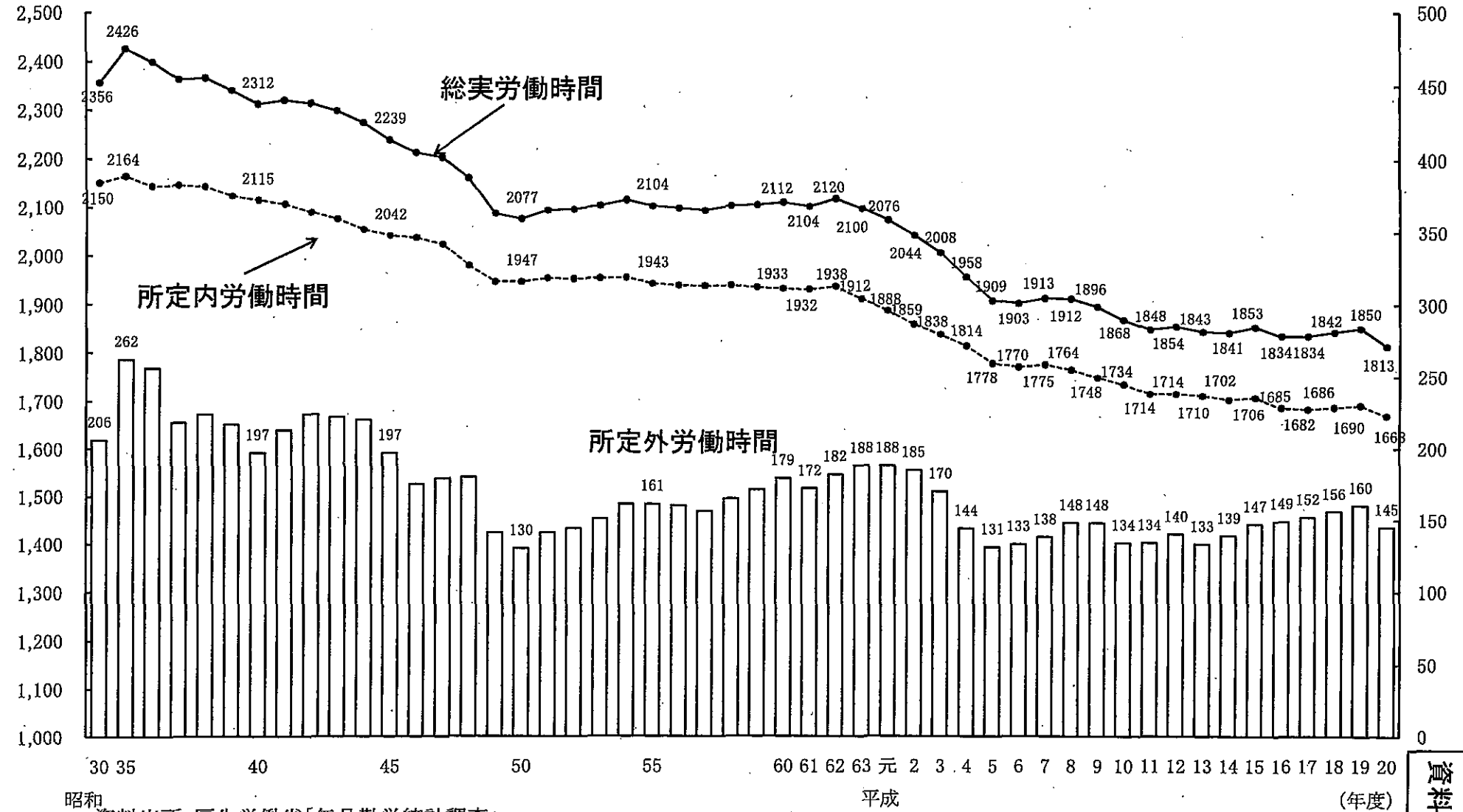


労働者1人平均年間総実労働時間の推移(年度、確報)

(総実労働時間:時間)
(所定内労働時間:時間)

(所定外労働時間:時間)



資料4-参考③

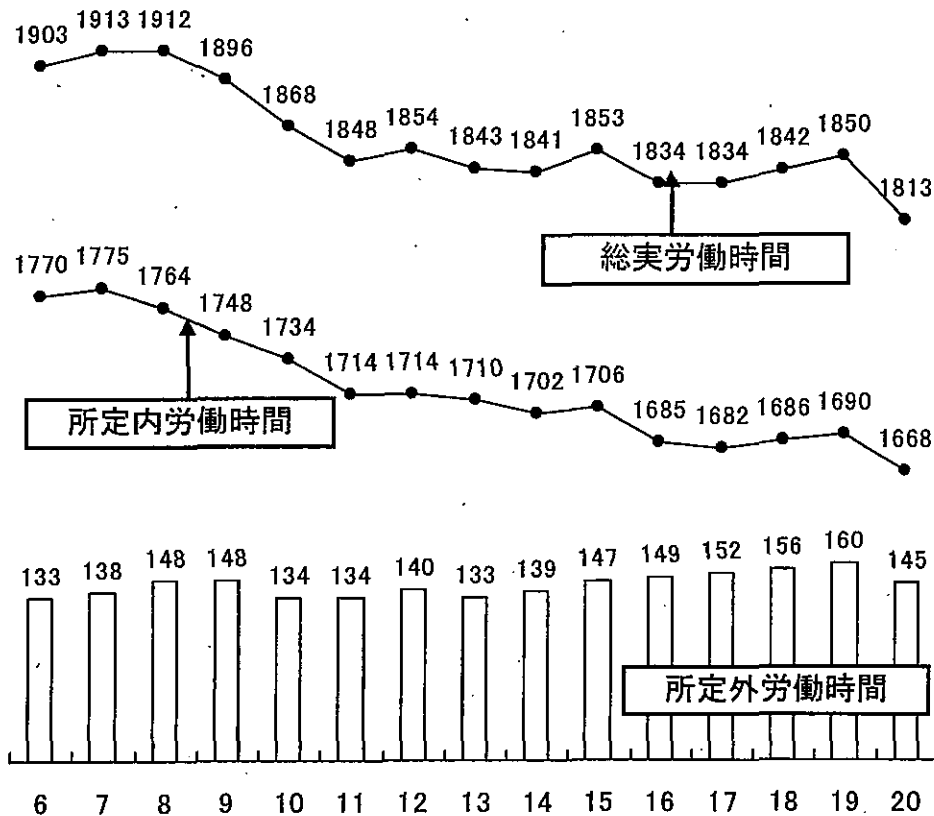
資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (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

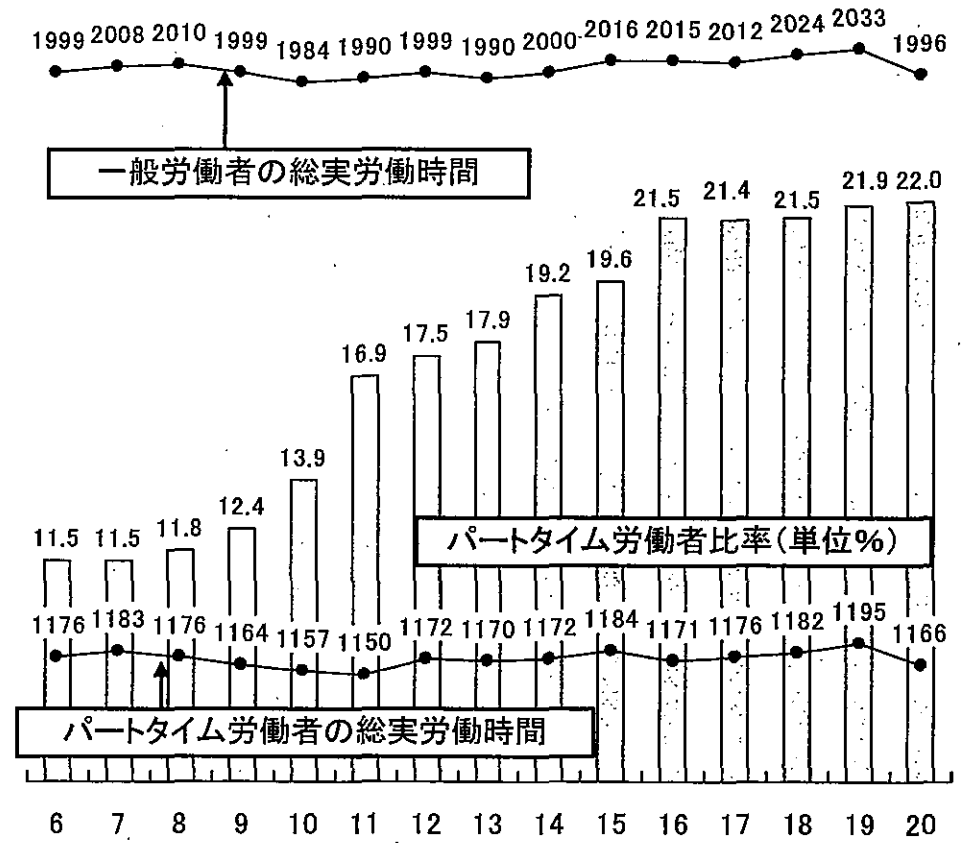
年間総実労働時間の推移を見ると、平成8年度頃から平成16年度頃にかけてパートタイム労働者比率が高まったことが要因となって、総実労働時間は減少してきた。その後パートタイム労働者比率は2割強で推移しており、総実労働時間も1,800時間台前半で推移している。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(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

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

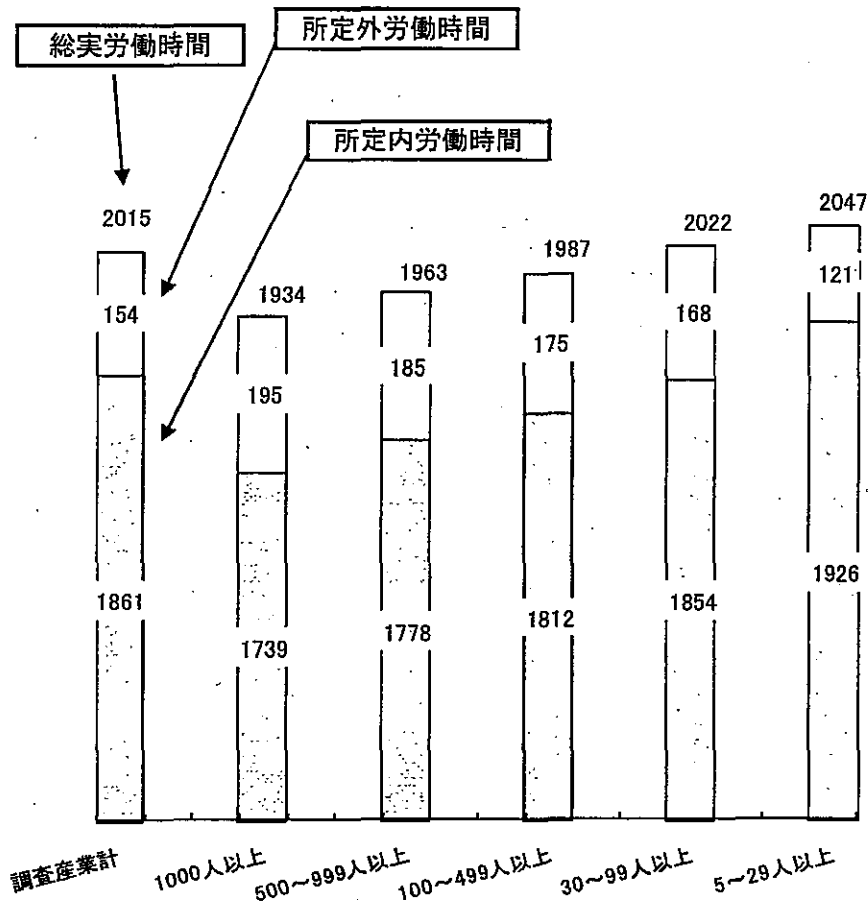


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

事業所規模別一般労働者の労働時間等

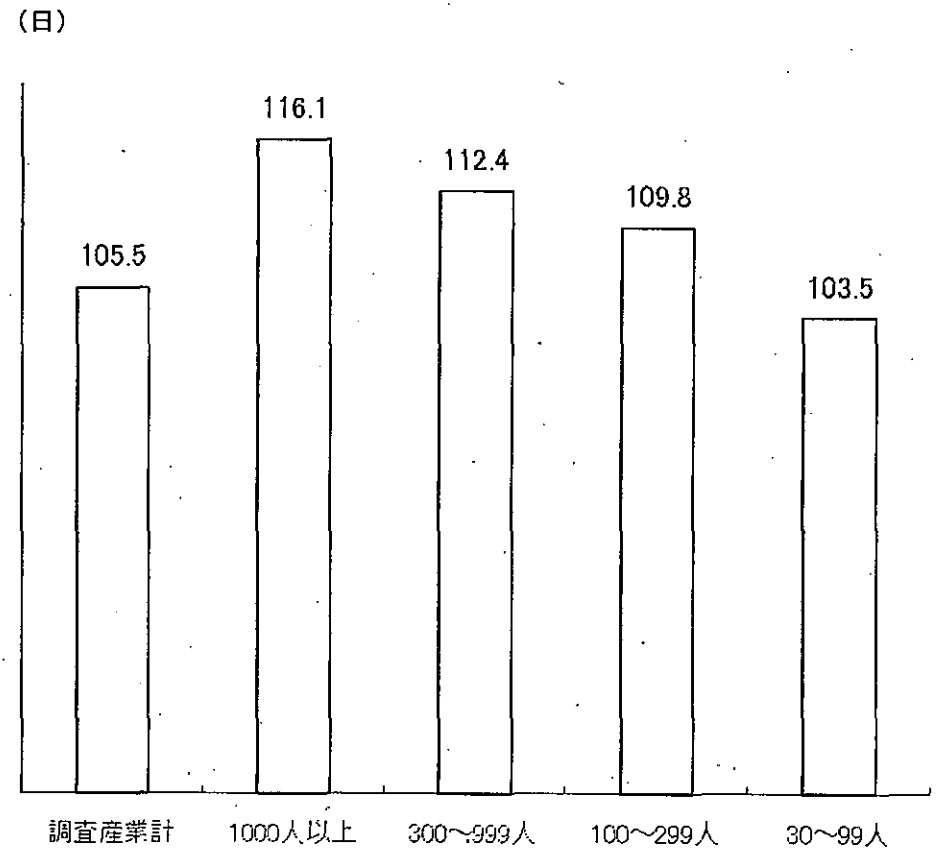
一般労働者に限ると、事業所規模が小さいほど総実労働時間は長くなっている。これは、事業所規模が小さいほど年間休日総数を少なく設定する傾向があることにより、所定内労働時間が長くなっていることが要因である。

事業所規模別一般労働者の年間総実労働時間の推移
(パートタイム労働者を含まない)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成20年度)

事業所規模別年間休日総数(平成20年)



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

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 (速報)
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%	26.9%
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 (速報)
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%

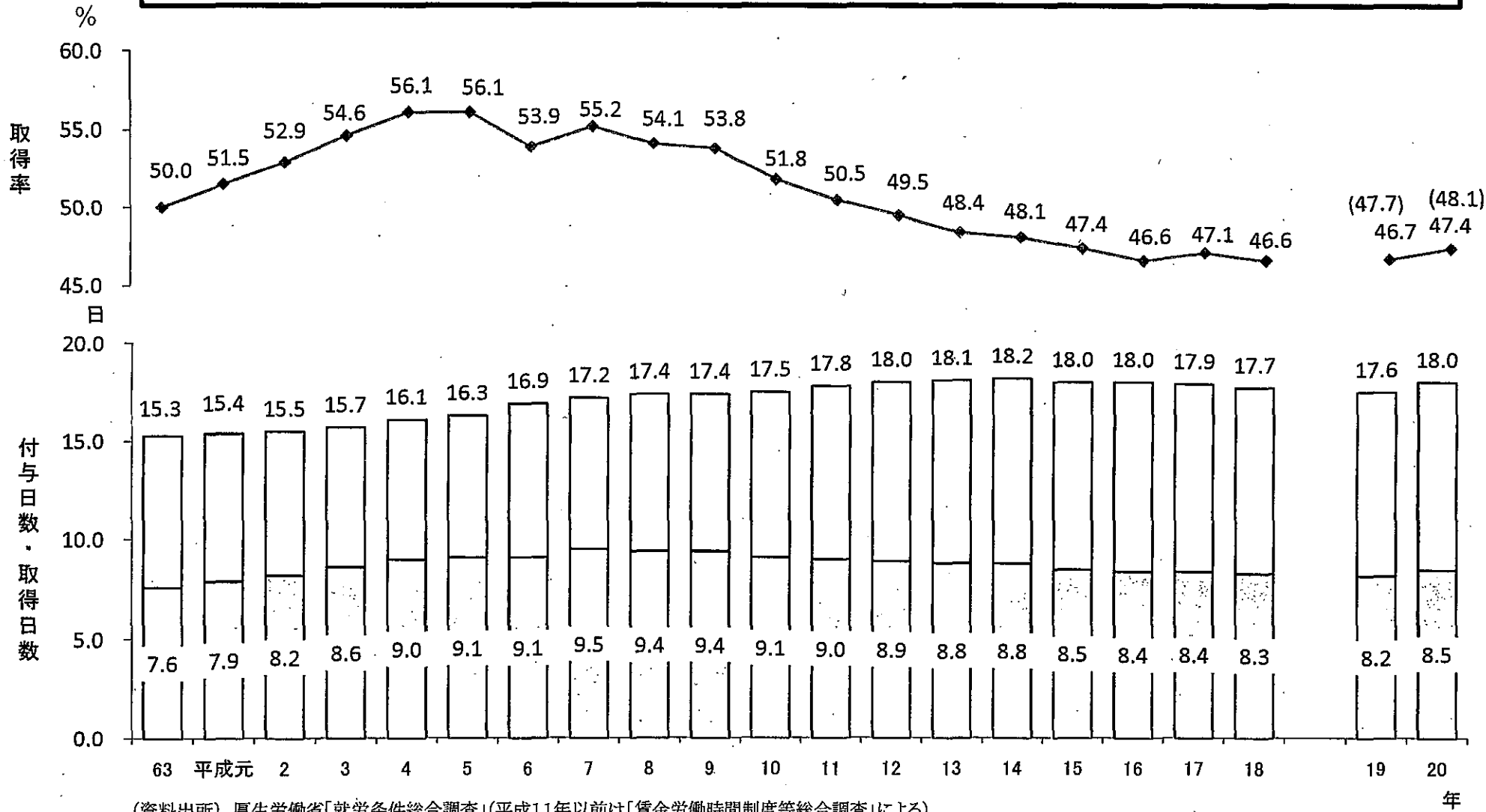
※ 資料出所:総務省「労働力調査」

※ 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。

※ 平成21年のデータは、平成22年1月29日に公表された速報値である。

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。

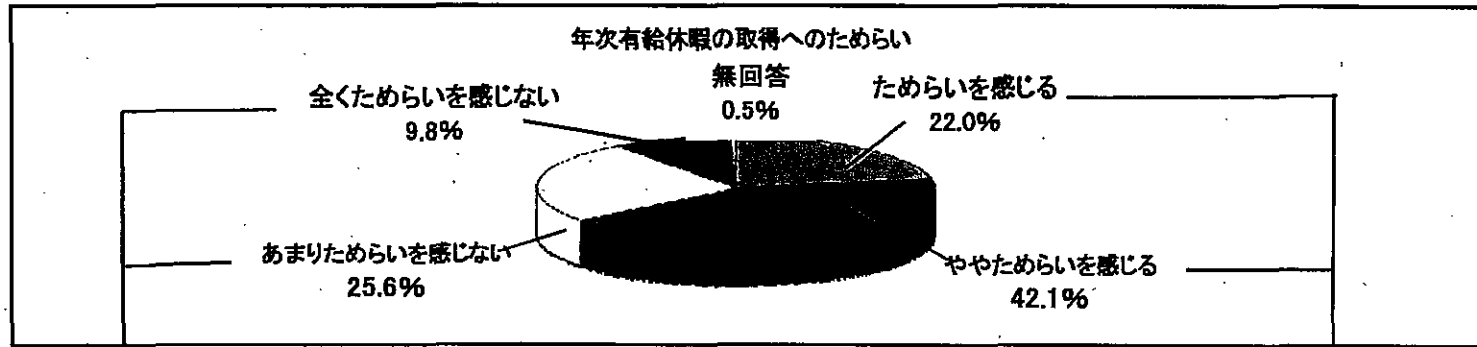


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (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%

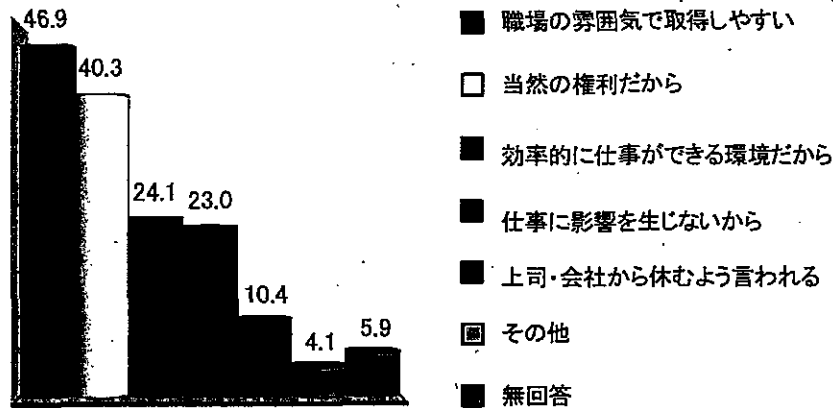
年次有給休暇の取得へのためらい（平成21年度）

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。



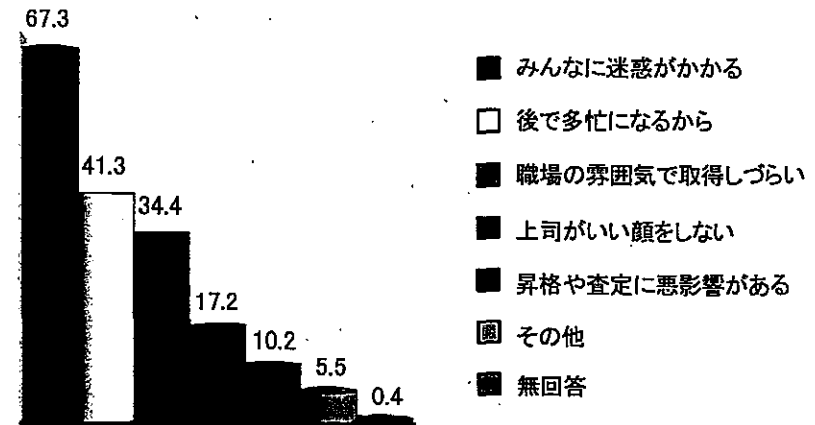
ためらいを感じない理由(M. A.)

(数字:%)



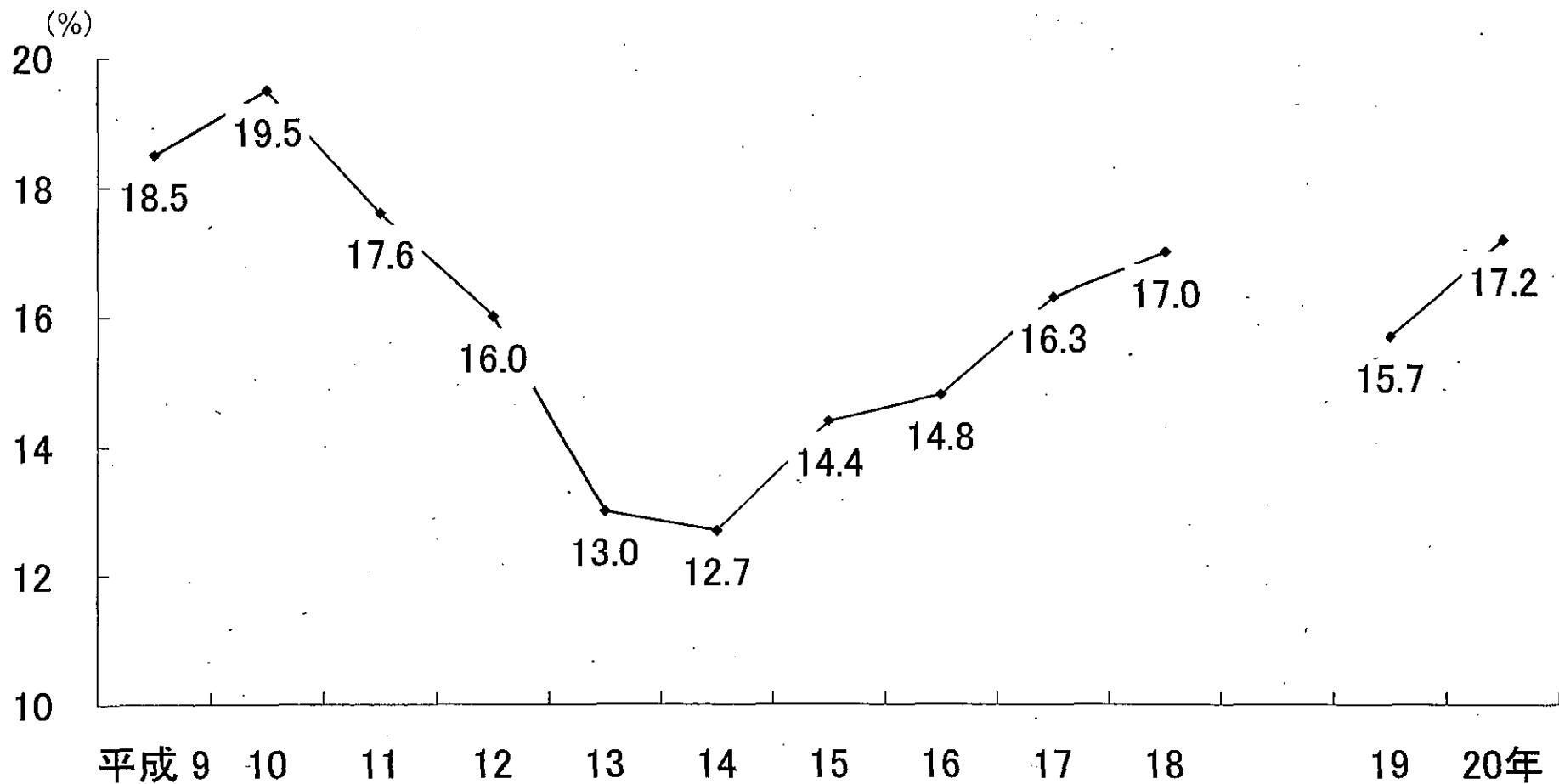
ためらいを感じる理由(M. A.)

(数字:%)



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)」

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合の推移



資料出所:「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) 平成18年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成19年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

年次有給休暇の計画的付与制度

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8.6%高くなっている。規模が小さい企業ほど平均取得率が高い傾向にある。

(%)

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	平均取得日数(①)	平均取得率(②)	無しの割合	平均取得日数(③)	平均取得率(④)	平均取得日数(①-③)	平均取得率(②-④)
平成20年	調査産業計	17.2	5.0	10.5	53.2	82.8	7.7	44.6	2.8	8.6
	1,000人以上	35.1	4.4	12.1	56.2	64.6	9.5	51.3	2.6	4.9
	100~999人	22.3	4.7	9.1	50.5	77.7	7.5	43.2	1.6	7.3
	300~999人	25.3	4.6	9.2	49.5	74.7	7.4	41.9	1.8	7.6
	100~299人	21.4	4.7	9.0	51.5	78.6	7.6	44.2	1.4	7.3
	30~99人	14.9	5.2	8.1	45.5	85.1	6.3	38.8	1.8	6.7

資料出所: 就労条件総合調査

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「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」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

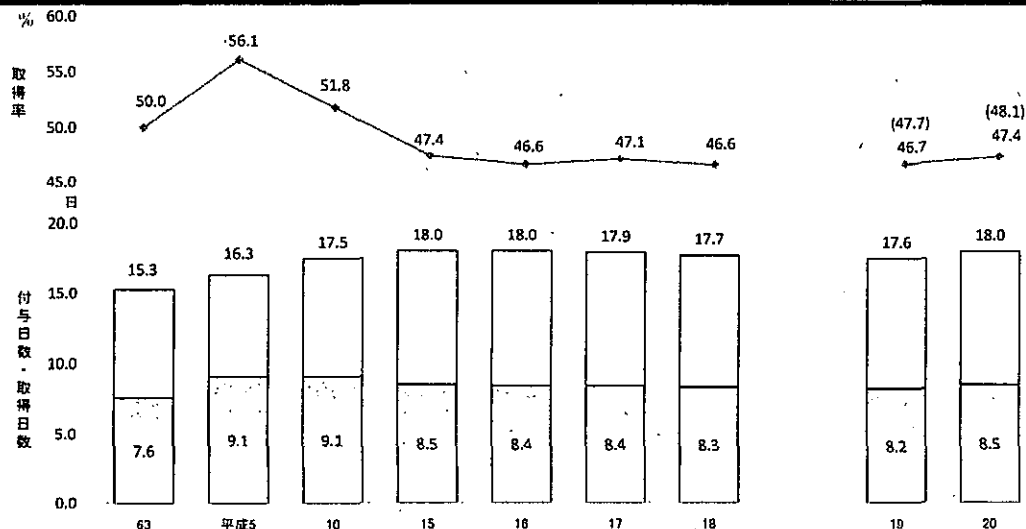
- (1) 労使間の話し合いの機会の整備
 - 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備 等
- (2) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備
 - 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
 - 計画的な年次有給休暇の取得 等
- (3) 所定外労働の削減
 - 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
 - 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) 等
- (4) 労働者各人の健康と生活への配慮
 - 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
 - 育児・介護を行っている労働者
 - 単身赴任中の労働者
 - 自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

「労働時間等見直しガイドライン」を改正します

Why

改正の背景①

年次有給休暇の取得率については近年5割を下回る水準にとどまっています。



(注) 調査対象は18年以前は本社の常用労働者30人以上、19年以降は常用労働者30人以上(いずれも民营企业)

改正の背景②

「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」として本指針を見直すこととされました。

What

労働時間等見直しガイドラインを改正

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)とは、労働時間、年次有給休暇等について、労働者の生活と健康に配慮し、多様な働き方に対応できるよう、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

※「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に基づくものです。

How

主な改正のポイント

年次有給休暇について、事業主に対して次のような改善を促します。

(適用日:平成22年4月1日)

- 労使で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、取得率向上への具体策を検討しましょう。
- 取得率の目標設定を検討しましょう。
- 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しましょう。
※「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際、全労働者が取得できるような制度の導入に向けて検討しましょう。

労働時間等の設定改善に向けた取組の推進

平成22年度事業
【予定額 1,585百万円】

○労働時間等設定改善援助事業

労働時間等の設定改善に関して、中小企業集団に対する専門家による指導、援助

【22年度予定額 200百万円】

○労働時間等設定改善推進助成金の支給

労働時間等の設定改善を団体として取り組む中小企業団体に対する助成

【22年度予定額 251百万円】

○職場意識改善助成金の支給

労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む中小企業事業主に対する助成

【22年概算予定額 861百万円】

○労働時間設定改善コンサルタントの配置

都道府県労働局において労働時間等の設定改善に関する相談への対応や助言、指導

【22年度予定額 197百万円】

○特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及

地域活動やボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進

【22年度予定額 76百万円】

労働時間等設定改善援助事業

事業概要

「労働時間設定改善アドバイザー」(以下「アドバイザー」という。)を事業主団体等に配置し、アドバイザーが中小企業集団に対して説明会や個別訪問等を実施し、中小企業における労働時間等の設定の改善を促進する。

※「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対して、労働時間等をより良いものとしていくことをいう。

実施要件等

(1) 援助を受ける中小企業集団

同一地域、同一業種、企業系列別等で、かつ、常時300人以下の労働者を雇用する事業場の占める割合が構成事業場全体の2分の1以上の中小企業集団であること。

(2) 事業実施団体

事業主団体又は民間企業(コンサルティング会社・シンクタンク等)

具体的事業内容

中小企業集団の構成事業場ごとに、現状及び問題点の把握、取組課題の選定及び改善計画を作成した上で、アドバイザーが個別訪問等を通じて労働時間等の設定改善に取り組み、最終的に改善状況の把握を行う。

<手法例>

(1) 中小企業集団に対する援助

- ・ 説明会、セミナー、相談会の開催

(2) 個別の中小企業に対する援助

- ・ 個別訪問、相談の実施

事業経費

1中小企業集団当たり75万円程度を目安とする。

労働時間等設定改善推進助成金

助成金制度の概要

中小企業の事業主団体が、労働時間等の設定の改善を図るため、傘下の事業場に対してセミナーの開催や巡回指導等を団体として実施した場合に助成金を支給する。

また、他の年齢層と比較して実労働時間が長く、出産及び育児等の子育てを担う世代である20代後半から30代の労働者の労働時間等の設定の改善に重点的に取り組む団体に上乗せして助成金を支給する。

※「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対して、労働時間等をより良いものとしていくことをいう。

助成金支給の要件等

(1) 支給対象団体

地域単位の事業主団体であって、構成事業主全体の2分の1以上が中小企業であること。

(2) 支給対象となる事業

- ① 方針策定等の事業(傘下の事業主を集めた会議を開催し、事業の取組内容を検討する等)
- ② 好事例の収集、普及啓発の事業(傘下事業場に対し、アンケート調査やヒアリングを実施し、その結果を周知する等)
- ③ セミナーの開催の事業
(傘下の事業場における所定外労働時間削減や年次有給休暇の取得促進のためのセミナー開催等)
- ④ 巡回指導等の事業(個別指導、相談会等)

(3) 上乗せ助成の支給対象となる事業

20代後半から30代の労働者の労働時間等の設定を改善するための以下の事業

- ① 設定改善プランの策定に向けた懇談会の設置等の事業
(傘下事業主を集めた会議を開催し、個々の事業場の取組内容を検討する等)
- ② 現状及び問題点の把握の事業(専門家による個別指導・訪問調査により具体的な指導・助言を行う等)
- ③ セミナーの開催の事業

支給額

支給上限

300万円

上乗せ助成の支給上限 300万円

職場意識改善助成金

助成金制度の概要

中小企業が、職場意識の改善に積極的に取り組み、所定外労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等の必要な措置を講じ、効果的に実施した場合に助成金を支給することにより、中小企業における労働時間等の設定の改善を図るものである。

※「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対して、労働時間等をより良いものとしていくことをいう。

助成金支給の要件等

(1) 支給対象

中小企業であって、労働時間等の設定改善をするために必要な事項を盛り込んだ計画(2年間)を策定していること。

(2) 支給対象となる取組

以下の措置を講じて、効果的な取組を実施した場合

- ① 実施体制の整備のための措置(例:労使の話し合いの機会の整備等)
- ② 職場意識改善のための措置(例:管理職に対する研修の実施等)
- ③ 労働時間等の設定の改善のための措置
(例:ノー残業デーの取組や年次有給休暇取得計画表作成の措置等)

一定の成果をあげた場合に支給
(スコア方式)

(3) 上乗せ助成の支給対象(拡充)

○上乗せ助成を1年度目にも追加

【1年度目】 労働時間等の「制度面」にまで踏み込んだ改善を実施した場合(新規)

(※)「制度面」にまで踏み込んだ改善例

年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入し、かつ年間5日以上 of 年次有給休暇の計画的付与制度を導入するか、14日以上 of 連続休暇制度(年次有給休暇の計画的付与が3日以上ある場合は10日以上 of 連続休暇制度で可)を導入した場合

【2年度目】 2力年にわたり効果的な取組を実施し、顕著な成果を上げた場合

支給額(1年度目)

- 計画に基づき、取組を効果的に実施 ⇒ 50万円
- 制度面に踏み込んだ改善を実施 ⇒ +50万円(新規)

支給額(2年度目)

- 計画に基づき、1年度目よりさらに取組を効果的に実施 ⇒ 50万円
- 顕著な成果を上げた場合 ⇒ +50万円

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増率を一律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

