遣労働者を活用できないか検討していくこととしている。

事例3　育児支援で働きやすく

企 業 名　Ｉ社
所 在 地　京都府
労働者数　３４人（男性１３人、女性２１人）
業務内容　販売業
労働時間　１日８時間、１週(平均)３８時間４０分、１年２，０１６時間
年間休日　１１３日
特別休暇　参観日休暇など

1　取組内容

（１）事業場の近くの保育園と提携し、労働者の希望により、７時から２０時までの延長保育を依頼した。また、その保育園の利用者に対し、事業場からも若干の助成をしている。

（２）所定休日は、原則として必ず休んでもらい、家族との団らん、心身のリフレッシュ及び趣味の充実等に充ててもらうこととした。

（３）労働者の希望により、時差出勤制度を導入。

（４）年間３日間までの有給の参観日休暇を設けた。

2　取組のきっかけ

従来から、父子家庭・母子家庭の労働者がいたが、非常に優秀な人材でありながら、労働時間等の制約から退職に至ったことがある。事業場としてもそのような人材が、安心して働ける職場づくりを進める必要を感じていた。

3　実施効果

幼い子供を抱えた労働者に職場を提供することができ、事業主としても喜びを感じている。当該労働者だけでなく、職場全体に心暖かい雰囲気が広がっている。営利を目的に取り組んだものではなかったが、取引先にも情報が流れ、好印象を与えている。現在、事業場の近くの保育園利用者は７人、時差出勤制度利用者は５人である。

4　今後の展望

「しっかり働き！しっかり休む！」というのが、事業主の理念である。ただ、そのためには、いかにすれば労働者が働きやすくなるかということを今後とも追求していくこととしている。

事例４　働きやすい職場づくり

企 業 名	社会福祉法人　ＪＡあいおい福祉会
所 在 地	兵庫県
労働者数	１１０人（正社員男性１０人、正社員女性７０人、パート女性３０人）
業務内容	特別養護老人ホーム、デイサービスセンター等
労働時間	１日８時間、１週（平均）４０時間、１年２，０５６時間
年間休日	１０５日
特別休暇	慶弔休暇、夏期休暇、年末年始休暇

１　取組のきっかけ

施設は２４時間介護であるため、職員は交替制勤務である。どの職場も緊張度が高く、体力が必要な作業であり、また経験も必要とされる。オープン時に新規採用した多くの女性職員が、その後出産、育児などのため職を離れることとなったが、離職した職員の欠員補充のため求人を行っても、近年の景気の回復に伴い、応募がない状態が続いた。そのため、特に女性職員の職場定着率を高め、長期安定雇用を維持する必要に迫られ、職員が働きやすい環境づくりに取り組むことにした。

２　取組内容

（１）年次有給休暇をとりやすい環境づくり

介護職員については個室１ユニット（１５室）に対し８～９名の職員が交替で勤務するシフトとしているが、有給休暇を取得する場合は各ユニットと管理職で十分に調整を行ない、必要な交代要員を確保することとした。平成１８年度の休暇の取得率は６２％となった。

（２）出産、育児を行う女性労働者への配慮

育児休業中の女性職員には随時職場の情報を提供し、復帰直前には復帰前教育を実施している。加えて、本年からは施設内に職員用の託児所をオープンさせ、保育士も雇用した。出産後も仕事と育児が両立できる職場環境を整えるためのものであり、現在の利用者は２名である。

（３）その他職員のやりがいの意識づくり

夏祭り等の行事は職員全体で企画立案にあたるようにし、職場間のコミュニケーションを図った。パート職員にも賞与を支給し、社内旅行等各行事への参加には正社員と区別なく取り扱っている。事業場の月次決算書を各職員が誰でも見ることができるようにし、情報をオープンにしている。

３　今後の展望

職員が老人ホームに勤務していることを自慢できる職場を目指している。しかし、求人に対する応募がほとんどないのが現状であり、いかに新規採用職員を確保していくかが今後の課題である。

事例１　労働時間等設定改善委員会を活用

企 業 名　共同精版印刷株式会社
所 在 地　奈良県
労働者数　正社員１０７人（正社員１０３人、パート４人）
業務内容　印刷業
労働時間　１日７時間５０分、１週（平均）３９時間３１分、１年２，０６０時間１０分
年間休日　１０２日
特別休暇　リフレッシュ休暇、慶弔休暇など

１　取組内容

（１）自主的な話し合いの場

時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進などを図るに当たって、労働時間等設定改善委員会を設置し、実施体制を整備した。

（２）労働時間等

労働時間等（年間の労働時間・休日数）については、平成１９年度の年間労働時間２，０６０時間１０分、休日数１０２日を、平成２０年度には、年間労働時間２，０５６時間、休日数１０８日に改善することにしている。時間外労働の削減については、各月ごとの実態を個人別に集計して担当部長に報告し、担当部長から仕事の配分などを含めた時間外労働の削減に向けた指導を行うという方法をとっている。

（３）年次有給休暇の取得促進

月々の年次有給休暇の取得の状況を労働時間等設定改善委員会に提出して協議し、取得率の向上対策を立てて担当部長に報告し、この対策に沿って必要な指導を行っている。なお、年次有給休暇の半日取得制度を平成１９年４月１日から導入し、また取得促進状況を公表することにより社員の関心を高め、取得率の向上を図っている。このような取組により、年次有給休暇の取得については、平成１７年度が５．８日であったものが、平成１８年度には、６．２日とおよそ７％増加している。また、年次有給休暇とは別に、リフレッシュ休暇の制度がある。勤続５年ごとに有給の特別休暇が与えられるもので、該当者には担当部長から利用勧奨を行うなど取得の促進を図っている。

（４）「ＦＡ宣言制度」

自分の希望する職場への配置転換を求める制度があり、これを宣言した場合、希望先の職場の条件が整えば異動させるものである。すでに、数名の実績があり、男性従業員のみならず、女性従業員が出産や結婚などの身辺の変化に対応して希望することもでき、特に女性従業員に働きやすい環境を整えることを目指した制度であり、今後も充実させていきたいと考えている。

事例２　労働時間制度などの明確化

企 業 名　さくら鍼灸接骨院
所 在 地　奈良県
労働者数　５人（男性２人、女性３人）
業務内容　鍼灸接骨院
労働時間　１日８時間、１週（平均）４４時間、１年２，２８８時間
年間休日　７９日
特別休暇　慶弔休暇、受験休暇（鍼灸師等の資格試験の受験日の休暇）など

１　過去の状況

従業員が１０人未満の事業場であり、従来は就業規則が作成されていなかった。賃金や労働時間の管理等の点で使用者と従業員との間で明確な基準が共有されず、結果として、従業員の定着率が悪いなど、労務管理上において種々の問題が生じていた。

２　取組内容

就業規則を整備し、賃金、労働時間等の労働条件を明確にし、従業員が安心して働くことができる職場環境を整えることとした。職場環境の整備の中で重点として取り上げたのは以下の２項目である。

（１）年次有給休暇の取得促進

事業場が週６日の営業となっていて、従業員がローテーションを組んで仕事を分担しなければならず、年次有給休暇を取得すると、他の従業員にそのしわ寄せが及ぶという事情から、年次有給休暇の取得が進まない状況が続いていた。従業員が心身共に充実した環境で仕事を進めて行くことが事業の生産性を高め、賃金等の労働条件の改善につながるとの認識から、次の取組を行った。

①　年次有給休暇の計画的付与

労使協定の中で４月～９月を前期、１０月～翌年３月を後期とし、前・後期それぞれに３日間を付与し、年間合計６日間の年休取得を義務づけることとした。

②　半日の年次有給休暇取得制度

男女を問わず家庭を持った従業員から多くの希望があり、この制度を導入することで、育児や介護、家族の看護、地域社会への参加など、仕事と家庭生活の両立が少しでも促進され、従業員の定着率が改善されるものと考えている。

（２）出退勤管理の適正化

従来は出勤簿で出退勤管理を行っていたが、始業時間・終業時間及び休憩時間の把握があいまいとなっていた。理由のない遅刻や早退をなくし、勤務

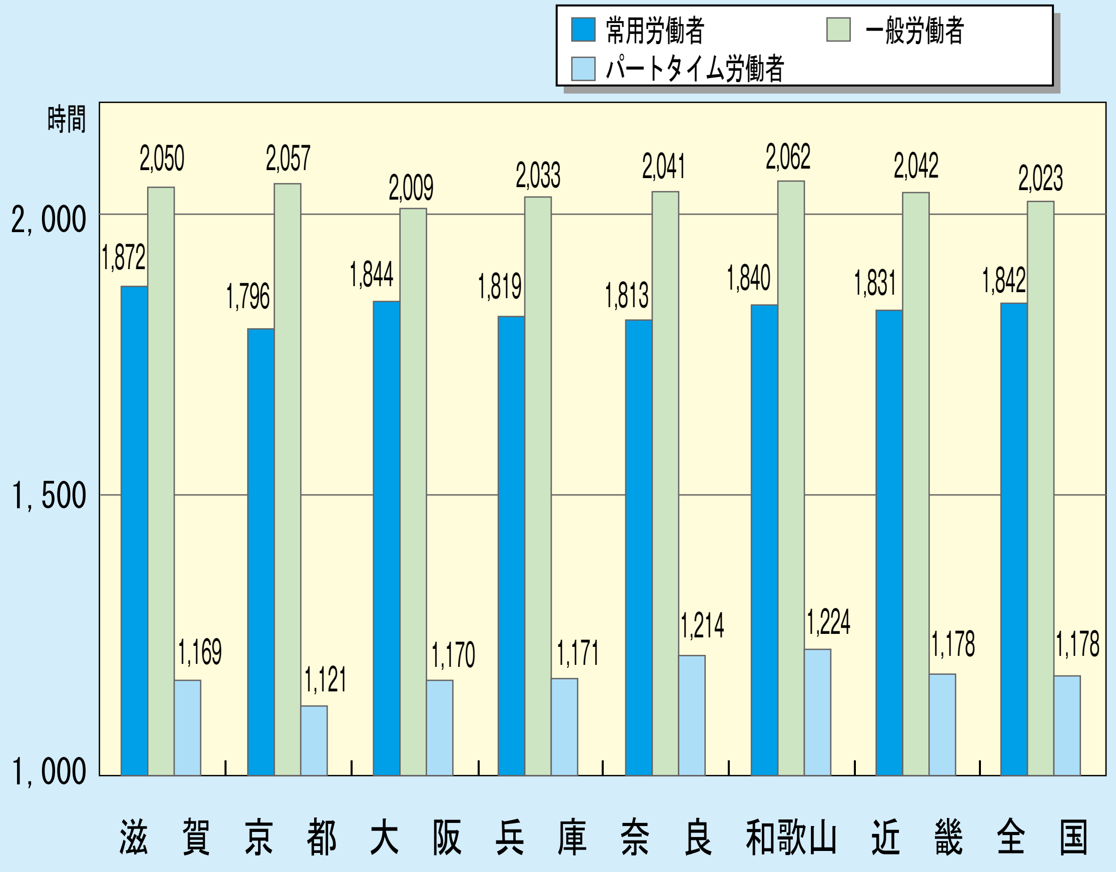
時間のメリハリをつけることで効率的な仕事が可能となる。そこでタイムレコーダーを導入し、従業員が自主的にタイムカードで出退勤管理を行うこととした。不必要な時間外労働やいわゆるサービス残業を防止し、就業時間内に仕事を終えるという意識が、事業場の生産性の向上に資すると考えている。

３　今後の展望

現在、上記の内容を含めた就業規則と労使協定の策定を進めており、平成２０年１月１日からの施行を目指している。今後も、職場の労働環境を改善する上で有用なものは、積極的に取り入れることにしている。

参考グラフ３

近畿各府県における年間総実労働時間　平成１８年



資料出所：「毎月勤労統計調査」（事業所規模３０人以上）

6　弾力的な労働時間制度の導入

事例１　職場カレンダーを作成

企 業 名	新田ゼラチン株式会社
所 在 地	大阪府
労働者数	企業全体３８０人（正社員３００人、パート等８０人）
業務内容	ゼラチン・接着剤の製造販売
労働時間	１日７時間２０分、１週（平均）３４時間３６分、１年１，８０４時間
年間休日	１１９日
特別休暇	リフレッシュ休暇、定年前退職慰労休暇など

１　取組内容

労使委員会を設け、弾力的な労働時間制度について話合いを行っている。基本的な休日は、日曜日、祝日、土曜日（ただし、祝日がある週は出勤日）としているが、１年単位の変形労働時間制を採用し、職場の実状に合わせて職場ごとに年間カレンダーを作成している。例えば、経理部門では決算業務に伴い４月・１０月が繁忙期となり、人事部門では年末調整業務に伴い１２月が繁忙期となったりして、社内での繁閑時期が同じではないので、各職場の繁閑に合わせ職場ごとに休日の設定を行っている。また、夏季休日を連続７日間設けているが、営業部門では取引先との業務に支障をきたさないようにするため、２組に分け夏季休日を設定している。

２　進展に至った要因

経営者の方針のひとつが働きやすい職場環境を作るということであり、労働組合との連携を取って、労使一体となって労働時間の短縮に取り組めた。特に所定外労働時間の短縮は、余暇の活用や人件費の節減という観点からも、労働者にとっても会社にとっても良いことであった。

３　その他

毎週水曜日と金曜日を「ノー残業デー」と定め、所定外労働の削減を図っている。水曜日と金曜日の始業前にタイムレコーダーの上に「本日はノー残業デーです。」という掲示を行うとともに、社内ＬＡＮにより周知を図っている。また、半日の有給休暇制度を設けたり、勤続年数が１５年と２５年に達した際の連続１０日の「リフレッシュ休暇」や、２人分として１４万円分の旅行券を支給する連続４日の「定年前退職慰労休暇」などの特別休暇制度もあり好評を得ている。

1　仕事と生活の調和のとれた働き方を目指す取組について

①　労働時間等設定改善法について

労働時間等の設定を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したものへ改善するための取組を促進することを目的とする労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(労働時間等設定改善法)が平成１８年４月１日から施行されました。

「労働時間等」とは労働時間、休日及び年次有給休暇その他の休暇のことを指し、「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間等に関する事項の定め方を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したものへ改善すること、具体的には、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、心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できる環境を整備していくことです。

労働時間等の設定の改善により、労働者が心身ともに充実した状態で意欲と能力を発揮できるようになれば、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展にもつながります。

また、労働者の健康で充実した生活を実現するためには生活時間の確保が重要であり、労働時間の短縮がかかせないことから、年次有給休暇の取得促進および所定外労働時間の削減に努めることが大切になってきます。

②　労働時間等の設定の改善のための具体的な取組について

労働時間等の設定の改善のための取組を行うに当たっては、労使でよく話し合って進めることが求められています。

また、法律の施行に併せて、取組の参考となる事項を例示した「労働時間等設定改善指針」が定められていますが、この指針では事業主が講ずべき一般的な措置として以下の事項が定められています。

①　取組体制を整える

取組を行うに当たっては、始業・終業時刻、年次有給休暇の取得状況、時間当たりの業務負担の度合いなど労働者の労働時間等の実態を正確に把握すること、また、労働時間等設定改善委員会を設置するなど労使の話し合いの場を設ける必要があります。

「労使の話し合いの場」については必ずしも「労働時間等設定改善委員会」を設置しないとならないものではなく、労使懇談会の開催や既存の衛生委員会等の活用など職場の実情に応じて柔軟に対応することで差し支えありませんが、構成員については労働者の多様な事情が反映されるよう、性別、年齢、家族構成や育児・介護、自己啓発等の経験などに配慮することが望まれます。

② 労働者の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

業務の内容に応じて、業務の繁閑に応じた労働時間の設定が可能となる「変形労働時間制」「フレックスタイム制」や、業務の遂行方法を労働者の主体的な裁量にゆだねる「裁量労働制」など弾力的な労働時間制度を導入することで柔軟な働き方が可能とすることができます。(ただし、これらの導入に当たっては、労働者が抱える多様な事情や労働者の健康確保に配慮する必要があります。)

③ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

労使委員会等が取得の呼びかけを行うことにより職場に取得しやすい雰囲気を作り、労使の年次有給休暇に対する意識の変化を促すことや、年次有給休暇の計画的付与制度の活用を図ること等により年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に取り組みましょう。

④ 所定外労働の削減

労働時間に関する意識を改革し所定外労働の削減に取り組むことが必要です。「ノー残業デー」等を導入することも有効です。特に休日労働については避けることが望まれます。

⑤ 労働時間の管理の適正化

⑥ ワークシェアリング、在宅勤務等の活用

⑦ 国の支援の活用

3 労働時間等設定改善委員会と労働基準法の適用の例外

次の要件を充たす労働時間等設定改善委員会において５分の４以上の多数による決議を行った場合には、労働基準法の適用の特例があります。

① 委員の半数が、過半数組合又は過半数代表者の推薦に基づいて指名されていること

② 過半数代表者は、管理監督者以外の者で、かつ、委員会の委員を推薦する者を選出することを明らかにして実施される投票挙手等の方法により選出された者であること

③ 委員会の開催の都度議事録が作成され、３年間保存されていること

④ 委員の任期、委員会の招集、定足数、議事等を内容とする運営規定が定められていること

注）過半数組合とは、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合のことです。
過半数代表者とは、過半数組合がない場合に選出される労働者の過半数を代表する者のことです。

労働基準法の特例には、大きく分けて
① 委員会の決議が労働基準法上の労使協定に代替
② 決議の労働基準監督署長への届出の免除
の二つがあります。①及び②の特例の内容は次のとおりです。

①労使協定に代替する決議ができるもの
・ 変形労働時間制　・フレックスタイム制の導入
・ 交替制など一斉休憩によらない場合
・ 時間外及び休日の労働
・ 事業場外労働に関するみなし労働時間制
・ 専門業務型裁量労働制

②労働基準監督署長への届出が免除されるもの
・変形労働時間制
・事業場外労働に関するみなし労働時間制
・専門業務型裁量労働制

注）ここでいう変形労働時間制は、１か月単位のもの、１年単位のもの及び一週間単位の非定型的なものを意味しています。

4 近畿ブロック仕事と生活の調和推進プログラム

しっかり仕事、しっかり休暇
時間に追われて働くのではなく、時間を活用して働く「時間の達人」になって豊かでゆとりのある生活を実現しませんか。労使で話し合って、仕事も休暇も計画的に。

近畿ブロックの労働時間、休日、休暇等の設定改善の促進を通じた仕事と生活の調和の実現のために近畿地方６府県の労使代表、学識経験者を委員とし、近畿ブロックの労働局が設置している「近畿ブロック仕事と生活の調和推進会議」では、
「しっかり仕事、しっかり休暇」
をメインスローガンに、「近畿ブロック仕事と生活の調和推進プログラム」を策定し、仕事と生活の調和を推進するための取組についての啓発活動を行っています。

仕事と生活の調和を推進するために、まず、以下の事項から取組を始めてみませんか。

① 企業内に労使の話し合いの場を設け、職場の実態を踏まえて計画的に労働時間等の設定改善に取り組むための体制を整える。
② 年次有給休暇 、特別休暇などの取得を推進するため 、労使で話し合い、計画的な取得の推進に取り組む。
③ 所定外労働削減のために、所定労働時間内に集中して仕事し、定期的にノー残業デー(定時退社日)を設ける。

2　仕事と生活の調和の取組に関する助成金等のご案内

事業名等（お問合せ窓口）	事　業　の　概　要
労働時間等設定改善援助事業（労働局監督課・大阪労働局は労働時間課）	中小企業集団及びその構成事業場に対して、労働時間等設定改善指針に定められている事項について「労働時間設定改善アドバイザー」等による助言・指導等の援助を行います。（厚生労働省委託）
労働時間等設定改善推進助成金制度（労働局監督課・大阪労働局は労働時間課）	中小企業事業主の団体等が、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行った場合に、その実施した事業の内容に応じた最高８００万円の助成金を支給します。
労働時間設定改善コンサルタントによる個別の訪問指導（労働局監督課・大阪労働局は労働時間課）	事業場の希望に応じて、各労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントが、労働時間制度等について無料で個別の訪問指導等を行います。
過重労働による健康障害防止のための自主的改善事業（労働局監督課）	過重労働の防止に向けて総労働時間の削減等に自主的に取り組む中小企業集団を対象にして、安全衛生管理の専門家による助言･指導等を行います。（厚生労働省委託事業）
中小企業労働時間適正化促進助成金制度（労働局監督課）	長時間労働の是正に取り組む中小事業主を支援するため、実施期間１年間の「働き方改革プラン」を作成し、都道府県労働局長の認定を受け、そのプランを完了した事業主に合計１００万円を支給します。
両立支援レベルアップ助成金（２１世紀職業財団）	仕事と家庭の両立を図る労働者を支援する事業主・事業主団体に助成金を支給します。育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を現職等に復帰させた事業主に助成金を支給する「代替要員確保コース」等の７コースがあります。
中小企業子育支援助成金（労働局雇用均等室・２１世紀職業財団）	労働者１００人以下の企業において、育児休業取得者、又は短時間勤務制度の適用者が初めて生じた事業主に助成金を支給します。（育児休業１人目１００万円など）

近畿ブロック仕事と生活の調和推進会議

- 日本労働組合総連合会（連合滋賀・連合京都・連合大阪・連合兵庫・連合奈良・連合和歌山）
- (社)滋賀経済産業協会、京都経営者協会、関西経営者協会、兵庫県経営者協会、和歌山県経営者協会、東大阪経営者協会
- 学識経験者委員
  市田ひろみ（服飾評論家）、音田昌子（大阪府立文化情報センター所長）、冨田安信（議長 同志社大学社会学部教授）、前田信彦（立命館大学産業社会学部教授）、渡辺悟（毎日新聞社大阪本社編集局次長）、渡辺武（元大阪城天守閣館長）
- 滋賀労働局、京都労働局、大阪労働局、兵庫労働局、奈良労働局、和歌山労働局

仕事と生活の調和を推進する取組についてのご相談は下記の労働局でお伺いしています。

滋賀労働局監督課 TEL 077-522-6649	兵庫労働局監督課 TEL 078-367-9151
京都労働局監督課 TEL 075-241-3214	奈良労働局監督課 TEL 0742-32-0204
大阪労働局労働時間課 TEL 06-6949-6494	和歌山労働局監督課 TEL 073-422-2172