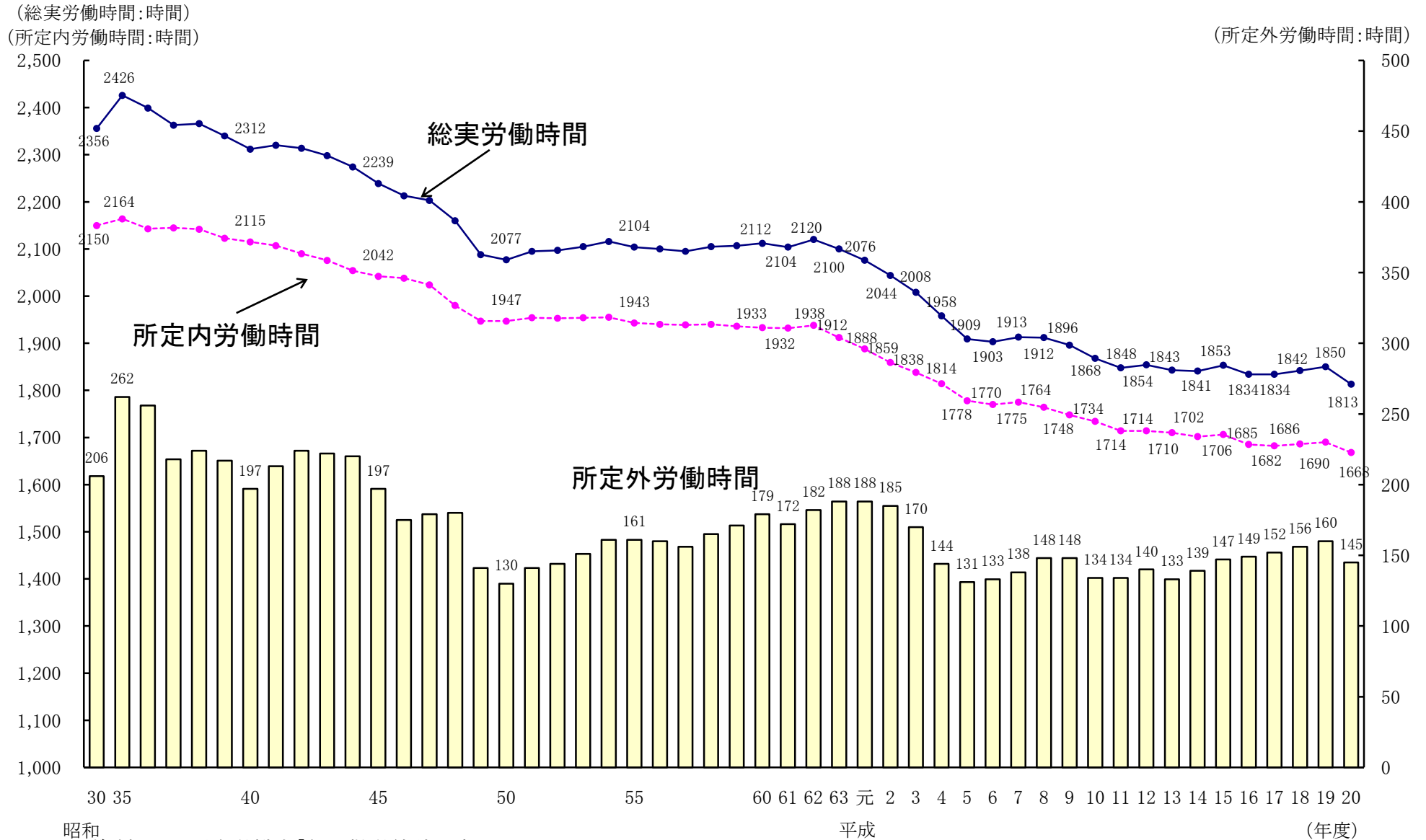


労働時間等の現状等について

平成22年3月

厚生労働省 労働基準局

労働者1人平均年間総実労働時間の推移(年度、確報)



資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

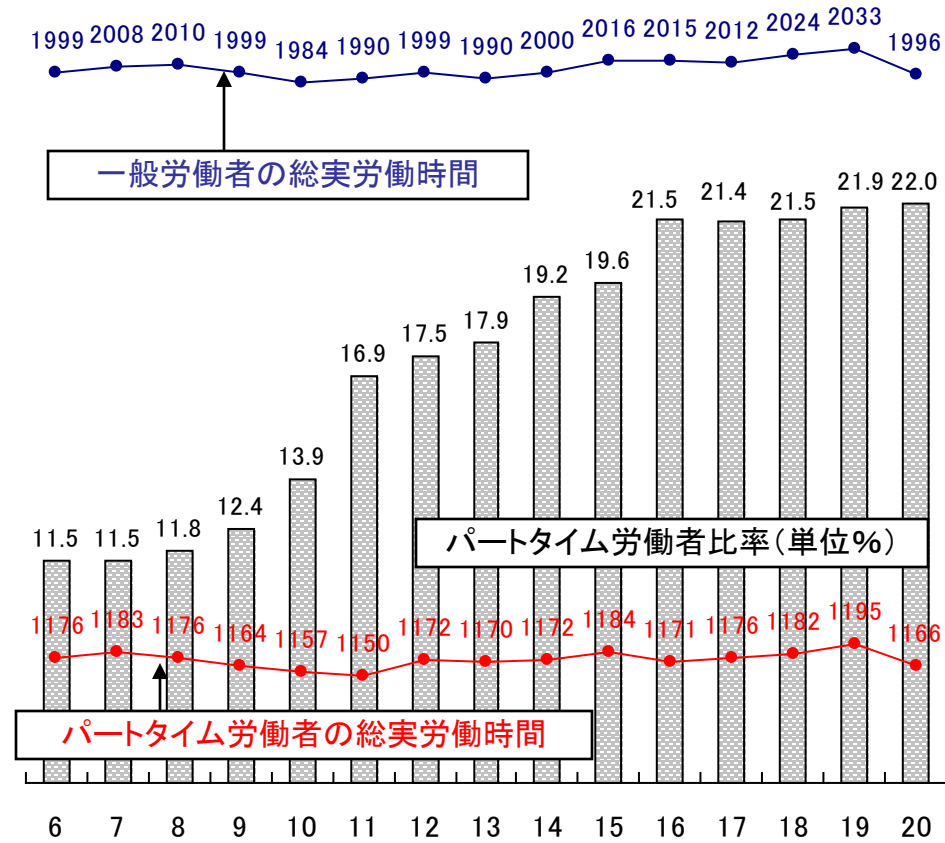
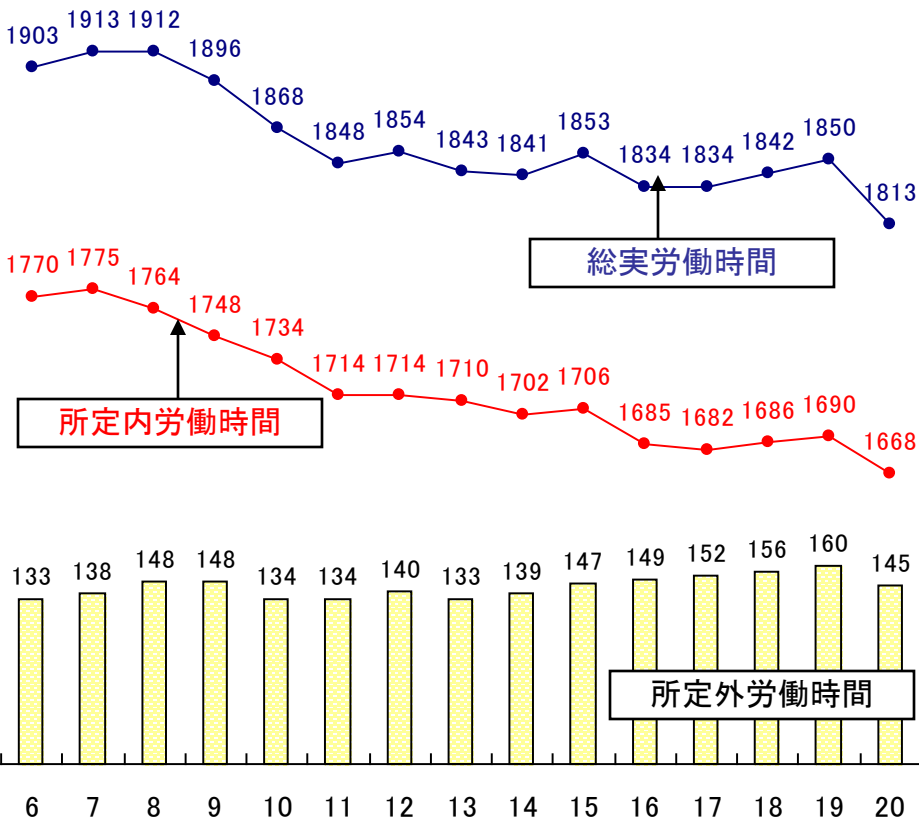
- (注) 1 事業所規模30人以上。
- 2 数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。
- 4 昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

総実労働時間の推移

年間総実労働時間の推移を見ると、平成8年度頃から平成16年度頃にかけてパートタイム労働者比率が高まったことが要因となって、総実労働時間は減少してきた。その後パートタイム労働者比率は2割強で推移しており、総実労働時間も1,800時間台前半で推移している。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)

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」

(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

(注) 事業所規模30人以上

週労働時間別雇用者等の推移

○ 週の労働時間が60時間以上の者の割合は徐々に減少してきているものの、子育て世代である30代男性については、依然として高い水準で推移している。

	平成5年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
週35時間未満の者	929万人	1205万人	1346万人	1407万人	1431万人
	18.2%	22.5%	24.9%	26.1%	27.0%
週35時間以上 週60時間未満の者	3625万人	3553万人	3482万人	3437万人	3377万人
	71.1%	66.4%	64.5%	63.7%	63.6%
週60時間以上の者	540万人	580万人	554万人	537万人	491万人
	10.6%	10.8%	10.3%	10.0%	9.2%
合 計	5099万人	5353万人	5398万人	5394万人	5313万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

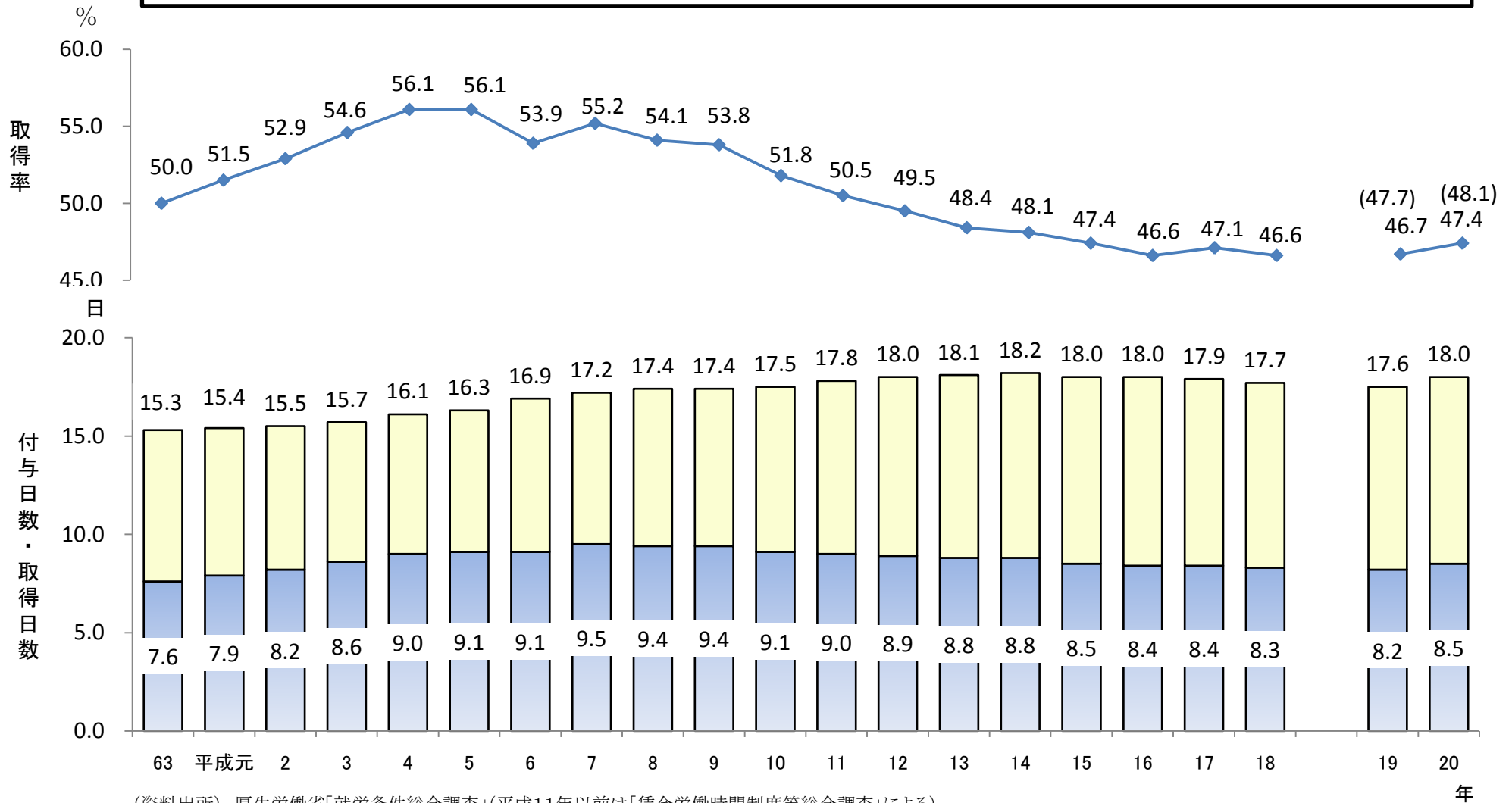
	平成5年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
週60時間以上の者	153万人	188万人	176万人	172万人	150万人
	20.3%	21.7%	20.2%	20.0%	18.0%

※ 資料出所：総務省「労働力調査」

※ 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、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

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年調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」
 (参考)平成18年以前の調査方法による平成19年の平均取得率 47.7% 平成20年の平均取得率 48.1%

労働時間等に関する取組

<目標設定の経緯>

- 昭和61年11月：「1980年代経済社会の展望と指針」（閣議決定）
 - ・ 昭和65（1990）年度までに年間総労働時間2000時間へ向けて短縮
- 昭和63年5月：「世界と共に生きる日本」（閣議決定）
 - ・ 経済審議会建議「構造調整の指針」（昭和62年5月 新前川レポート）の内容を盛り込み、年間総労働時間1800時間程度^(注)に向けてできる限り短縮することを目標。
 - （以後、累次の政府経済計画（平成4年、7年、11年）において政府目標として明記。）
 - （注）完全週休2日制実施、有給休暇20日完全消化のケースにほぼ対応。
- 平成4年10月：時短法に基づく「労働時間短縮推進計画」（閣議決定）
 - ・ 平成4年7月に制定された「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」（時短法）に基づく計画。以前の政府経済計画と同じく年間総労働時間1800時間の目標を明記。
 - ・ 平成17年度末、時短法を「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」に改正して、労働時間短縮推進計画を廃止。

< 施 策 >

● 労働時間の短縮について（労働基準法改正）

昭和63年4月：本則に週40時間制を明記。ただし、段階的に移行。

平成6年4月：一部の規模・業種の事業場を除き原則として週40時間制。

平成9年4月：特例対象事業場を除き全面的に週40時間制。

平成22年4月：1か月60時間を超える時間外労働について割増賃金率を50%以上に引上げ。

● 年次有給休暇の取得促進（労働基準法改正）

昭和63年4月：①最低付与日数を6日から10日に引上げ、②計画的付与制度の導入。

平成6年4月：初年度の継続勤務要件を1年から6か月に短縮。

平成11年4月：2年6か月を超える継続勤務期間1年ごとに2日ずつに増加。

平成22年4月：労使協定により1年に5日分を限度として時間単位で取得可能。

● 労働時間等の設定改善

・ 法律面の整備

平成18年4月：労働時間の短縮だけでなく、労働者の健康と生活に配慮しつつ、多様な働き方に対応したものへと改善するため、時短法を「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正（平成17年11月）し、施行。また同法に基づき、「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」（指針）を策定し、適用。

平成20年4月：「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」を踏まえ、指針を全面改正（平成20年3月）し、適用。

平成22年4月（予定）：年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向け、指針を一部改正（平成22年3月）し、平成22年4月から適用。

・ 助成等

労働時間等の設定改善に積極的に取り組む中小企業事業主等に対し助成（労働時間等設定改善推進助成金、職場意識改善助成金）等。

< 課題 >

● 総論

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。

(「労働時間等見直しガイドライン」より)

● 労働時間等に関する問題

- ☆ 正社員等の長時間労働者とパートタイム労働者等の短時間労働者との「長短二極化」
- ☆ 週60時間を超えて働く労働者が子育て世代でもある30代の男性では5人に1人
- ☆ 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

労働時間等設定改善法及び労働時間等見直しガイドラインの概要

労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季等の労働時間等に関する事項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こと
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、具体的取組を進める上で参考となる事項を掲げるもの

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話し合いの機会を整備するため労働時間等設定改善委員会を設置
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

「労働時間等見直しガイドライン」 (労働時間等設定改善指針)※平成20年3月改正 のポイント

1 基本的な考え方

- (1) 労働時間等の見直し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
- (2) 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要
- (3) 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた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
(社会全体の目標値)○「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を10年後に半減」
○「年次有給休暇取得率を10年後に完全取得」 など

2 仕事と生活の調和の実現のために重要な取組

- (1) 労使間の話し合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
 - 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
 - 計画的な年次有給休暇の取得 等
- (3) 所定外労働の削減
 - 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等
- (4) 労働者各人の健康と生活への配慮
 - 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
 - 育児・介護を行っている労働者
 - 単身赴任中の労働者
 - 自発的な職業能力開発を行う労働者 等への配慮

「労働時間等設定改善指針」の趣旨・概要と今回の改正のポイント

労働時間等設定改善指針

【趣旨】

「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」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。

※「労働時間等の設定」とは、事業主が労働時間、年次有給休暇等に関する事項を定めること。

【指針の概要(休暇に関する部分)】

- 年次有給休暇の完全取得を目指した雰囲気づくりや、意識の改革を図ること。
- 年次有給休暇の計画的な取得を図ること。
- 週休日と年次有給休暇とを組み合わせた2週間程度の連続した長期休暇の取得促進を図るとともに、取得時期の分散化を図り、より寛げる休暇となるよう配慮すること。

今回の改正のポイント

○「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(平成21年12月8日閣議決定)において、「休暇取得促進への支援措置」として、「労働時間等設定改善法に基づく『指針』を見直し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図る」ことが明記されたことを受けて改正するもの。

- 具体的には、就業規則の改正など制度的な改善を事業主に促す事項として、次の項目を追加
 - ・労働時間等設定改善委員会等において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。
 - ・取得率の目標設定を検討するとともに、計画的付与制度の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。
※「計画的付与制度」とは、年次有給休暇のうち、5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度のこと。
 - ・2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るに当たっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること。

※ その他育児・介護休業法の一部改正に伴う改正などを行う。

※ 施行日は平成22年4月1日。ただし、育児・介護休業法の一部改正に伴う改正箇所は平成22年6月30日施行¹⁾

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」における数値目標 抜粋

		数値目標設定指標	現状	目標値	
				5年後（2012年）	10年後（2017年）
健康で豊かな生活ができる社会 □ 仕事以外の時間が確保され、	④	労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合	41.5%	60%	全ての企業で実施
	⑤	週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.8%	2割減	半減
	⑥	年次有給休暇取得率	46.6%	60%	完全取得
	⑦	メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合	23.5%	50%	80%

指標（現状値）の算定方法等【抜粋】

④ 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

【厚生労働省「平成19年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」】企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合

注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。

⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合

【総務省「労働力調査」（平成18年）】非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合

⑥ 年次有給休暇取得率

【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年）】企業規模30人以上の企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

注）10年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考慮したものである。

⑦ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合

【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年）】10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合

注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の概要

(1) 時間外労働の削減

限度時間を超える時間外労働の労使による削減

特別条項付きの時間外労働協定で、限度基準告示上の限度時間(注)を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定(25%)を超える率を定める努力義務

(注) 例えば、1ヶ月45時間、1年間360時間など

法定割増賃金率の引上げ

※ 中小企業は、当分の間、適用猶予

1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引上げ(現行25%)

代替休暇制度の創設

労使協定により改正法による法定割増賃金率の引上げ分(注)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することが可能に

(注) 例えば、 $50\% - 25\% = 25\%$ (簡便化のために引上げ前の割賃率を一律25%とした場合の例)

(2) 年次有給休暇の有効活用

時間単位年休制度の創設

労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能に

施行期日 平成22年4月1日