

## 今後の労働時間対策について（報告）

- 1 労働時間対策については、国際的に経済構造調整を求められていた情勢等を背景に、昭和 63 年以後 累次の閣議決定において「年間総実労働時間 1800 時間」を政府目標とし、平成 4 年に労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法（以下「時短促進法」という。）を制定してからは、同法に基づく労使の自主的取組を促進し、労働時間の計画的な短縮を推進してきたところである。

特に「年間総実労働時間 1800 時間」という数値目標は、完全週休 2 日制の下で年次有給休暇を完全取得するような働き方を、労使はじめ国民に認知させる上で大きな役割を果たすとともに、我が国が内需拡大等を強く求められていた平成年代初頭の経済環境に照らしても有意義なものであった。

こうした目標の下での労使による真摯な取組や、これに対する行政の指導援助の結果、完全週休 2 日制の普及等が進展し、労働者 1 人当たりの平均年間総実労働時間は平成 4 年度に 1958 時間であったものが平成 15 年度には 1853 時間と約 100 時間短縮したところである。

- 2 近年、年間総実労働時間は短縮から横ばいに転じ、平成 12 年度以後おおむね 1850 時間前後で推移しているが、15 年度の総実労働時間を一般労働者、パートタイム労働者別に 12 年度と比較してみると、一般労働者で 17 時間増の 2016 時間、パートタイム労働者で 12 時間増の 1184 時間となっており、いずれも所定外労働時間を中心に増加する中で、パートタイム労働者の比率が 2.1 ポイント上昇し、結果的に年間総実労働時間の増加を止めている状況にある。

また、「労働力調査」により週労働時間別の雇用者の分布をみると、経済のグローバル化の進展に伴う企業間競争の激化等を背景に、35 時間以上 60 時間未満の雇用者が減少する一方、35 時間未満の雇用者と 60 時間以上の雇用者がともに増加し、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展している。

さらに、「就労条件総合調査」により年次有給休暇の取得状況をみると、取得日数の減少及び取得率の低下傾向が 8 年間続き、平成 15 年度には取得日数が 8.5 日、取得率が 47.4% となった。年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合も、平成

10年度の19.5%から平成15年度の14.4%へ趨勢的に低下している。

こうした中で、過重労働による脳・心臓疾患の労災認定件数が年間310件以上を記録し、精神障害等の労災認定件数も増加するなど、働くことをめぐる健康障害が社会問題化していると言って過言ではない。

- 3 一方、人材を基盤とする我が国において、急速な少子高齢化、労働者の意識やニーズの多様化等が進む中で、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職業生涯を通じて意欲と能力を十分に発揮できるようにしていくことが重要である。

したがって、今後のあるべき姿としては、労働者一人一人の心身の健康が保持されるとともに、その職業生涯の各段階において、家庭生活、地域活動及び自己啓発等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、心身ともに充実した状態で意欲と能力を発揮できるような環境を整備していくことが求められる。

同時に、グローバル化の進展に伴い企業間競争が激しさを増し、時間ではなく成果によって評価される仕事が拡大する中で、企業の側にとっても、効率的な事業運営の観点から、こうした環境の整備を通じて、企業活動の担い手である労働者が着実に成果を上げられるようにしていくことが期待される。

また、社会的にみても、こうした環境の整備を通じて、男性を含めて労働者が家庭や地域で過ごす時間が増加することにより、家庭や地域の再生、ひいては少子化の緩和にも資することが期待される。

- 4 労働時間をめぐって我々が直面している諸問題と、今後のあるべき方向性との乖離を是正していくためには様々な取組が必要とされるが、とりわけ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、休日及び休暇（以下「労働時間等」という。）の在り方を、労働者一人一人の希望も踏まえつつ、その健康や生活に配慮したものとしていくことが必要である。

その際、個々の労使が時短促進法の下で培ってきた事業場における推進体制を発展的に継承し、労働時間等の在り方を改善する労使の自主的取組を促進していくことが効果的である。

以上の認識に立って、本分科会としては、9月28日以後4回にわたる調査審議の

結果、「平成 18 年 3 月 31 日までに廃止するものとする」と規定されている時短促進法及び同法に基づく労働時間対策等について、下記のとおり見直すことが必要であるとの結論に達した。

## 記

### 1 法改正の基本的な方向性

時短促進法については、労使の自主的取組を促進するための努力義務を中心とする法律という基本的な性格は保ちつつも、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ための法律から、事業場における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であること。

（注）労働時間等の設定：労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇その他の休暇の日数及び付与する時季その他の労働時間等に関する事項を定めること

なお、改正後の時短促進法（以下、単に「改正法」という。）は労使の継続的な取組を通じた労働時間等の設定の改善を目的とするものであるため、期限までの目標の達成に向けて集中的に取組を進める臨時的な法律ではなくなるものであること。

### 2 具体的な改正内容

#### （1）労働時間短縮推進計画について

働き方の多様化が進展する中で、全労働者一律の目標を掲げる計画は必ずしも時宜に合わなくなっていることにかんがみ、改正法においては、時短促進法における「労働時間短縮推進計画」に代えて、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が適当であること。

この指針は厚生労働大臣が定めることとし、

- ① 労働時間等の設定の改善に関する基本的な考え方、
- ② 長時間労働者の健康保持に資する労働時間等の設定の改善に関する事項、
- ③ 育児・介護、地域活動、自己啓発等を行う労働者の実情に応じた労働時間等の

設定の改善に関する事項、

④ 年次有給休暇の取得促進のための事項

など個々の労使が具体的な取組を進める上で参考となる事項を掲げることが考えられること。

指針に掲げる事項の具体的内容に関しては、改めて検討することが必要であるが、現段階で盛り込むことが考えられる内容の一端として、以下のようなものも考えられること。

- ① 社会人大学・大学院等に通学する労働者を対象とした短時間勤務制度の導入など既存の法令における規定を上回る措置を例示し、経済社会の変化に対応した労使の積極的な取組を勧奨すること。
- ② 近年増加している単身赴任者について、家族とともに過ごす時間を確保する観点から、休日明けの日の始業時間を繰り下げる措置を例示するなど、既存の労働関係法令において取り上げられていない対象者への配慮を促すこと。
- ③ 事業場内においては、業務計画及び要員計画を策定の上、効率的な業務運営を行うことによって所定労働時間内での業務の完了を目指すとともに、業務の態様に応じた効果的な業務運営の視点に立って、変形労働時間制やフレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度の活用を図ること。
- ④ 年次有給休暇に関しては、長時間労働者の割合が増加している職種について、取得率を一定程度まで上昇させることとし、年度当初に労働者の取得希望時期を聴取した上で、計画的付与制度を積極的に活用していくこととするなど、改善に向けた具体的な対処方法に言及すること。

さらに、改正法に基づく指針については、労働者の生活に配慮した労働時間等の設定という点に着目するならば、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針等との位置付けや関連を明確にした上で、次世代育成支援対策推進法に基づく事業主の取組にも資するものとするなど、事業主が他の法令に基づく要請に応じて進める取組の一助となるようなものとするのが適当であること。

(2) 事業場における実施体制について

これまでも時短促進法に基づく「労働時間短縮推進委員会」（以下「時短委員会」という。）が一定の成果を上げてきたことを踏まえれば、事業場における労働時間等の設定の改善を効果的に進めるためには、個々の労使の話し合いが十分に行われる体制の整備が不可欠であること。

このため、改正法において、事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るという責務を果たす観点から、労働者の健康と生活に配慮し、労働時間等の設定の改善を図るための措置を調査審議する委員会（以下「労働時間等設定改善委員会」という。）の設置等の体制整備に努めるものとするのが適当であること。

こうした体制整備により、事業場において、(1)の指針を踏まえつつ、例えば少子化対策など他の法体系に基づく課題についても、労働時間等の設定の改善と関連付けて労使間の調査審議を促進することが期待されること。

また、フレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度については、労働時間等の設定の改善に資するものであることから、労働時間等設定改善委員会において一定の要件の下に導入の決議を行う場合は、現在の時短委員会の決議に認められているのと同様に、

- ① 労働時間等に係る労使協定に代替できることとすること、
- ② 労働基準監督署への労使協定の届出義務が課されているものについて、これを免除すること

といった効果を認めることが適当であること。

その際、これまでの時短委員会をはじめとする労働時間に関する労使協議機関の設置状況にかんがみれば、労働時間等設定改善委員会の設置の促進が重要な課題であり、まずもって国の効果的な指導啓発によって、その新設を促すことが不可欠であること。

新設が困難な事業場については、既存の委員会が設置されている場合、その委員会を労働時間等設定改善委員会として活用できる余地があれば、それを可能とするような措置を講じることによって労働時間等設定改善委員会の設置を促進することが適当であること。具体的には、事業者が労使の代表を指名し、労働者の健康の保持増進等に関する調査審議を行うこととされている衛生委員会について、