

労働時間等設定改善指針の改正に係る 参考資料

現行の労働時間等設定改善法の概要

- 「労働時間等の設定に関する特別措置法」は、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(時短促進法。平成4年から5年間の時限法、平成9年、平成13年に廃止期限を延長)を、労使の自主的な取組を中心とする基本的性格は保ちつつ、平成17年に改めたもの。
⇒ 時短(年間総実労働時間1800時間の数値目標)から、事業場における「労働時間等の設定の改善」へ
※ 数値目標を含めた「労働時間短縮推進計画」から「労働時間等設定改善指針」へ／時限法から恒久法へ

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、定めるもの
(具体的取組を進める上で参考となる事項も規定)

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話合いの機会を整備するために設置(努力義務)
- ・ 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、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

労働時間等設定改善指針(主な内容)

- 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
- 「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2020年までに5割減」
 - 「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」 など

【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
 - 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
 - 取得率の目標設定の検討
 - 転職が不利にならない等のための年次有給休暇付与の早期化の検討
 - 子供の学校休業日に合わせた年次有給休暇取得への配慮 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
 - 公民権の行使等を行う労働者
 - 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＞

- ・労働時間等設定改善指針について、既に1(1)③※において記述した内容や、以下の内容を盛り込むことも含め、改めて労働政策審議会における調査審議の上で改正することが適当である。

その上で、都道府県労働局に配置する働き方・休み方改善コンサルタント等を活用し、指針に盛り込まれた内容の周知や関連の支援策の活用を促進することが適当である。

- ① 上記の法改正の趣旨を踏まえ、働き方・休み方の見直しに向けた企業単位での労使の話し合いや取組の促進を、指針の新たな柱として追加すること(再掲)
- ② 現行指針における多岐にわたる取組の例示について、基本的な内容(例:労使の話し合いの機会の整備、具体的な改善目標の設定及び取組のフォローアップ等)と応用的な内容(例:③に掲げるもの)、さらに企業・事業場の実情に応じて考慮すべき内容(例: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が存在する場合の対応等)に整理するなど、労使にとって活用しやすいものとする
- ③ 労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、具体策として、深夜業の回数の制限のほか、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること(勤務間インターバル)は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」や、同様の効果をもたらすと考えられる「一定の時刻以降に働くことを禁止し、やむを得ない残業は始業前の朝の時間帯に効率的に処理する『朝型の働き方』」を追加すること
- ④ 所定外労働を前提としない勤務時間限定の正社員制度を含む「多様な正社員」、適切な労働環境の下でのテレワーク等について追加すること