

## 参考資料【目次】

1. 「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 …… 1
2. 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） …… 2
3. 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） …… 16
4. 労働時間等設定改善指針の一部を改正する件（平成21年厚生労働省告示313号） …… 24
5. 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）（抄） …… 29
6. 「雇用戦略対話」第1回会合：合意（平成21年11月25日） …… 30
7. 観光地域経営フォーラム・休暇改革推進部会 報告書  
（『『休暇』から『休活』へ～有給休暇の活用による内需拡大・雇用創出』）  
（平成21年9月25日発表）（抄） …… 34
8. 総実労働時間の推移 …… 35
9. 子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）（抄） …… 36
10. 年次有給休暇の取得率等の推移 …… 38
11. 「国民の祝日数」及び「国民の休日数」の経緯 …… 39
12. 年次有給休暇の取得へのためらい（平成21年度） …… 40
13. 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
14. 年次有給休暇の計画的付与制度 …… 42
15. 育児・介護休業制度の見直しについて …… 44

## 「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。

# 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）

第一章 総則（第一条—第三条の二）

第二章 労働時間等設定改善指針等（第四条・第五条）

第三章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等（第六条・第七条）

第四章 労働時間等設定改善実施計画（第八条—第十四条）

附則

## 第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、我が国における労働時間等の現状及び動向にかんがみ、労働時間等設定改善指針を策定するとともに、事業主等による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促進するための特別の措置を講ずることにより、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もって労働者の健康で充実した生活の実現と国民経済の健全な発展に資することを目的とする。

（定義）

第一条の二 この法律において「労働時間等」とは、労働時間、休日及び年次有給休暇（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものをいう。以下同じ。）その他の休暇をいう。

2 この法律において「労働時間等の設定」とは、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を定めることをいう。

（事業主等の責務）

第二条 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ため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、労働時間等の設定に当たっては、その雇用する労働者のうち、その心身の状況及びその労働時間等に関する実情に照らして、健康の保持に努める必要があると認められる労働者に対して、休暇の付与その他の必要な措置を講ずるように努めるほか、その雇用する労働者のうち、その子の養育又は家族の介護を行う労働者、単身赴任者（転任に伴い生計を一にする配偶者との別居を常況とする労働者その他これに類する労働者をいう。）、自ら職業に関する教育訓練を受ける労働者その他の特に配慮を必要とする労働者について、その事情を考慮してこれを行う等その改善に努めなければならない。

3 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する労働者の労働時間等の設定の改善に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めなければならない。

4 事業主は、他の事業主との取引を行う場合において、当該他の事業主の講ずる労働時間等の設定の改善に関する措置の円滑な実施を阻害することとなる取引条件を付けない

い等取引上必要な配慮をするように努めなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国は、労働時間等の設定の改善について、事業主、労働者その他の関係者の自主的な努力を尊重しつつその実情に応じてこれらの者に対し必要な指導、援助等を行うとともに、これらの者その他国民一般の理解を高めるために必要な広報その他の啓発活動を行う等、労働時間等の設定の改善を促進するために必要な施策を総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない。

2 地方公共団体は、前項の国の施策と相まって、広報その他の啓発活動を行う等労働時間等の設定の改善を促進するために必要な施策を推進するように努めなければならない。

(適用除外)

第三条の二 この法律は、国家公務員及び地方公務員並びに船員法（昭和二十二年法律第百号）の適用を受ける船員については、適用しない。

## 第二章 労働時間等設定改善指針等

(労働時間等設定改善指針の策定)

第四条 厚生労働大臣は、第二条に定める事項に関し、事業主及びその団体が適切に対処するために必要な指針（以下「労働時間等設定改善指針」という。）を定めるものとする。

2 厚生労働大臣は、労働時間等設定改善指針を定める場合には、あらかじめ、関係行政機関の長と協議し、及び都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かななければならない。

3 厚生労働大臣は、労働時間等設定改善指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

4 前二項の規定は、労働時間等設定改善指針の変更について準用する。

(要請)

第五条 厚生労働大臣は、労働時間等の設定の改善のための事業主の取組の的確かつ円滑な実施のため必要があると認めるときは、関係団体に対し、労働時間等の設定の改善に関する事項について、必要な要請をすることができる。

## 第三章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等

(労働時間等の設定の改善の実施体制の整備)

第六条 事業主は、事業主を代表する者及び当該事業主の雇用する労働者を代表する者を構成員とし、労働時間等の設定の改善を図るための措置その他労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議し、事業主に対し意見を述べることを目的とする全部の事業

場を通じて一の又は事業場ごとの委員会を設置する等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備に努めなければならない。

(労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法 の適用の特例等)

第七条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであって次に掲げる要件に適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。）が設置されている場合において、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労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、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、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項及び第六項の規定（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十六条第一項の規定にあつては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第一項の規定にあつては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条に規定する使用者をいう。）については、労働基準法第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第三十二条の四第二項及び第三十六条第三項において「決議」という。）を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。）」と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意（決議を含む。）」と、同法第三十六条第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者（決議をする委員を含む。次項において同じ。）」と、「当該協定」とあるのは「当該協定（当該決議を含む。）」として、労働時間に関する規定（同法第三十二条の四第三項及び第三十六条第二項から第四項までの規定を含む。）及び同法第百六条第一項の規定を適用する。

一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。

二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されていること。

三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

2 労働時間等設定改善委員会が設置されていない事業場において、事業主が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第十八条第

一項の規定により設置された衛生委員会（同法第十九条第一項の規定により設置された安全衛生委員会を含む。以下同じ。）であって次に掲げる要件に適合するものに、当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めたときは、当該衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなして、前項の規定を適用する。

- 一 当該衛生委員会の委員の半数については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。
- 二 当該衛生委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されていること。
- 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

#### 第四章 労働時間等設定改善実施計画

（労働時間等設定改善実施計画の承認）

第八条 同一の業種に属する二以上の事業主であって、労働時間等の設定の改善の円滑な実施を図るため、労働時間等設定改善指針に即して、業務の繁閑に応じた営業時間の設定、休業日数の増加その他の労働時間等の設定の改善が見込まれる措置（以下「労働時間等設定改善促進措置」という。）を実施しようとするものは、共同して、実施しようとする労働時間等設定改善促進措置に関する計画（以下「労働時間等設定改善実施計画」という。）を作成し、これを厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣に提出して、その労働時間等設定改善実施計画が適当である旨の承認を受けることができる。

- 2 労働時間等設定改善実施計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。
  - 一 労働時間等設定改善促進措置の実施により達成しようとする目標
  - 二 労働時間等設定改善促進措置を実施する事業場
  - 三 労働時間等設定改善促進措置の内容及びその実施時期
  - 四 その他省令で定める事項
- 3 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、第一項の承認の申請があつた場合において、その労働時間等設定改善実施計画が次に掲げる基準に適合するものであると認めるときは、その承認をするものとする。
  - 一 前項第一号に掲げる目標が同項第二号に掲げる事業場の労働者の労働時間等に関する実情に照らして適切なものであること。
  - 二 前項第三号に掲げる事項が同項第一号に掲げる目標を確実に達成するために必要かつ適切なものであること。
  - 三 一般消費者及び関連事業主の利益を不当に害するおそれがあるものでないこと。
  - 四 当該労働時間等設定改善実施計画の実施に参加し、又はその実施から脱退することを不当に制限するものでないこと。
- 4 厚生労働大臣は、前項の承認をしようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会

の意見を聴くものとする。

- 5 厚生労働大臣は、第三項の承認をするに当たっては、同項第一号に規定する労働者の意見を聴くように努めるものとする。

(労働時間等設定改善実施計画の変更等)

第九条 前条第一項の承認を受けた者（以下「承認事業主」という。）は、当該承認に係る労働時間等設定改善実施計画を変更しようとするときは、厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣の承認を受けなければならない。

- 2 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、前条第一項の承認をした労働時間等設定改善実施計画（前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。以下「承認計画」という。）が同条第三項の基準に適合するものでなくなったと認めるときは、承認事業主に対して、当該承認計画の変更を指示し、又はその承認を取り消さなければならない。

- 3 前条第三項の規定は、第一項の承認について準用する。

(公正取引委員会との関係)

第十条 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、第八条第一項の承認（前条第一項の規定による変更の承認を含む。以下この条において同じ。）をしようとする場合において、必要があると認めるときは、当該承認に係る申請書の写しを公正取引委員会に送付するとともに、公正取引委員会に対し、当該労働時間等設定改善実施計画に定める労働時間等設定改善促進措置に係る競争の状況に関する事項、当該労働時間等設定改善促進措置の実施が当該競争に及ぼす影響に関する事項その他の必要な事項について意見を述べるものとする。

- 2 公正取引委員会は、必要があると認めるときは、厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣に対し、前項の規定による送付に係る労働時間等設定改善実施計画について意見を述べるものとする。

- 3 公正取引委員会は、第一項の規定による送付に係る労働時間等設定改善実施計画であって厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣が第八条第一項の承認をしたものに定めるところに従ってする行為につき当該承認後私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和二十二年法律第五十四号）の規定に違反する事実があると思料するときは、その旨を厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣に通知するものとする。

- 4 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、前項の規定による通知を受けたときは、公正取引委員会に対し、当該承認後の労働時間等の動向及び経済的事項の変化に即して第一項に規定する事項について意見を述べることができる。

- 5 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、第三項の規定による通知を受けた場合において、当該通知に係る承認計画が前条第二項に規定する場合に該当することとなるときは、当該承認計画につき、同項に規定する措置をとるものとする。

- 6 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、前条第二項の規定により第一項の規定による送付に係る承認計画の承認を取り消したときは、公正取引委員会

に対し、その旨を通知するものとする。

(援助等)

第十一条 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、承認計画の的確な実施を確保するため、承認事業主に対し、必要な情報及び資料の提供、承認計画の実施に関する助言を行う者の派遣その他必要な援助を行うように努めるものとする。

2 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、承認事業主による承認計画に定める労働時間等設定改善促進措置の円滑な実施を図るため特に必要があると認めるときは、当該承認事業主と取引関係がある事業主又はその団体に対し、労働時間等の設定の改善を促進するために必要な協力を要請することができる。

(報告の徴収等)

第十二条 厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、承認事業主に対し、承認計画の実施状況について報告を求めることができる。

2 承認事業主が前項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をしたときは、厚生労働大臣及び当該業種に属する事業を所管する大臣は、当該承認計画の承認を取り消すことができる。

3 第十条第六項の規定は、前項の規定による承認計画の承認の取消しについて準用する。この場合において、第十条第六項中「第一項」とあるのは、「第十条第一項」と読み替えるものとする。

(厚生労働大臣の権限の委任)

第十三条 第八条から前条までに規定する厚生労働大臣の権限は、政令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

2 前項の規定により第八条に規定する厚生労働大臣の権限が都道府県労働局長に委任された場合には、同条第四項中「労働政策審議会」とあるのは、「都道府県労働局に置かれる政令で定める審議会」とする。

(都道府県が処理する事務等)

第十四条 第八条から第十二条までに規定する当該業種に属する事業を所管する大臣の権限に属する事務の一部は、政令で定めるところにより、都道府県知事が行うことができる。

2 第八条から第十二条までに規定する当該業種に属する事業を所管する大臣の権限は、政令で定めるところにより、その一部を地方支分部局の長に委任することができる。

附 則

この法律は、公布の日から起算して三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 （平成五年七月一日法律第七九号） 抄

（施行期日）

第一条 この法律は、平成六年四月一日から施行する。ただし、第二条の規定（労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第七条の改正規定を除く。）及び附則第十四条の規定は、公布の日から施行する。

（労働時間に関する経過措置）

第二条 平成六年三月三十一日を含む一週間に係る労働時間については、この法律による改正後の労働基準法（以下「新労働基準法」という。）第三十二条第一項（新労働基準法第百三十一条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。次項において同じ。）、第三十二条の五第一項（新労働基準法第百三十二条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）、第三十三条、第三十六条、第三十七条、第六十条、第六十四条の二並びに第六十六条第一項及び第二項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 この法律の施行の際使用者がこの法律による改正前の労働基準法（以下「旧労働基準法」という。）第三十二条の二、第三十二条の三及び旧労働基準法第百三十二条第一項の規定により読み替えて適用する旧労働基準法第三十二条の四第一項の規定により労働させることとしている労働者に関しては、旧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、旧労働基準法第三十二条の三の規定に基づく同条の協定（労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法第七条に規定する労働時間短縮推進委員会の決議を含む。以下この条において同じ。）による定めをしている旧労働基準法第三十二条の三第二号の清算期間又は旧労働基準法第百三十二条第一項の規定により読み替えて適用する旧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三箇月以内の一定の期間（以下この項において「旧労働基準法による協定等の期間」という。）のうち平成六年三月三十一日を含む旧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、新労働基準法第三十二条第一項、第三十二条の二、第三十二条の三、第三十二条の四第一項（新労働基準法第百三十二条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。第五項において同じ。）、第三十三条、第三十六条、第三十七条、第六十四条の二並びに第六十六条第一項及び第二項の規定にかかわらず、なお従前の例による。

3 この法律の施行前に使用者が旧労働基準法第三十八条の二第四項の規定に基づき同項の協定（この法律の施行の際現に効力を有するものに限る。）で定めた業務は、当該協定が効力を有する間は、新労働基準法第三十八条の二第四項の命令で定めた業務とみなす。

4 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百三十一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第一項（以下この項及び次項において「読替え後の新労働基準法第三十二条第一項」という。）の規定が適用されている労働者に関しては、同日を含む一週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。

- 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 (平成五年十一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の配置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

め、事業主は、必要に応じて、業務計画の策定等による業務の見直しや要員確保等を図ること。

(ホ) 労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画

労働時間等の設定の改善をより確実にするには、計画的な取組が望ましい。このため、事業主は、具体的な措置の内容、導入・実施の予定等に係る計画を作成し、これに基づいて、労働時間等の設定の改善を推進すること。この場合、労働時間等の設定の改善に係る措置についての具体的な目標を、それぞれの事情を踏まえつつ、自主的に設定することが望ましい。なお、計画の策定に当たっては、労使間の話し合いの機会の重要性にかんがみ、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において労働者の意見を聴くなど、労働者の意向を踏まえたものようにすること。また、策定された計画については、随時、その効果を検証し、必要に応じて見直しを行うこと。

ロ 労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間等の設定

業務の閑散期においても繁忙期と同様の労働時間等の設定を行うことは、事業主にとっても、労働者にとっても得るものが少ない。このため、時季や日に応じて業務量に変動がある事業場については、変形労働時間制、フレックスタイム制を活用すること。特に、年間を通しての業務の繁閑が見通せる業務については、1年単位の変形労働時間制を活用して、労働時間の効率的な配分を行うこと。また、フレックスタイム制の活用にあたっては、労働者各人が抱える多様な事情を踏まえ、生活時間の確保にも十分な配慮をすること。

また、業務の進め方について労働者の創造性や主体性が必要な業務については、労働時間等の設定についても、労働者の裁量にゆだねることが業務の効率的な遂行につながり、労働者の生活時間の確保にも資する場合がある。このため、事業主は、そのような業務に携わる労働者については、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の活用も検討すること。裁量労働制を活用する場合には、労働者が抱える多様な事情に配慮するとともに、自己の雇用する労働者の労働実態を適切に把握し、必要に応じて、年次有給休暇の取得奨励や労働者の健康に十分配慮した措置を講ずること。

さらに、いわゆる短時間正社員のような柔軟な働き方の活用を図ること。

ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

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の確保にも資すると考えられる。特に、労働者が仕事を重視した生活設計をすることにより、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。

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。

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。

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。

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行いやすく、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。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、「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」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た場合には、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の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条項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。

#### ホ 労働時間の管理の適正化

近年、業務の困難度の高さといまわって、時間的に過密な業務の運用により、労働者に疲労の蓄積や作業の誤りが生じ、健康障害や重大な事故につながる懸念されている。また、時間的に過密な業務の運用は、生産性の向上を阻害しかねない。このため、事業主は、時間的に過密とならない業務の運用を図ること。

#### ヘ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用

事業主は、多様な働き方の選択肢を拡大するワークシェアリングの導入に努めること。また、在宅勤務やテレワークによる勤務は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、働く意欲を有する者が仕事と生活を両立させつつ、能力を発揮できるようにするためにも、その活用を図ること。

なお、在宅で勤務するテレワークについては、厚生労働省労働基準局長が定めた「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき、適切な就業環境の下での在宅勤務の実現を図ること。

#### ト 国の支援の活用

事業主が以上の取組を進めるに当たっては、事業主の労働時間等の設定の改善を促進するため国が行う支援制度を積極的に活用すること。

また、労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画については、同業他社と歩調をそろえてこのような計画を作成し、実施することが効果的と考えられる。このため、同一の業種に属する複数の事業主が共同して労働時間等設定改善実施計画を作成する場合には、法により国の支援が行われるので、そうした支援制度を積極的に活用すること。

### (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

労働者各人の健康と生活に配慮するには、その前提として、事業主が、2(1)イ(イ)に記した労働時間等の実態を把握することに加え、個人情報保護に関する法律(平成15年法律第57号)、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第259号)等を遵守しつつ、労働者各人について配慮すべき事情を、必要に応じて、把握することが望ましい。なお、このような労働者各人の事情を理由として、その労働者に対して不利益な取扱いをしないこと。

#### イ 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

事業主は、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についても、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)に基づいて、健康診断の結果を踏まえた医師等の意見又は面接指導の結果を踏まえた医師の意見を勧告し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少その他の労働時間等に係る措置も適切に講じること。また、病気休暇から復帰する労働者については、短時間勤務から始め、徐々に通常の勤務時間に戻すこと等円滑な職場復帰を支援するような労働時間等の設定を行うこと。

そして、労働者の健康を守る予防策として、厚生労働大臣が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえたメンタルヘルスケアの実施とあわせ、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行うこと。特に、所定外労働の削減に努めること。所定外労働が多い労働者については、代休やまとまった休暇の付与等を行い、疲労の回復を図らせること。恒常的に所定外労働が多い部署については、業務の見直しを行う他、配置転換を行う等により、労働者各人ごとの労働時間の削減を行うこと。

#### 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)等を遵守し、育児休業、介護休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、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、行動計画策定指針七の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時間等の設定の改善に当たっては、各企業において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するための雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な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。

#### ハ 妊娠中及び出産後の女性労働者

事業主は、労働基準法を遵守し、産前産後の女性労働者に休業を取得させるとともに、妊娠中及び産後1年を経過しない女性が請求した場合においては、時間外労働、休日労働、深夜業等をさせないこと。

また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号)等を遵守し、その雇用する女性労働者が、母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにするとともに、当該保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために勤務時間の短縮、休業等の措置を講じること。

#### 二 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。

#### ホ 自発的な職業能力開発を図る労働者

企業による労働者の職業能力開発は今後とも重要であるが、サービス経済化、知識社会化が進むとともに、労働者の職業生活が長期化する中で、大学、大学院等への通学等労働者が主体的に行う職業能力開発を支援することの重要性も増してきている。このため、事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の特別な休暇の付与、始業・終業時刻の変更、勤務時間の短縮、時間外労働の制限等労働者が自発的な職業能力開発を図ることができるような労働時間等の設定を行うこと。

#### ヘ 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。

#### ト その他特に配慮を必要とする労働者

事業主は、労働者の意見を聞きつつ、その他特に配慮を必要とする労働者がいる場合、その者に係る労働時間等の設定に配慮すること。

#### (3) 事業主の団体が行うべき援助

同一業種、同一地域にある企業の間では、労働時間等の設定についてお互いに影響を及ぼし合うものと見込まれる。については、事業主による労働時間等の設定の改善を促進するためには、仕事と生活の調和の実現に向けた気運の醸成を図るとともに、業種ごと、地域ごとの取組を進めていくことが効果的である。このような取組を進めるに当たっては、業界及び地域の実情に通じた事業主の団体の関与が欠かせない。このため、事業主の団体は、傘下の事業主に対して、仕事と生活の調和に関する啓発資料の作成・配布等を通じた気運の醸成や普及啓発を図るとともに、労働時間等の設定の改善に関する、専門家による指導・助言、情報の提供その他の援助を行うなど、労働者団体とも連携しつつ、民間主導の取組を積極的に行うこと。

なお、事業主の団体がこのような援助を行うに当たっては、一定の条件を満たす場合、事業主団体に対して国が行う支援制度を利用できるので、積極的に活用すること。

#### (4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取

引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

(平21厚労告313・一部改正)

改正文 (平成二一年五月二九日厚生労働省告示第三一三号) 抄

平成二十二年四月一日から適用する。

別表 行動指針の数値目標

数値目標設定指標		現状	目標値	
			5年後(2012年)	10年後(2017年)
就業率	25～34歳 男性	90.3%	93～94%	93～94%
	25～44歳 女性	64.9%	67～70%	69～72%
	60～64歳 男女計	52.6%	56～57%	60～61%
	65～69歳 男女計	34.6%	37%	38～39%
時間当たり労働生産性の伸び率		1.6% (1996年～2005年度の 10年間平均)	2.4%(5割増) (2011年度)	—
フリーターの数		187万人 (平成15年にピークの 217万人)	ピーク時の3/4に減少 (162.8万人以下)	ピーク時の2/3に減少 (144.7万人以下)
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
週労働時間60時間以上の雇用の割合		10.8%	2割減	半減
年次有給休暇取得率		46.6%	60%	完全取得
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%
テレワーカー比率		10.4%	20% (2010年まで)	—
短時間勤務を選択できる事業所の割合(短時間正社員制度等)		(参考)8.6%以下	10%	25%
自己啓発を行っている労働者の割合	正社員	46.2%	60%	70%
	非正社員	23.4%	40%	50%
第1子出産前後の女性の継続就業率		38.0%	45%	55%
保育等の子育てサービスを	保育サービス (3歳未満児)	20.3%	29%	38%
	放課後児童ク	19.0%	40%	60%

提供している割合	ラブ(小学1年～3年)			
男女の育児休業取得率	女性	72.3%	80%	80%
	男性	0.50%	5%	10%
6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間(1日あたり)		60分	1時間45分	2時間30分

備考1 別表に掲げる数値目標の趣旨は、次のとおりとされている。

「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、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。10年後の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（[1]個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、[2]施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定することを基本とし、また、その実現に向けての中間的な目標値として5年後の数値目標を設定する。」（行動指針（抄））

備考2 別表に掲げる指標（現状値）の算定方法等は、次のとおりとされている。

- フリーターの数  
15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、[1]雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、[2]完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、[3]非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計（総務省「労働力調査（詳細結果）」（平成18年平均））
- 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  
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（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」）  
（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。
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合  
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（総務省「労働力調査」（平成18年））
- 年次有給休暇取得率  
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）（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成19年））  
（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。
- メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合  
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（厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成14年））  
（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。
- テレワーカー比率  
就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー（注）の割合（国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度））  
（注）テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義  
以下のA. B. C. D. の4つの条件をすべて満たす人  
A. ふだん収入を伴う仕事を行っている  
B. 仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している  
C. ITを利用する仕事場が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である  
D. 自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である

- 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）  
「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、  
[1]フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、[2]正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。  
「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。  
(参考)  
人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下→自己啓発(1.9%)、地域活動(1.6%)、高齢者の退職準備(1.7%)、その他の事由(2.3%)（以上複数回答）、事由を問わず認める(1.1%)
- 自己啓発を行っている労働者の割合  
従業員規模30人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合（厚生労働省「職業能力開発基本調査」（平成18年度））  
(注) 職業能力開発基本調査における用語の定義  
正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。  
非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう（「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。  
自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康増進等のためのものは含まない）。
- 第1子出産前後の女性の継続就業率  
2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合（国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年））
- 保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－  
保育所利用児童数／3歳未満人口（厚生労働省「福祉行政報告例」（平成19年4月）、総務省「人口推計年報」（平成18年））  
保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－  
放課後児童クラブ登録児童数／小学校1～3年生の就学児童数（文部科学省「学校基本調査」（平成19年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成19年））  
(注) 保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- 男女の育児休業取得率  
5人以上規模事業所における2004年4月1日から2005年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2005年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合（厚生労働省「女性雇用管理基本調査」（平成17年度））
- 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間  
6歳未満の子どもをもつ男性の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間（総務省「社会生活基本調査」（平成18年））

○厚生労働省告示第313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（平成二十年厚生労働省告示第百八号）の一部を次のように改正し、平成二十一年四月一日から施行する。

平成二十一年四月二十六日

厚生労働大臣 其後 取1

232イ中「第39条第5項」を「第39条第6項」に、「なお」を「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」に、「また」「年次有給休暇取得促進の観点からその導入を」を認め、

232ロ中「明確にすること」とを「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」に改める。

232ロ中「行動計画策定指針六の1」を「行動計画策定指針七の1」に、「年次有給休暇の取得促進」を「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」に改める。

232ハ中「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」を「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」に改める。

232イ中「特別な休暇の付与」を「特別な休暇の付与、時間単位付与制度の活用」に改める。

改正案	現行
<p>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>労働者めき・に労がしここじ有が生なた営団図、実す効たをはが理主に給          送設、るよのかづいるつもてす改          得行すの取うめ。を年</p>	<p>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>労働者めき・に労がしここじ有が生なた営団図、実す効たをはが理主に給          送設、るよのかづいるつもてす改          得行すの取うめ。を年</p>





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、その参加を前提として、希望を前倒しして、労働者の希望を前倒しして検討すること。

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、その参加を前提として、希望を前倒しして、労働者の希望を前倒しして検討すること。

## 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)(抄)

### Ⅱ. 具体的な対策

#### 6. 「国民潜在力」の発揮

##### (3) 「働く人の休暇取得推進プロジェクト(仮称)」

ワーク・ライフ・バランスやワーク・シェアリング推進の観点から、年次有給休暇や育児休業等の取得促進、休暇分散取得等を政労使一丸となって推進し、経済・雇用創出を目指す。

##### <具体的な措置>

##### ○休暇取得促進に向けての政労使合意と取組

- ・「雇用戦略対話」等を通じて、政労使の合意形成と取組を推進

##### ○休暇取得促進への支援措置(指針見直し等)

- ・休暇取得を促進するため、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。また、「指針」を踏まえ、一定日数以上の連続した休暇の取得など更なる具体的な改善措置を行った事業主を助成

##### ○休暇分散取得等の推進(再掲)

- ・ワーク・ライフ・バランスや観光振興の観点から、地域で休暇の分散取得・長期取得を行う取組等を支援する。そのため、観光立国推進本部の活用をはじめ政府全体の支援体制を作る。

平成21年11月25日

## 「雇用戦略対話」第1回会合：合意

労働・産業・教育関係者、有識者及び政府関係者は、雇用対策の推進に関して以下の点について合意した。これらの点は、政府における「経済対策」の検討に十分反映していくものとする。

### 1. 緊急的支援への取組

現下の厳しい経済・雇用情勢を踏まえ、10月23日にとりまとめられた「緊急雇用対策」を関係者一丸となって推進するものとし、特に緊急を要する事項として、以下の取組を強力に進める。

#### ①雇用維持支援の強化

- ・企業による雇用維持を支援する「雇用調整助成金」について「生産量要件」の緩和を本年12月から緊急的に実施する。

#### ②新卒者支援

- ・来春以降の新卒者について、学校・労働・産業関係者が連携して就職支援の強化に取り組むとともに、産業界は採用拡大や新卒一括採用以外の中途・通年採用拡大などに努める。

#### ③貧困・困窮者支援

- ・貧困・困窮者が、年末年始に安心して生活が送れるよう、地方自治体等の協力を得ながら、ワンストップ・サービスや住宅確保、生活・就労支援等の実施や制度の周知徹底を図るとともに、地域における恒常的サポート体制の強化、集中化を図る。

## 2. 「雇用戦略」の本格的な推進

- 当面の対策とともに、成長戦略として、成長分野を中心とする雇用創造や、職業訓練・生活保障によるトランポリン型の「第二セーフティネット」の確立、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)、女性・高齢者・障がい者(チャレンジド)等の労働参加促進や多様な働き方の確保などを内容とする「雇用戦略」の本格的な推進に取り組む。その際、雇用における適切な労働条件の確保に留意する。
- 有給休暇や育児休業等の取得促進、労働時間短縮は、ワーク・ライフ・バランス等の観点から、経済・雇用面で大きな効果が期待されることから、政労使一丸となって強力に取り組む。

## 3. 雇用戦略対話の開催

- 雇用戦略対話をタイムリーに開催するとともに、地域雇用戦略会議との連携を図る。

以上

## 雇用戦略対話の設置について

平成21年11月24日  
内閣総理大臣決裁  
平成22年1月12日  
一部改正

### 1. 趣旨

緊急雇用対策(平成21年10月23日緊急雇用対策本部決定)に基づき、雇用戦略に関する重要事項について、内閣総理大臣の主導の下で、労働界・産業界を始め各界のリーダーや有識者が参加し、意見交換と合意形成を図ることを目的として、雇用戦略対話(以下「対話」という。)を設置する。

### 2. 構成員

- (1) 対話の構成員は、内閣総理大臣、副総理、国家戦略担当大臣、内閣官房長官及び厚生労働大臣並びに労働界・産業界を始めとする各界のリーダー及び有識者とし、内閣総理大臣が主宰する。
- (2) 対話には、必要に応じ、関係大臣その他関係者の出席を求めることができる。

### 3. その他

対話の庶務は、内閣府の助け及び厚生労働省の協力を得て、内閣官房において処理する。

雇用戦略対話 名簿(各界)

【労働界】

古賀 伸 明	日本労働組合総連合会 会長
團 野 久 茂	日本労働組合総連合会 副事務局長

【産業界】

大橋 洋 治	社団法人日本経済団体連合会 副会長
岡 村 正	日本商工会議所 会頭

【有識者】

樋 口 美 雄	慶應義塾大学商学部教授
宮 本 太 郎	北海道大学大学院法学研究科教授

## 観光地域経営フォーラム・休暇改革推進部会 報告書

(「『休暇』から『休活』へ ～有給休暇の活用による内需拡大・雇用創出」)

(平成21年9月25日発表) (抄)

### 第4章

提言:「休暇」から「休活」へ ～ 有給休暇の活用による内需拡大・雇用創出

#### 1. 休暇がもたらす16兆円の経済効果

(略)

今回の分析によって、年次有給休暇の完全取得は、極めて大きな経済効果をもたらすことが明らかになった。その規模は、

- (1) 余暇活動増加による消費支出、雇用創出から生まれる消費支出、設備投資の誘発による消費支出を合わせると、約15兆6,300億円の経済効果をもたらす(わが国GDP・498兆円の3%に相当)。
- (2) 新規雇用・代替雇用を合わせると187.5万人の雇用を創出する(完全失業者数359万人のうち52%を解消)。

(略)

#### 【参考】

##### ○「観光地域経営フォーラム」

代表幹事：麻生渡 福岡県知事

須田寛 東海旅客鉄道相談役

福川伸次 機械産業記念事業財団会長

望月照彦 多摩大学教授

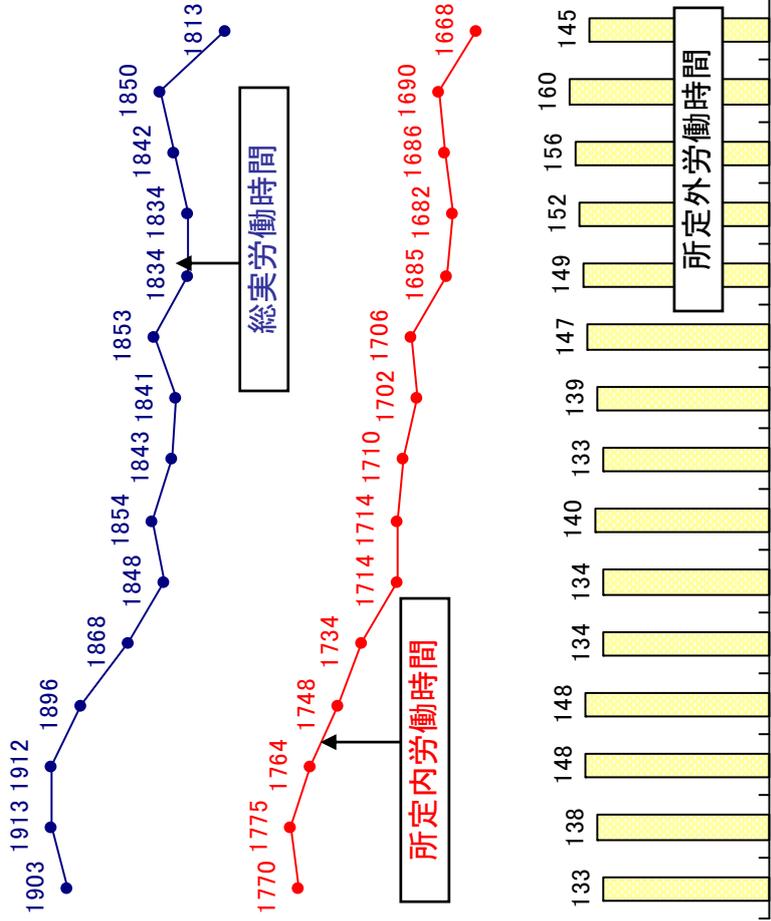
##### ○「観光地域経営フォーラム・休暇改革推進部会」

座長：桜本光 慶應義塾大学商学部教授

## 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。その後も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。

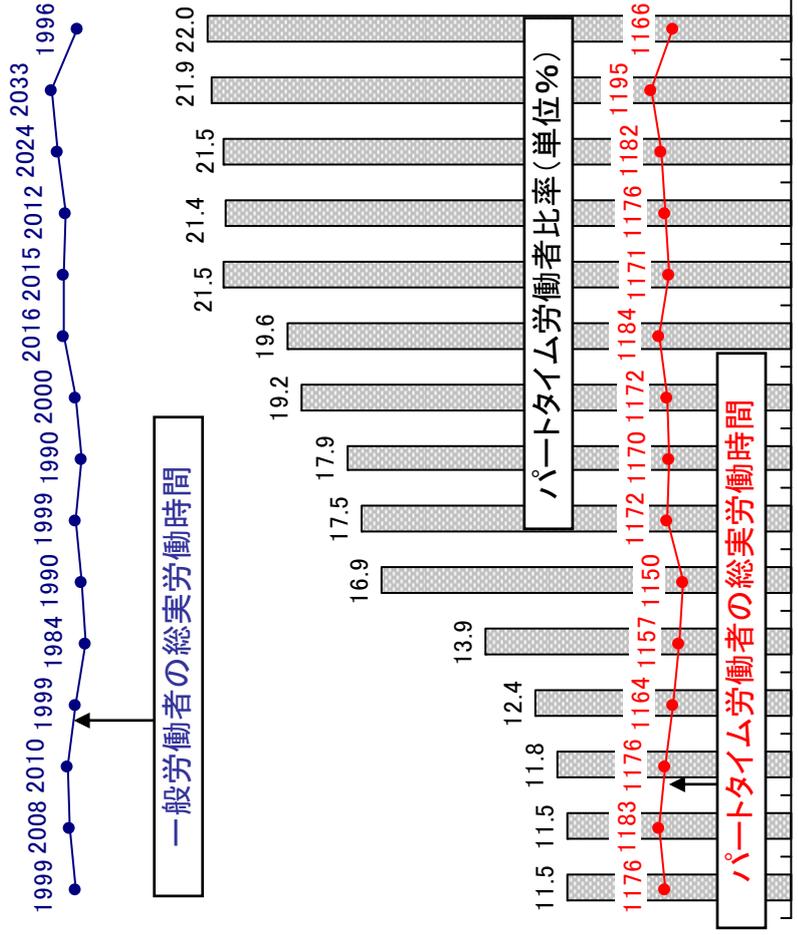
年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(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

(年度)

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」  
(注) 事業所規模30人以上

(年度)

# 「子ども子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)

家族や親が子育てを担う  
《個人に過重な負担》



社会全体で子育てを支える  
《個人の希望の実現》

子どもと子育てを応援する社会

●子どもが主人公(チルドレン・ファースト) ●「少子化対策」から「子ども・子育て支援」へ ●生活と仕事と子育ての調和

## 基本的考え方

### 1 社会全体で子育てを支える

- 子どもを大切にす
- ライフサイクル全体を通じて社会的に支える
- 地域のネットワークで支える

### 2 「希望」がかなえられる

- 生活、仕事、子育てを総合的に支える
- 格差や貧困を解消する
- 持続可能で活力ある経済社会が実現する

## 3つの大切な姿勢

○生命(いのち)と育ちを大切にす

○困っている声に応える

○生活(くらし)を支える

## 目指すべき社会への政策4本柱と12の主要施策

### 1. 子どもの育ちを支え、若者が安心して成長できる社会へ

- (1) 子どもを社会全体で支えるとともに、教育機会の確保を
- ・子ども手当の創設
  - ・高校の実質無償化、奨学金の充実等、学校の教育環境の整備
- (2) 意欲を持って就業と自立に向かえるように
- ・非正規雇用対策の推進、若者の就労支援(キャリア教育・ジョブ・カード等)
- (3) 社会生活に必要なことを学ぶ機会を
- ・学校・家庭・地域の取組、地域ぐるみで子どもの教育に取り込む環境整備

### 2. 妊娠、出産、子育ての希望が実現できる社会へ

- (4) 安心して妊娠・出産できるように
- ・早期の妊娠届出の勧奨、妊婦健診の公費負担
  - ・相談支援体制の整備(妊娠・出産、人工妊娠中絶等)
  - ・不妊治療に関する相談や経済的負担の軽減
- (5) 誰もが希望する幼児教育と保育サービスを受けられるように
- ・潜在的な保育ニーズの充足も視野に入れた保育所待機児童の解消(余裕教室の活用等)
  - ・新たな次世代育成支援のための包括的・一元的な制度の構築に向けた検討
  - ・幼児教育と保育の総合的な提供(幼保一体化)
  - ・放課後子どもプランの推進、放課後児童クラブの充実
- (6) 子どもの健康と安全を守り、安心して医療にかかれるように
- ・小児医療の体制の確保
- (7) ひとり親家庭の子どもが困らないように
- ・児童扶養手当を父子家庭にも支給、生活保護の母子加算
- (8) 特に支援が必要な子どもが健やかに育つように
- ・障害のある子どもへのライフステージに応じた一貫した支援の強化
  - ・児童虐待の防止、家庭的養護の推進(ファミリーホームの拡充等)

### 3. 多様なネットワークで子育て力のある地域社会へ

- (9) 子育て支援の拠点やネットワークの充実が図られるように
- ・乳児の全戸訪問等(こんにちは赤ちゃん事業等)
  - ・地域子育て支援拠点の設置促進
  - ・ファミリー・サポート・センターの普及促進
  - ・商店街の空き店舗や学校の余裕教室・幼稚園の活用
  - ・NPO法人等の地域子育て活動の支援
- (10) 子どもが住まいやまちの中で安全・安心にくらせるように
- ・良質なファミリー向け賃貸住宅の供給促進
  - ・子育てバリアフリーの推進(段差の解消、子育て世帯にやさしいトイレの整備等)
  - ・交通安全教育等の推進(幼児二人同乗用自転車利用の普及等)

### 4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ(ワーク・ライフ・バランスの実現)

- (11) 働き方の見直しを
- ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「行動指針」に基づく取組の推進
  - ・長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進
  - ・テレワークの推進
  - ・男性の育児休業の取得促進(パパ・ママ育休プラス)
- (12) 仕事と家庭が両立できる職場環境の実現を
- ・育児休業や短時間勤務等の面立支援制度の定着
  - ・一般事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法)の策定・公表の促進
  - ・次世代認定マーク(くるみん)の周知・取組促進
  - ・入札手続等における対応の検討

子ども・子育てビジョン（平成22年1月29日閣議決定）（抄）

#### 第4 目指すべき社会への政策4本柱と12の主要施策

3つの大切な姿勢を踏まえ、次のような「目指すべき社会への政策4本柱」と「12の主要施策」に従って、取組を進めます。なお、具体的な各種施策の内容については、「別添1」に整理しています。

#### 別添1 施策の具体的内容

#### 4. 男性も女性も仕事と生活が調和する社会へ（ワーク・ライフ・バランスの実現）

##### (11) 働き方の見直しを

≪長時間労働の抑制、テレワークの活用等、働き方の見直しに向けた環境整備を図る≫

（略）

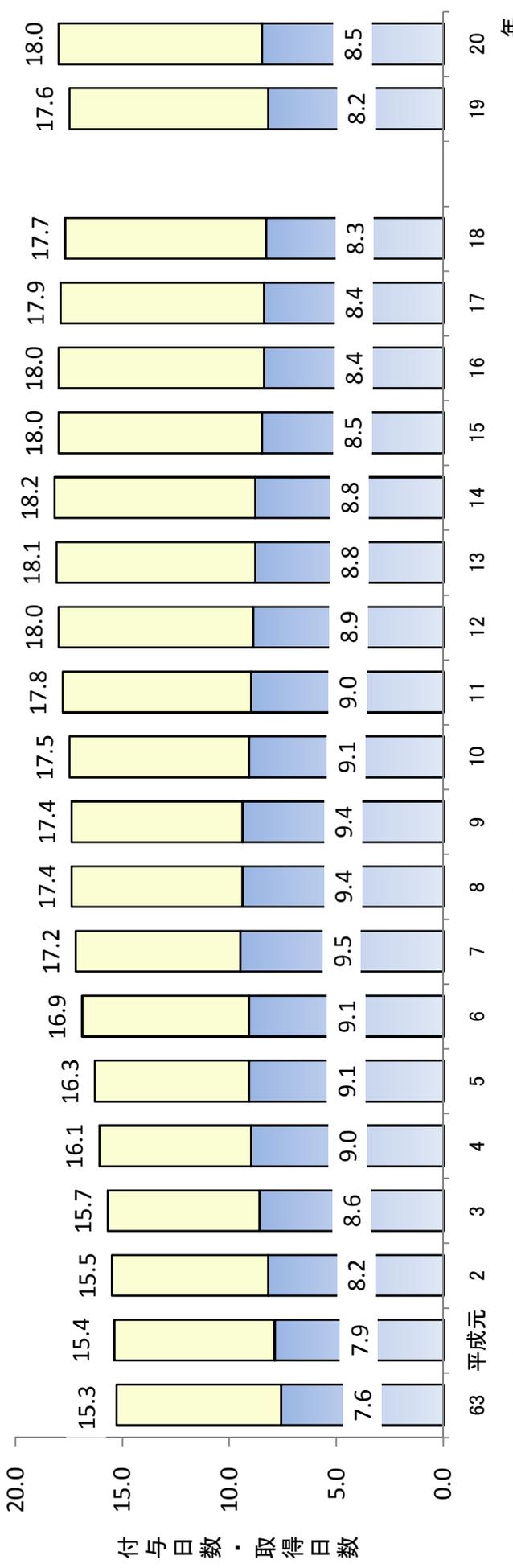
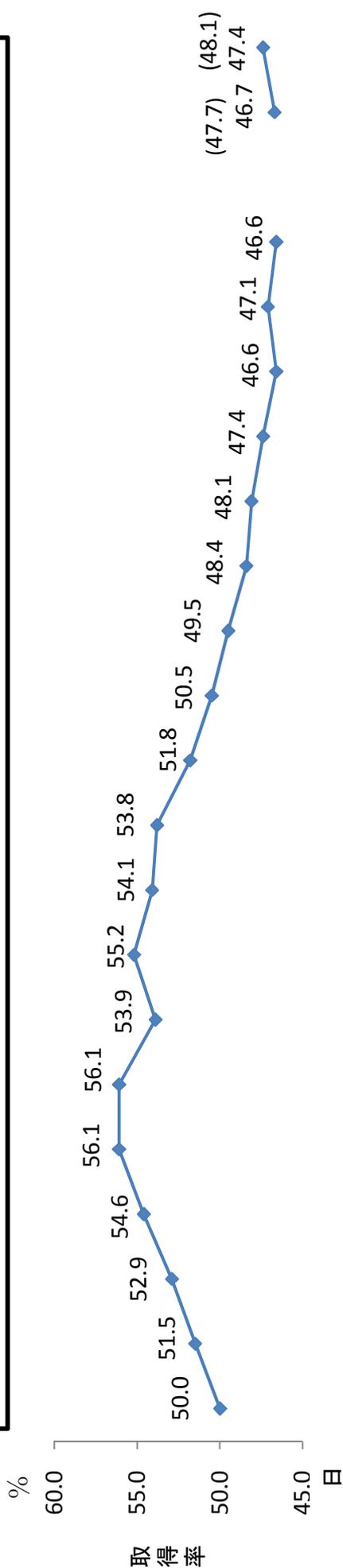
#### □ 長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進等、労働者の健康と生活に配慮し、多様な働き方に対応できるような労使の自主的な取組（労働時間等の設定の改善）について、事業主等が適切に対処するために必要な事項を定めた「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）を周知します。

（略）

# 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「就業条件総合調査」(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人以上の民営企業」→平成19年調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」(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%

## 「国民の祝日数」及び「国民の休日数」の推移

施行年度	「国民の祝日数」 及び「国民の休日数」	制定された「国民の祝日」及び「国民の休日」
昭和 23 年度	9	○元日(1/1) ○成人の日(1/15) ○春分の日(春分日) ○旧・天皇誕生日(4/29) ○憲法記念日(5/3) ○こどもの日(5/5) ○秋分の日(秋分日) ○文化の日(11/3) ○勤労感謝の日(11/23)
昭和 41 年度	12	○建国記念の日(2/11) ○敬老の日(9/15) ○体育の日(10/10)
昭和 63 年度	13	○国民の休日(5/4) 【増設】
平成元年度	14	○みどりの日(4/29) ※旧・天皇誕生日から改名) ○新・天皇誕生日(12/23) 【増設】
平成 8 年度	15	○海の日(7/20) 【増設】
平成 19 年度	15	○昭和の日(4/29) ※みどりの日から改名) ○みどりの日(4/29) から 5/4 に期日変更)

### ハッピーマンデー制度

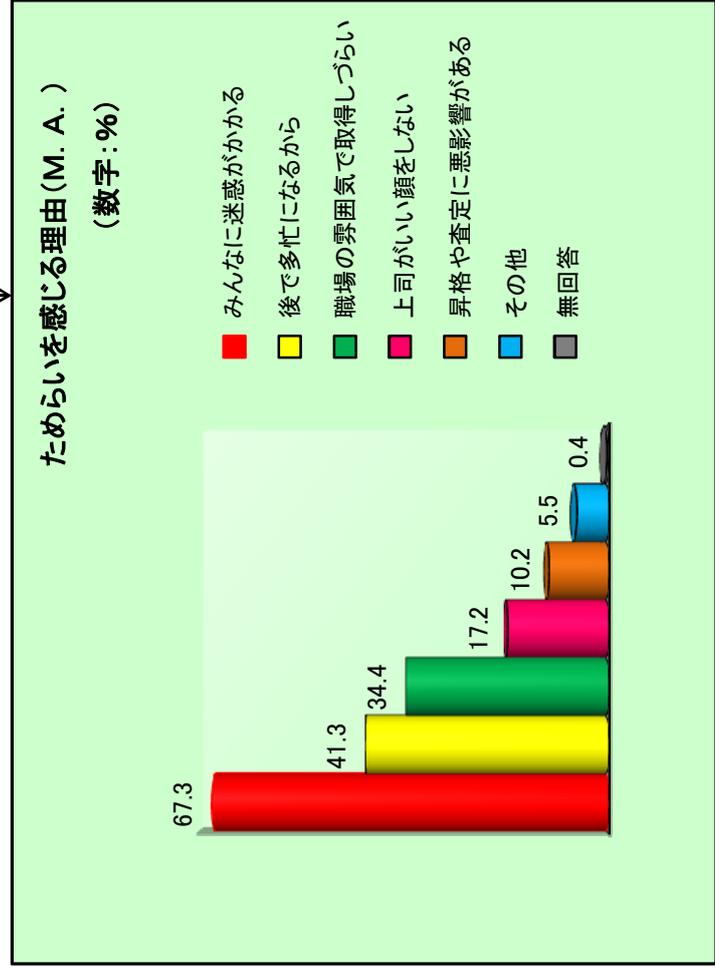
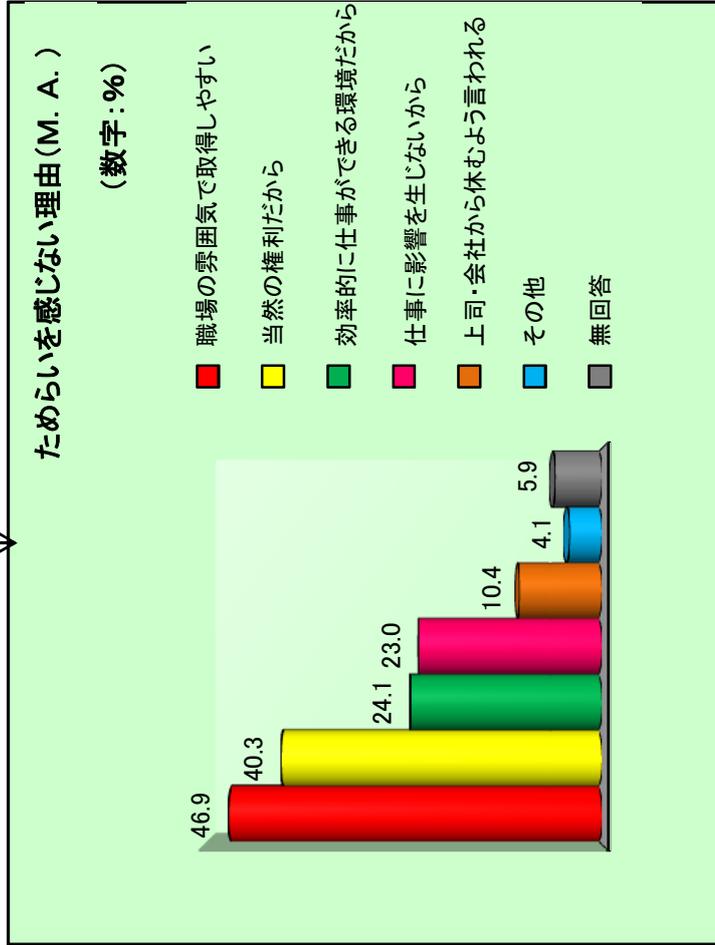
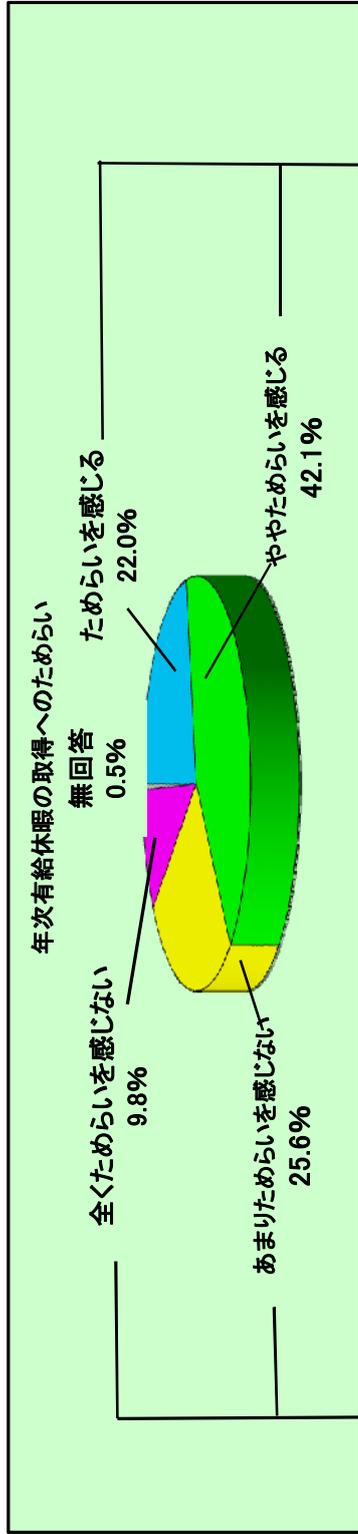
- 平成 12 年度施行  
「成人の日」 1/15 → 1 月第 2 月曜日  
「体育の日」 10/10 → 10 月第 2 月曜日
- 平成 15 年度施行  
「海の日」 7/20 → 7 月第 3 月曜日  
「敬老の日」 9/15 → 9 月第 3 月曜日

### 【4 月 29 日】

- 旧・天皇誕生日 (昭和 23 年度) ⇒ みどりの日(平成元年度) ⇒ 昭和の日(平成 19 年度)
- 【5 月 4 日】  
『国民の休日』(昭和 63 年度) ⇒ みどりの日(平成 19 年度)  
※祝日法の改正により昭和 63 年度から 2 つの祝日に挟まれた平日を休日とする国民の休日

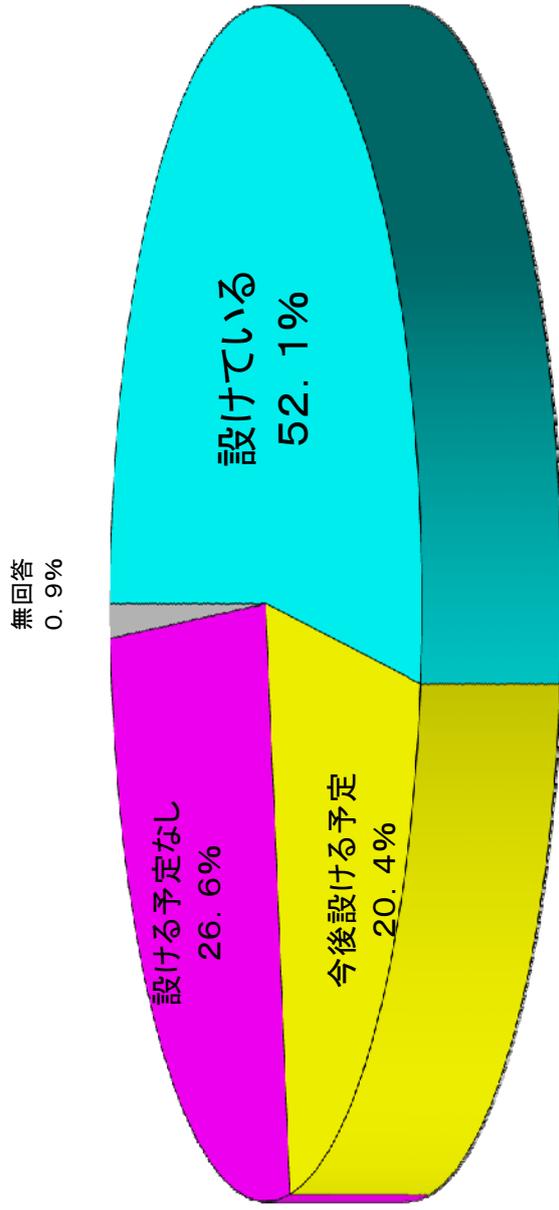
# 年次有給休暇の取得へのためらい（平成21年度）

全体の約3分の2の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、「全くためらいを感じない」労働者は9.8%と極めて少なく、「あまりためらいを感じない」（25.6%）労働者を合わせても、ためらいを感じない割合は全体の約3分の1程度にすぎない。



資料出所:「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査(平成21年度)」

## 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



※資料出所：厚生労働省 労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査（平成21年）  
※「あなたの会社では、労働時間等をめぐる様々な問題について労使が話し合いを行うため、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ますか。」への回答

# 年次有給休暇の計画的付与制度

## (1) 年次有給休暇の計画的付与制度の効果

● 計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が6.7%高くなっている。規模が小さい企業では、この平均取得率の差が大きい。

年	企業規模	年次有給休暇の計画的付与制度が有の企業				年次有給休暇の計画的付与制度が無い企業			差	
		有りの割合	平均計画的付与日数	年休平均取得日数(①)	年休平均取得率(②)	無しの割合	年休平均取得日数(③)	年休平均取得率(④)	平均取得日数(①-③)	平均取得率(②-④)
平成19年	調査産業計	15.7	4.1	9.7	51.4	84.3	7.7	44.7	2.0	6.7
	1,000人以上	31.4	4.3	10.6	53.9	68.6	9.6	52.6	1.0	1.3
	100~999人	18.0	4.0	8.9	48.8	82.0	7.2	42.1	1.7	6.7
	300~999人	24.0	4.2	8.9	47.4	76.0	7.6	43.8	1.3	3.6
	100~299人	16.1	3.9	8.9	50.8	83.9	6.9	40.9	2.0	9.9
	30~99人	14.5	4.1	8.5	49.4	85.5	6.7	41.0	1.8	8.4

資料出所: 就労条件総合調査

# 年次有給休暇の計画的付与制度

(2) 年次有給休暇の計画的付与制度に対する労働者の意識

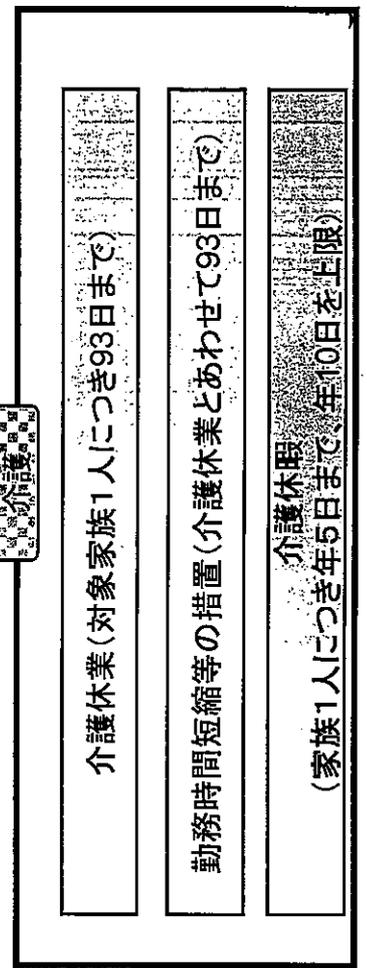
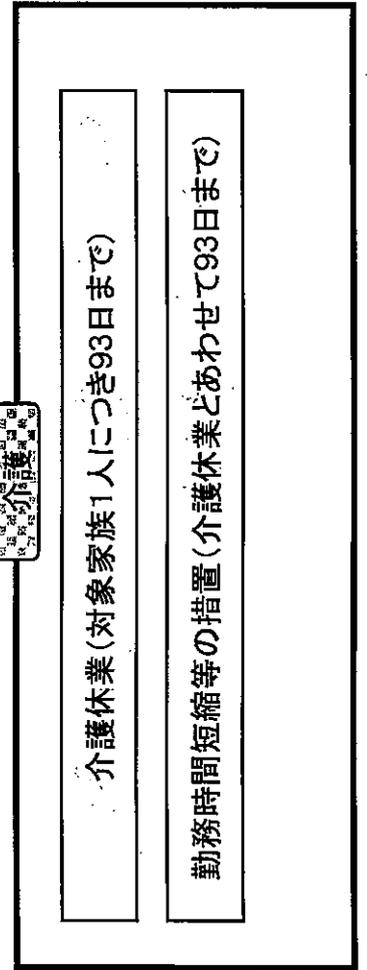
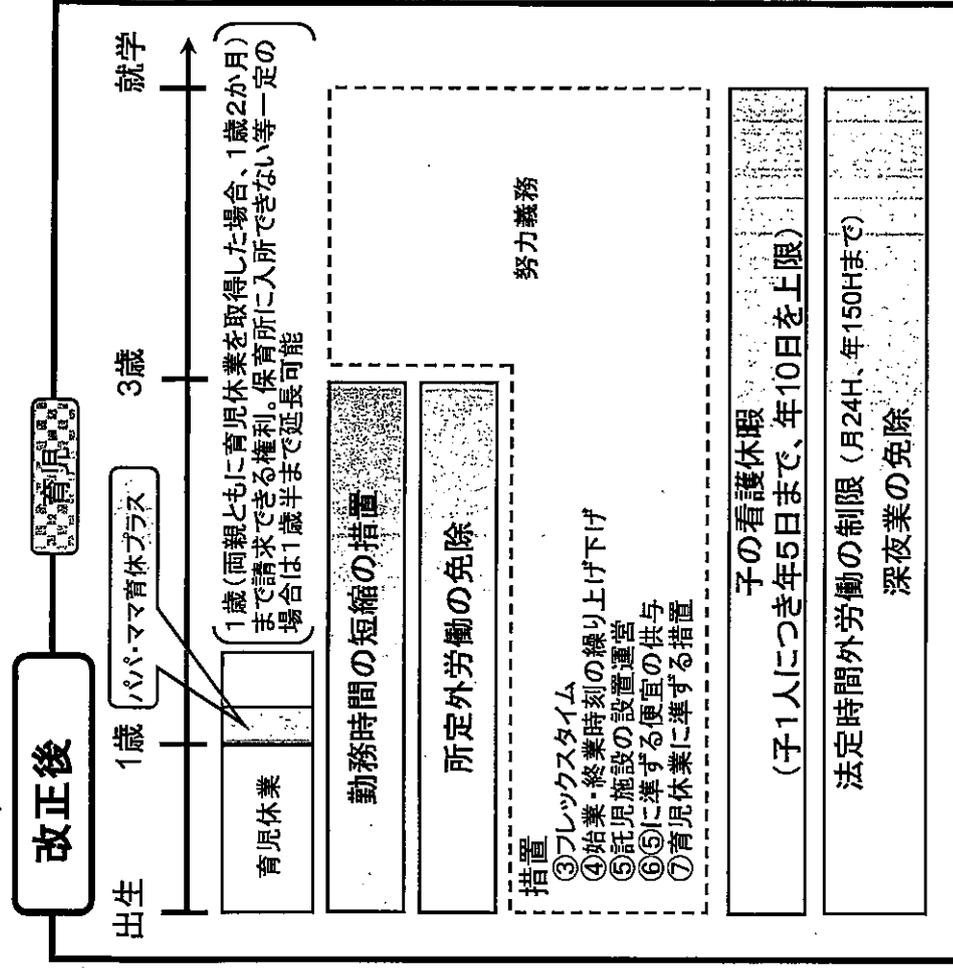
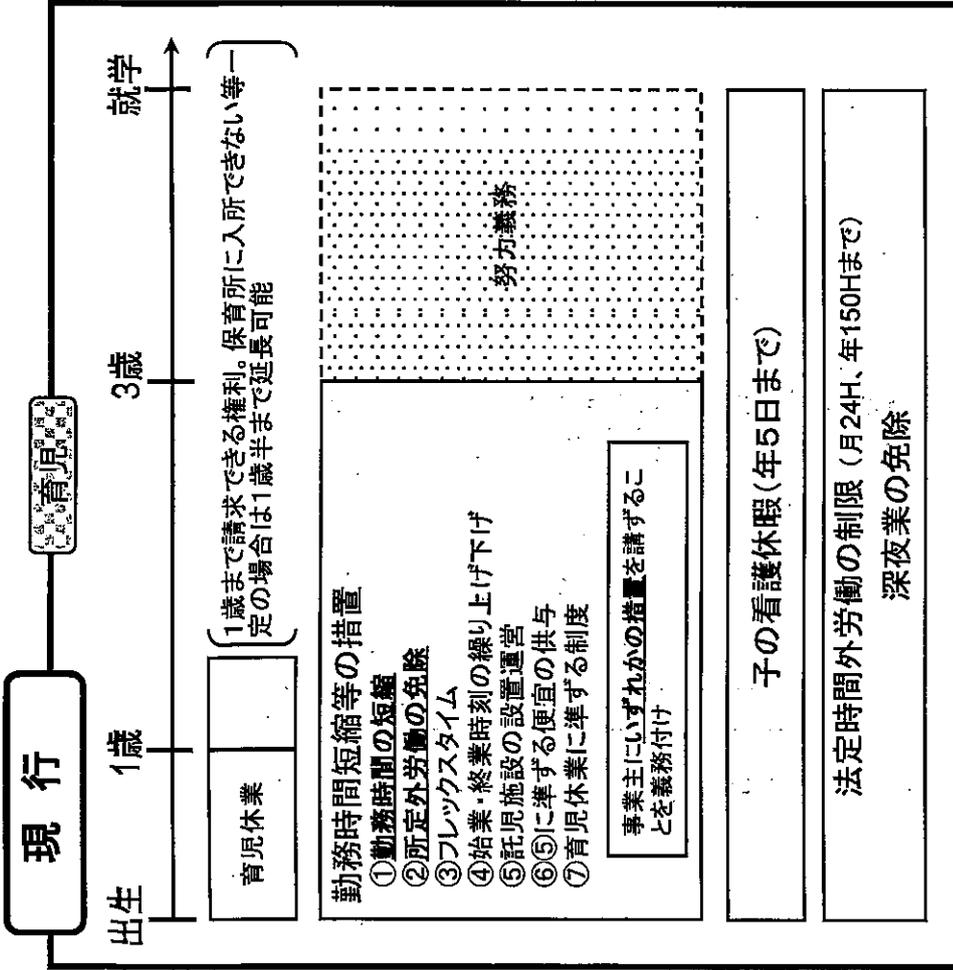
● 計画的付与制度に対して約3割(回答があった方だけを対象とすると約4割)が肯定的意見(否定的意見は約2割)

		(%)
年休の取得日数を増やすためにより	14.3	肯定的評価 33.7 ( <u>39.3</u> )
全員が一斉に休むので気兼ねなく休めるのがよい	11.6	
会社や事業所一斉の連続休暇日数が増えるのでよい	7.8	
必ずしも希望しない日に取得しなければならぬこともあるのでよくない	10.6	否定的評価 18.2 ( <u>21.2</u> )
本来はよくないが、年休取得向上のためにはやむをえない	7.6	
その他	20.4	48.0
分からない	13.3	
無回答	14.3	

(資料出所：年次有給休暇の計画的付与等の実態「平成15年(財)連合総合生活開発研究所」)

※ ( ) 内は、「無回答」を除いて算出した数値

# 育児・介護休業制度の見直しについて(イメージ)



※ 平成22年6月30日施行(ただし、一部の規定については、100人以下の事業主は平成24年6月30日(予定)まで適用予定)