



厚生労働省発基第0305001号

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」（別紙1）、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する告示案要綱」（別紙2）及び「労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案」（別紙3）について、貴会の意見を求める。

平成21年3月5日

厚生労働大臣 舛添 要 一

労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 代替休暇

一 使用者は、従来の二割五分以上の率に代えて五割以上の率で計算することによる割増賃金の引上げ分の支払に代わる通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（以下「代替休暇」という。）に係る労使協定をする場合には、次に掲げる事項について、協定しなければならないものとする。

(一) 代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法

(二) 代替休暇の単位（一日又は半日（代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせて与えることができる旨を定めた場合においては、当該休暇と合わせた一日又は半日を含む。）とする。）

(三) 代替休暇を与えることができる期間（時間外労働が一箇月について六十時間を超えた当該一箇月の末日の翌日から二箇月以内とする。）

二 一の(一)の算定方法は、一箇月について六十時間を超えて時間外労働をさせた時間数に、労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率と、労働者が代替休暇を取得した場合

に支払うこととされている割増賃金率との差に相当する率（三において「換算率」という。）を乗じるものとすること。

三 一の割増賃金の引上げ分の支払が不要となる時間は、労働者が取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とするものとする。

第二 時間単位年休

一 時間を単位として与える年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）に係る労使協定で定める事項は、次に掲げるものとする。

(一) 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇一日の時間数（一日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数。（二）において同じ。）を下回らないものとする。）

(二) 一時間以外の時間を単位として時間単位年休を与えることとする場合には、その時間数（一日の所定労働時間数に満たないものとする。）

二 使用者は、時間単位年休として与えた時間については、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合

に支払われる通常の賃金の額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金又は標準報酬日額をその日の所定労働時間数で除して得た金額を、当該時間に応じ支払うものとする事。

第三 施行期日等

- 一 この省令は、平成二十二年四月一日から施行するものとする事。
- 二 その他所要の整備を行うものとする事。

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する告示案要綱

第一 特別条項付き時間外労働協定

一 特別条項付き時間外労働協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないものとする。

二 労使当事者は、特別条項付き時間外労働協定を締結する場合には、限度時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めなければならないものとする。

三 労使当事者は、一により限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、時間外労働について法第三十七条第一項の政令で定める率（二割五分）を超える率とするように努めなければならないものとする。

第二 その他

この告示は、平成二十二年四月一日から適用するものとする。

労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案

※労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）について、「労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案」に即して、現行と改正後を対比する形式にして示したものの。

現 行	改 正 案
<p style="text-align: center;">労働時間等設定改善指針</p> <p>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</p> <p>(1) 事業主が講ずべき一般的な措置</p> <p>ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備</p> <p>労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、原則として労働者がその取得時季を自由に設定できる年次有給休暇の取得が必要不可欠である。また、育児・介護等に必要となる時間確保も資するところである。特に、労働者が仕事を重視した生活設計をするこにより、労働が長時間に及ぶ場合においては、年次有給休暇の取得が健康の保持のために重要である。</p> <p>しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じている。</p> <p>年次有給休暇の取得は、企業の活力や競争力の源泉である人材がその能力を十分に発揮するための大きな要素であって、生産性の向上にも資するものであり、企業にとっても大きな意味を持つものである。</p> <p>このため、事業主は、年次有給休暇の完全取得を目指して、経営者の主導の下、取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図ること。</p> <p>また、計画的な年次有給休暇の取得は、年次有給休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定通りの活動を進行しやすく、事業主にとっては計画的な業務運営を可能にする等効用が高い。したがって、年次有給休暇の取得促進を図るためには、特に、計画的な年次有給休暇取得の一層の推進を図ることが重要である。計画的な年次有給休暇の取得には、労使間で1年間の仕事の繁閑や段取りを話し合うことが必要であり、労使双方にとって合理的な仕事の進め方を理解し合うためにも有益な手段であると考えられる。</p>	<p style="text-align: center;">労働時間等設定改善指針</p> <p>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</p> <p>(1) 事業主が講ずべき一般的な措置</p> <p>ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備</p> <p>労働者が心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、原則として労働者がその取得時季を自由に設定できる年次有給休暇の取得が必要不可欠である。また、育児・介護等に必要となる時間確保も資するところである。特に、労働者が仕事を重視した生活設計をするこにより、労働が長時間に及ぶ場合においては、年次有給休暇の取得が健康の保持のために重要である。</p> <p>しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じている。</p> <p>年次有給休暇の取得は、企業の活力や競争力の源泉である人材がその能力を十分に発揮するための大きな要素であって、生産性の向上にも資するものであり、企業にとっても大きな意味を持つものである。</p> <p>このため、事業主は、年次有給休暇の完全取得を目指して、経営者の主導の下、取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図ること。</p> <p>また、計画的な年次有給休暇の取得は、年次有給休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定通りの活動を進行しやすく、事業主にとっては計画的な業務運営を可能にする等効用が高い。したがって、年次有給休暇の取得促進を図るためには、特に、計画的な年次有給休暇取得の一層の推進を図ることが重要である。計画的な年次有給休暇の取得には、労使間で1年間の仕事の繁閑や段取りを話し合うことが必要であり、労使双方にとって合理的な仕事の進め方を理解し合うためにも有益な手段であると考えられる。</p>

。事業主は、年次有給休暇の取得促進を図るため、業務量を正確に把握し、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の完全取得に向けた業務体制の整備、取得状況の把握を行うこと。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第5項に基づく年次有給休暇の計画的付与制度の活用を図ること。

さらに、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こと。その際、取得時期については、休暇中の渋滞、混雑を緩和するため分散化を図り、より寛げる休暇となるよう配慮すること。

なお、半日単位での年次有給休暇の利用について、連続休暇取得及び1日単位の取得の阻害とならない範囲で、労働者の希望によるものであることを前提としつつ、年次有給休暇取得促進の観点からその導入を検討すること。

二 所定外労働の削減

所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うものである。事業主は、その雇用する労働者の健康で充実した生活のため、労働時間に関する意識の改革、「ノ一残業デー」、「ノ一残業ウィーク」の導入・拡充等により、今後とも所定外労働の削減を図ること。特に、休日労働を避けること。また、所定外労働を行わせる場合は、代休の付与等により総実労働時間の短縮を図ること。労働者が私生活を重視した生活設計をし、所定外労働を望まない場合は、所定外労働の削減について一層の配慮をすること。

なお、労働時間を延長する場合であっても、労働基準法第三十六条第一項を協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）を遵守すること。また、同基準第3条ただし書に規定する特別付き協定を結ぶ場合は、同基準の例外が認められる特別の事情とは臨時的なものに限ることを、その協定において明確にすること。

さらに、週60時間以上の長時間労働者の割合が高水準となっており、特に30代男性で高くなっている。長時間労働により、健康を損なう者が出るとともに、肉体的、精神的な疲労によって労働者の生産性にも影響を及ぼすおそれがあり、また、男性の家事・育児時間が長時間労働等により短くなっていることから、このような長時間労働が恒常的なものにならないようにする等その抑制を図ること。

。事業主は、年次有給休暇の取得促進を図るため、業務量を正確に把握し、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の完全取得に向けた業務体制の整備、取得状況の把握を行うこと。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第6項に基づく年次有給休暇の計画的付与制度の活用を図ること。

さらに、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こと。その際、取得時期については、休暇中の渋滞、混雑を緩和するため分散化を図り、より寛げる休暇となるよう配慮すること。

これらに加え、年次有給休暇取得促進の観点から、労働基準法第39条第4項に基づく年次有給休暇の時間単位付与制度（以下「時間単位付与制度」という。）の活用や、半日単位での年次有給休暇の利用について、連続休暇取得及び1日単位の取得の阻害とならない範囲で、労働者の希望によるものであることを前提としつつ、検討すること。

二 所定外労働の削減

所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うものである。事業主は、その雇用する労働者の健康で充実した生活のため、労働時間に関する意識の改革、「ノ一残業デー」、「ノ一残業ウィーク」の導入・拡充等により、今後とも所定外労働の削減を図ること。特に、休日労働を避けること。また、所定外労働を行わせる場合は、代休の付与等により総実労働時間の短縮を図ること。労働者が私生活を重視した生活設計をし、所定外労働を望まない場合は、所定外労働の削減について一層の配慮をすること。

なお、労働時間を延長する場合であっても、労働基準法第三十六条第一項を協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）を遵守すること。また、同基準第3条ただし書に規定する特別付き協定を結ぶ場合は、同基準の例外が認められる特別の事情とは臨時的なものに限ることを、その協定において明確にするとともに、限度時間を超える時間外労働をできる限り短くし、その時間の労働に係る割増賃金率について、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

さらに、週60時間以上の長時間労働者の割合が高水準となっており、特に30代男性で高くなっている。長時間労働により、健康を損なう者が出るとともに、肉体的、精神的な疲労によって労働者の生産性にも影響を及ぼすおそれがあり、また、男性の家事・育児時間が長時間労働等により短くなっていることから、このような長時間労働が恒常的なものにならないようにする等その抑制を図ること。

(2) 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置

ロ 子の養育又は家族の介護を行う労働者

事業主は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）等労働者の制限、深夜業の制限、勤務時間の短縮等の措置（短時間勤務の制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働をさせない制度等）の労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知する等制度を利用しやすい環境の整備を図ること。

特に、男性の育児等への参加が進んでおらず、また、出産後の女性が就業継続を希望しながら離職を余儀なくされる場合が見られる現状を踏まえ、男女が共に職業生活と家庭生活の両立を実現できるよう、一層の配慮をすること。

その際には、行動計画策定指針六の1に掲げられた事項にも留意し、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や男性の育児休業の取得促進等男性が育児等に参加しやすい環境づくり、より利用しやすい育児休業制度の実施（法定の期間、回数等を上回る措置を実施すること、休業期間中の経済的援助を行うこと等）等にも努めること。

さらに、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等により、子の養育又は家族の介護に必要な時間の確保を図ること。

これらの子の養育又は家族の介護を行う労働者に配慮した労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるように把握するため、各企業の実情に必要となる対策を講じていくことが重要であるが、その際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的である。

ニ 単身赴任者

単身赴任者については、心身の健康保持、家族の絆の維持、子の健全な育成等のため、休日は家族の元に戻って、共に過ごすことが極めて重要である。このため、事業主は、休日の前日の終業時刻の繰り上げ及び休日の翌日の始業時刻の繰り下げ等を行うこと。また、労働者の希望を前提とした休日前後の年次有給休暇の半日単位の付与について検討すること。さらに、家族の誕生日、記念日等家族にと

(2) 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置

ロ 子の養育又は家族の介護を行う労働者

事業主は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）等労働者の制限、深夜業の制限、勤務時間の短縮等の措置（短時間勤務の制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働をさせない制度等）の労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知する等制度を利用しやすい環境の整備を図ること。

特に、男性の育児等への参加が進んでおらず、また、出産後の女性が就業継続を希望しながら離職を余儀なくされる場合が見られる現状を踏まえ、男女が共に職業生活と家庭生活の両立を実現できるよう、一層の配慮をすること。

その際には、行動計画策定指針六の1に掲げられた事項にも留意し、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や男性の育児休業の取得促進等男性が育児等に参加しやすい環境づくり、より利用しやすい育児休業制度の実施（法定の期間、回数等を上回る措置を実施すること、休業期間中の経済的援助を行うこと等）等にも努めること。

さらに、時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等により、子の養育又は家族の介護に必要な時間の確保を図ること。

これらの子の養育又は家族の介護を行う労働者に配慮した労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるように把握するため、各企業の実情に必要となる対策を実施していくことが重要であるが、その際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的である。

ニ 単身赴任者

単身赴任者については、心身の健康保持、家族の絆の維持、子の健全な育成等のため、休日は家族の元に戻って、共に過ごすことが極めて重要である。このため、事業主は、休日の前日の終業時刻の繰り上げ及び休日の翌日の始業時刻の繰り下げ等を行うこと。また、休日前後の年次有給休暇について、時間単位付与制度の活用や労働者の希望を前提とした半日単位の付与を検討すること。さらに、家族

って特別な日については、休暇を付与すること。

へ 地域活動等を行う労働者

事業主は、地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対して、その参加を可能とするよう、特別な休暇の付与、労働者の希望を前提とした年次有給休暇の半日単位の付与等について検討すること。

の誕生日、記念日等家族にとって特別な日については、休暇を付与すること。

へ 地域活動等を行う労働者

事業主は、地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対して、その参加を可能とするよう、特別な休暇の付与、時間単位付与制度の活用、労働者の希望を前提とした年次有給休暇の半日単位の付与等について検討すること。