

## 労働条件分科会報告書「今後の労働時間対策について」の概要

**労働時間等をめぐる現状と課題**

- ・ 近年、労働時間分布の長短二極化、年次有給休暇取得率の低下といった状況にあり、こうした中で過重労働による健康障害が社会問題化。
- ・ 一方、人材を基盤とする我が国において、労働者が心身の健康を保持しつつ、仕事と生活を柔軟に組み合わせることができ環境を整備し、着実に成果をあげられるようにしていくことが求められているところ。
- ・ 今後の労働時間対策においては、事業場における労働時間等の在り方を、労働者一人一人の健康や生活に配慮したものにしていくことが必要。その際、時短促進法に基づく事業場における推進体制を発展的に継承し、労使の自主的取組を促進することが効果的。

**法改正の基本的方向性**

- ・ 時短促進法について、労働時間の短縮の目標（「年間総実労働時間 1800 時間」）に向けた取組を推進する法律から、労働時間等の設定を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ものへ改善するための法律に改めることが適当。

**具体的な改正内容****(1) 労働時間短縮推進計画について**

- ・ 全労働者一律の目標を掲げる計画は時宜に合わなくなっているため、改正法においては、厚生労働大臣が、事業主が労働時間等の設定の改善に向けた取組を適切に進めるに当たって必要となる事項等を取りまとめた指針を定めることとすることが適当。

**(2) 事業場における実施体制について**

- ・ 改正法において、事業主は委員会の設置等の体制整備に努めるものとし、労使間の調査審議を促進するとともに、一定の要件を満たす委員会の決議については、時短促進法と同様、労使協定に代替する機能等を認めることが適当。
- ・ 改正法に基づく委員会の設置促進を図るため、その新設が困難な事業場については、広く設置されている衛生委員会について、一定の要件を満たす場合に限り、同等のものとして取り扱えることとすることが考えられること。

**(3) 事業主に対する支援の在り方について**

- ・ 閣議決定された「公益法人に対する行政の関与の在り方の改革実施計画」等を踏まえ、指定法人制度及び指定法人に対する交付金に基づく施策等は廃止することが適当。
- ・ 一方、中小企業事業場や労働組合の無い事業場において、改正法に基づく委員会設置や指針に基づく措置の実施を円滑に行う上で支援措置が欠かせない場合も考えられることから、必要な範囲に絞って効果的・効率的に実施することが適当。

**その他**

- ・ 「年間総実労働時間 1800 時間」を従来どおりの目標値として用いることは、時宜に合わなくなっていること。
- ・ 今後に向けての対応については意見が分かれていることから、改正法に基づく指針の策定の際に、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等の課題ごとに、その可否や内容を検討していくことが適当。