

- 5 使用者が新労働基準法第三十二条の二から第三十二条の四第一項までの規定により労働させることとしている労働者であって、平成九年三月三十一日においてその労働時間について読替え後の新労働基準法第三十二条第一項の規定が適用されているものに関しては、新労働基準法第三十二条の二の規定に基づく就業規則その他これに準ずるものによる定めをしている一箇月以内の一定の期間、新労働基準法第三十二条の三の規定に基づく同条の協定による定めをしている同条第二号の清算期間又は新労働基準法第三十二条の四第一項の規定に基づく同項の協定による定めをしている同項第二号の対象期間（以下この項において「新労働基準法による協定等の期間」という。）のうち同日を含む新労働基準法による協定等の期間に係る労働時間については、読替え後の新労働基準法第三十二条第一項の規定の例による。
- 6 平成九年三月三十一日においてその労働時間について新労働基準法第三百三十二条第一項又は第二項の規定により読み替えて適用する新労働基準法第三十二条の四第一項又は第三十二条の五第一項の規定が適用されている労働者に関しては、同日を含む新労働基準法第三百三十二条第一項の規定により読み替えて適用する新労働基準法第三十二条の四第一項の規定に基づく同項の協定による定めをしている同項第二号の対象期間を平均し一週間について又は同日を含む一週間について使用者が四十時間を超えて労働させたときにおけるその超えた時間（新労働基準法第三十七条第一項の規定の適用を受ける時間を除く。）の労働については、新労働基準法第三百三十二条第一項又は第二項の規定により読み替えて適用する新労働基準法第三十二条の四第一項又は第三十二条の五第一項の規定の例による。

（有給休暇に関する経過措置）

- 第三条 新労働基準法第三十九条第一項及び第二項の規定は、六箇月を超えて継続勤務する日がこの法律の施行の日（以下「施行日」という。）以後である労働者について適用し、施行日前に六箇月を超えて継続勤務している労働者については、なお従前の例による。この場合において、その雇入れの日が施行日前である労働者に関する同条第一項及び第二項の規定の適用については、同条第一項中「その雇入れの日」とあるのは「労働基準法及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律（平成五年法律第七十九号）の施行の日（次項において「施行日」という。）」と、同条第二項中「一年六箇月」とあるのは「施行日から起算して一年六箇月」と、「六箇月を」とあるのは「施行日から起算して六箇月を」とする。
- 2 施行日前の育児休業等に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一項に規定する育児休業をした期間については、新労働基準法第三十九条第七項の規定は、適用しない。

（報告等に関する経過措置）

- 第四条 この法律の施行前に旧労働基準法第一百条の規定により行政官庁又は労働基準監督官から要求のあった報告又は出頭は、新労働基準法第百四条の二の規定により行政官庁又は労働基準監督官が命じた報告又は出頭とみなす。

(労働時間短縮推進委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例に関する経過措置)

第五条 新労働基準法第三百三十一条第一項の規定が適用される間における同項に規定する事業に係る第二条の規定による改正後の労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第七条の規定の適用については、同条中「第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十六条」とあるのは、「同法第三百三十二条第一項の規定により読み替えて適用する同法第三十二条の四第一項、同法第三十二条の四第二項、同法第三百三十二条第二項の規定により読み替えて適用する同法第三十二条の五第一項、同法第三十六条」とする。

(罰則に関する経過措置)

第六条 この法律の施行前にした行為並びに附則第二条第一項及び第二項並びに第三条第一項の規定によりなお従前の例によることとされる事項に係るこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(政令への委任)

第七条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

附 則 （平成五年一月一二日法律第八九号） 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、行政手続法（平成五年法律第八十八号）の施行の日から施行する

(諮問等がされた不利益処分に関する経過措置)

第二条 この法律の施行前に法令に基づき審議会その他の合議制の機関に対し行政手続法第十三条に規定する聴聞又は弁明の機会の付与の手続その他の意見陳述のための手続に相当する手続を執るべきことの諮問その他の求めがされた場合においては、当該諮問その他の求めに係る不利益処分の手続に関しては、この法律による改正後の関係法律の規定にかかわらず、なお従前の例による。

(罰則に関する経過措置)

第十三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(聴聞に関する規定の整理に伴う経過措置)

第十四条 この法律の施行前に法律の規定により行われた聴聞、聴問若しくは聴聞会（不利益処分に係るものを除く。）又はこれらのための手続は、この法律による改正後の関係法律の相当規定により行われたものとみなす。

(政令への委任)

第十五条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

附 則 (平成九年三月三十一日法律第一七号)

この法律は、公布の日から施行する。

附 則 (平成九年六月一八日法律第九二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則 (平成一〇年九月三〇日法律第一一二号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十一年四月一日から施行する。

附 則 (平成一一年七月一六日法律第八七号) 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、平成十二年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

- 一 第一条中地方自治法第二百五十条の次に五条、節名並びに二款及び款名を加える改正規定(同法第二百五十条の九第一項に係る部分(両議院の同意を得ることに係る部分に限る。))に限る。)、第四十条中自然公園法附則第九項及び第十項の改正規定(同法附則第十項に係る部分に限る。)、第二百四十四条の規定(農業改良助長法第十四条の三の改正規定に係る部分を除く。))並びに第四百七十二条の規定(市町村の合併の特例に関する法律第六条、第八条及び第十七条の改正規定に係る部分を除く。))並びに附則第七条、第十条、第十二条、第五十九条ただし書、第六十条第四項及び第五項、第七十三条、第七十七条、第二百五十七条第四項から第六項まで、第六十条、第六十三条、第六十四条並びに第二百二条の規定 公布の日

(新地方自治法第百五十六条第四項の適用の特例)

第百二十二条 第三百七十五条の規定による改正後の労働省設置法の規定による都道府県労働局(以下「都道府県労働局」という。)であって、この法律の施行の際第三百七十五条の規定による改正前の労働省設置法の規定による都道府県労働基準局の位置と同一の位置に設けられているものについては、新地方自治法第百五十六条第四項の規定は、適用しない。

(職業安定関係地方事務官に関する経過措置)

第二百二十三條 この法律の施行の際現に旧地方自治法附則第八条に規定する職員（労働大臣又はその委任を受けた者により任命された者に限る。附則第一百五十八条において「職業安定関係地方事務官」という。）である者は、別に辞令が発せられない限り、相当の都道府県労働局の職員となるものとする。

（地方労働基準審議会等に関する経過措置）

第二百二十四條 この法律による改正前のそれぞれの法律の規定による地方労働基準審議会、地方職業安定審議会、地区職業安定審議会、地方最低賃金審議会、地方家内労働審議会及び機会均等調停委員会並びにその会長、委員その他の職員は、相当の都道府県労働局の相当の機関及び職員となり、同一性をもって存続するものとする。

（国等の事務）

第二百五十九條 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定するもののほか、この法律の施行前において、地方公共団体の機関が法律又はこれに基づく政令により管理し又は執行する国、他の地方公共団体その他公共団体の事務（附則第一百六十一条において「国等の事務」という。）は、この法律の施行後は、地方公共団体が法律又はこれに基づく政令により当該地方公共団体の事務として処理するものとする。

（処分、申請等に関する経過措置）

第一百六十條 この法律（附則第一条各号に掲げる規定については、当該各規定。以下この条及び附則第六十三条において同じ。）の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定によりされた許可等の処分その他の行為（以下この条において「処分等の行為」という。）又はこの法律の施行の際現に改正前のそれぞれの法律の規定によりされている許可等の申請その他の行為（以下この条において「申請等の行為」という。）で、この法律の施行の日においてこれらの行為に係る行政事務を行うべき者が異なることとなるものは、附則第二条から前条までの規定又は改正後のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の経過措置に関する規定に定めるものを除き、この法律の施行の日以後における改正後のそれぞれの法律の適用については、改正後のそれぞれの法律の相当規定によりされた処分等の行為又は申請等の行為とみなす。

2 この法律の施行前に改正前のそれぞれの法律の規定により国又は地方公共団体の機関に対し報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項で、この法律の施行の日前にその手続がされていないものについては、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、これを、改正後のそれぞれの法律の相当規定により国又は地方公共団体の相当の機関に対して報告、届出、提出その他の手続をしなければならない事項についてその手続がされていないものとみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の規定を適用する。

（不服申立てに関する経過措置）

第一百六十一條 施行日前にされた国等の事務に係る処分であつて、当該処分をした行政庁（以下この条において「処分庁」という。）に施行日前に行政不服審査法に規定する

上級行政庁（以下この条において「上級行政庁」という。）があったものについての同法による不服申立てについては、施行日以後においても、当該処分庁に引き続き上級行政庁があるものとみなして、行政不服審査法の規定を適用する。この場合において、当該処分庁の上級行政庁とみなされる行政庁は、施行日前に当該処分庁の上級行政庁であった行政庁とする。

- 2 前項の場合において、上級行政庁とみなされる行政庁が地方公共団体の機関であるときは、当該機関が行政不服審査法の規定により処理することとされる事務は、新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

（手数料に関する経過措置）

第百六十二条 施行日前においてこの法律による改正前のそれぞれの法律（これに基づく命令を含む。）の規定により納付すべきであった手数料については、この法律及びこれに基づく政令に別段の定めがあるもののほか、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）

第百六十三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第百六十四条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

- 2 附則第十八条、第五十一条及び第百八十四条の規定の適用に関して必要な事項は、政令で定める。

（検討）

第二百五十条 新地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務については、できる限り新たに設けることのないようにするとともに、新地方自治法別表第一に掲げるもの及び新地方自治法に基づく政令に示すものについては、地方分権を推進する観点から検討を加え、適宜、適切な見直しを行うものとする。

第二百五十一条 政府は、地方公共団体が事務及び事業を自主的かつ自立的に執行できるよう、国と地方公共団体との役割分担に応じた地方税財源の充実確保の方途について、経済情勢の推移等を勘案しつつ検討し、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

第二百五十二条 政府は、医療保険制度、年金制度等の改革に伴い、社会保険の事務処理の体制、これに従事する職員の在り方等について、被保険者等の利便性の確保、事務処理の効率化等の視点に立って、検討し、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

附 則 （平成一一年一二月二二日法律第一六〇号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。

附 則 （平成一三年三月三十一日法律第二五号）

この法律は、公布の日から施行する。ただし、第十七条第一項及び第二項並びに第十九条の改正規定は、平成十三年四月一日から施行する。

附 則 （平成一三年四月二五日法律第三五号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十三年十月一日から施行する。

附 則 （平成一五年七月四日法律第一〇四号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

附 則 （平成一七年一一月二日法律第一〇八号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成十八年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

二 第四条中労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法附則第二条を削り、同法附則第一条の見出し及び条名を削る改正規定並びに附則第十二条の規定 公布の日

（労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部改正に伴う経過措置）

第六条 施行日前に第四条の規定による改正前の労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（以下「旧時短促進法」という。）第七条に規定する労働時間短縮推進委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により同条に規定する労働時間に関する規定に規定する事項について行われた決議は、第四条の規定による改正後の労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（以下「労働時間等設定改善法」という。）第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により同項に規定する労働時間に関する規定に規定する事項について行われた決議とみなす。

第七条 施行日前に旧時短促進法第八条第一項の規定により承認を受けた労働時間短縮実施計画（旧時短促進法第九条第一項の規定による変更の承認があったときは、その変

更後のもの)又はこの法律の施行の際現に旧時短促進法第八条第一項若しくは第九条第一項の規定によりされている承認の申請は、それぞれ労働時間等設定改善法第八条第一項の規定により承認を受けた労働時間等設定改善実施計画又は同項若しくは労働時間等設定改善法第九条第一項の規定によりされている承認の申請とみなす。

第八条 旧時短促進法第十四条第二項に規定する労働時間短縮支援センター（以下「労働時間短縮支援センター」という。）がこの法律の施行の際現に有する権利及び義務のうち、旧時短促進法第十七条第一項に規定する業務の遂行に伴い労働時間短縮支援センターに属するに至ったもの（資産にあっては、政令で定めるものに限る。）は、この法律の施行の時に於いて国が承継する。

2 前項の規定による国への資産の承継に関し必要な事項は、政令で定める。

第九条 旧時短促進法第二十条の規定による報告で、施行日前に行われていないものについては、なお従前の例による。この場合において、同条の規定による報告は、厚生労働大臣に対して行うものとする。

第十条 労働時間短縮支援センターの施行日の前日を含む事業年度に係る事業報告書、貸借対照表、収支決算書及び財産目録の作成については、厚生労働大臣が従前の例により行うものとする。

（罰則の適用に関する経過措置）

第十一条 この法律（附則第一条第一号に掲げる規定については、当該規定）の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）

第十二条 附則第二条から前条までに定めるもののほか、この法律の施行に関し必要となる経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）は、政令で定める。

（検討）

第十三条 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、新労働安全衛生法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新労働安全衛生法の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則 （平成二〇年一二月一二日法律第八九号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十二年四月一日から施行する。

○労働時間等設定改善指針

(平成二十年三月二十四日)

(厚生労働省告示第百八号)

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)第四条第一項の規定に基づき、労働時間等設定改善指針(平成十八年厚生労働省告示第百九十七号)の全部を次のように改正し、平成二十年四月一日から適用する。

労働時間等設定改善指針

我が国は、経済的地位においては世界有数の水準に達したが、その経済的地位にふさわしい豊かでゆとりある労働者生活の実現については、多くの課題を抱えてきた。

このような中で、労使の真しな取組により労働時間の短縮は着実に進み、近年においては、1,842時間(平成18年度)となり、過去に労働時間短縮の目標として掲げられてきた年間総実労働時間1,800時間の目標をおおむね達成することができた。

しかしながら、その内実を見ると、全労働者平均の労働時間が短縮した原因は、主に、労働時間が短い者の割合が増加した結果であり、いわゆる正社員等については、平成18年度においては2,024時間となっており、依然として労働時間は短縮していない。一方、労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加し、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展している。また、年次有給休暇の取得率は低下傾向にある。さらに、長い労働時間等の業務に起因した脳・心臓疾患に係る労災認定件数は高水準で推移している。そして、急速な少子高齢化、労働者の意識や抱える事情の多様化等が進んでいる。

このような情勢の中、今後とも労働時間の短縮が重要であることは言うまでもないが、全労働者を平均しての年間総実労働時間1,800時間という目標を用いることは時宜に合わなくなってきた。むしろ、経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が、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が必要となっている。

このような考え方は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進という観点から、平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(平成19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定。以下「憲章」という。)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定。以下「行動指針」という。)においても盛り込まれているところである。

憲章においては、国民的な取組の大きな方向性を示すものとして、仕事と生活の調和の緊要性についての共通認識を整理した上で、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」であり、具体的には、「①就労による経済的自立が可能な社会」、「②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会」及び「③多様な働き方・生き方が選択できる社会」を目指すべきであるとし、その実現に向けた関係者の役割を明示している。また、行動指針においては、事業主や労働者及び国民の効果的な取組並びに国や地方公共団体の施策の方針を示している。

さらに、憲章及び行動指針においては、事業主及びその団体(以下「事業主等」という。)並びに労働者の役割について、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を互いに話し合い、生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革をはじめとする働き方の改革に自主的に取り組み、民間主導による仕事と生活の調和に向けた気運を醸成することが重要であることを示しているところである。

これらの趣旨を踏まえ、この指針においては、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。以下「法」という。)第4条第1項の規定に基づき、事業主等が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めるものである。

1 労働時間等の設定の改善に関する基本的考え方

(1) 労働時間等の設定の改善を図る趣旨

労働時間等の設定の改善を含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものでもある。

したがって、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について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が重要である。このことは、労働者にとって好ましいのみならず企業活動の担い手である労働者が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ようにし、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展にも資するものであり、企業にとっては、「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえていく必要がある。

(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ための基盤の一つとして、生活時間の十分な確保が重要であり、事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、労働時間の短縮が欠かせ

ない。このため、事業主は、今後とも、週40時間労働制の導入、年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減に努めることが重要である。

(3) 多様な事情への配慮と自主的な取組の推進

事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、個々の労使の話合いが十分に行われる体制の整備が重要である。そして、労働者の健康と生活に係る多様な事情を踏まえつつ、個々の労使による自主的な取組を進めていくことが基本となる。

(4) 経営者に求められる役割

経営者においては、1(1)の労働時間等の設定の改善を図る趣旨についての理解を深め、労使による自主的な取組を基本とした上で、自ら主導して職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組み、労働時間等の設定の改善に努めることが重要である。

その際には、例えば、経営者の姿勢を明確にするとともに、企業内の推進体制を確立するためにも、役員等が指揮し、労働時間等の設定の改善に取り組むことなどが考えられる。

(5) 他の法令、計画等との連携

この指針は、労働時間等の設定に係る他の法令、計画、指針等と矛盾するものではなく、それらを前提に、事業主等が留意すべき事項について定めるものである。したがって、事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、憲章及び行動指針を踏まえて取り組むとともに、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第7条第1項に規定する行動計画策定指針(平成15年国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第1号)、「少子化社会対策大綱」(平成16年6月4日閣議決定)、「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」(平成16年12月24日少子化社会対策会議決定)、「新しい少子化対策について」(平成18年6月20日少子化社会対策会議決定)、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」(平成19年12月27日少子化社会対策会議決定)等を踏まえた少子化対策等にも取り組むことが必要である。

なお、行動指針においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方自治体の取組を推進するための社会全体の目標として別表のとおり定められているところであり、事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、このような社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要である。

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

事業主等は、労働時間等の設定の改善を図るに当たり、1の基本的考え方を踏まえつつ、労働者と十分に話し合うとともに、経営者の主導の下、以下に掲げる措置その他の労働者の健康と生活に配慮した措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

イ 実施体制の整備

(イ) 実態の把握

事業主が労働時間等の設定の改善を図るためには、まず、自己の雇用する労働者の労働時間等の実態について適正に把握していることが前提となる。したがって、事業主は、その雇用する労働者の始業・終業時刻、年次有給休暇の取得、時間当たりの業務負担の度合い等労働時間等の実態を適正に把握すること。

(ロ) 労使間の話合いの機会の整備

労働時間等の設定の改善は、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内における労使の自主的な話合いに基づいて行われるべきものである。また、それぞれの企業の実情に通じた労使自身の主体的な関与がなければ、適切な労働時間等の設定の改善はなしえない。したがって、労働時間等の設定の改善に関して、企業内において労使間の十分な話合いが行われることが必要である。

こうした趣旨に基づき、法において企業内の労働時間等の設定の改善に係る実施体制の整備について事業主の努力義務が定められていることを踏まえ、事業主は、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会を整備すること。

なお、一定の要件を満たすことを条件に、衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなすことができるので、その活用を図ること。

また、このような労使間の話合いの機会を設けるに当たっては、委員会等の構成員について、労働者の抱える多様な事情が反映されるよう、性別、年齢、家族構成等並びに育児・介護、自発的な職業能力開発等の経験及び知見に配慮することが望ましい。

(ハ) 個別の要望・苦情の処理

労働時間等の設定の改善を図るためには、事業主が、労働者各人からの労働時間等に係る個別の要望・苦情に誠意をもって耳を傾け、善後策を講じることが必要である。このため、事業主は、このような要望・苦情に応じるための担当者や処理制度の導入を図ること。

(ニ) 業務の見直し等

労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、業務内容や業務体制の見直し、生産性の向上等により、より効率的に業務を処理できるようにすることが必要である。このた