

平成22年3月19日
労働基準局勤労者生活部企画課
課長 野口 尚
課長補佐 森 奈美
(電話・代表) 03(5253)1111 (内線5370)
(夜間直通) 03(3502)1599

報道関係者 各位

年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向け、関係者の取組の促進を！
～「労働時間等見直しガイドライン」の改正～

- 1 「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)(参考1)等を踏まえ、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を目的として、「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)を改正しました(改正内容は別紙1～3のとおり。3月19日公示、原則として4月1日から適用)。
- 2 本ガイドラインは、事業主などが、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す。
「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」をいうものとされています。
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(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、労働者の生活と健康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)を図るため、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努めていただかなければならないとされています。
- 3 厚生労働省といたしましては、あらゆる機会を通じて改めて本ガイドラインの周知啓発を行い、仕事と生活の調和の実現を目指して労働時間等の見直しを推進していく考えです。

【資料】

- 概要(別紙1)
- 新旧対照表(別紙2)
- 全文(別紙3)
- 「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)(参考1)
- 参照条文(参考2)

「労働時間等見直しガイドライン」の改正のポイント

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)について

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、多様な働き方に対応したものへと改善するために、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。

改正理由

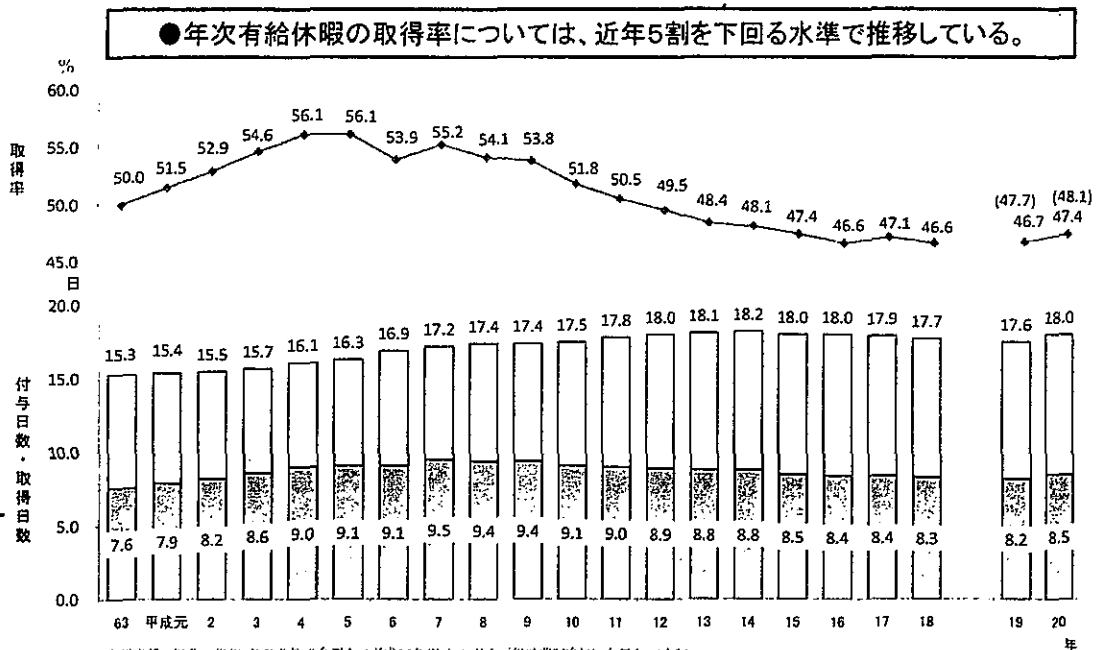
「明日の安心と成長のための緊急経済対策」(平成21年12月8日閣議決定)において、「休暇取得促進への支援措置」として本指針を見直すこととされました。

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制度的な改善を促すこととしました。(適用日:平成22年4月1日)

- 労使の話し合いの機会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しましょう。

年次有給休暇の取得率等の推移



(資料出所) 厚生労働省 就業形態等実態調査(平成11年以前)・賃金労働時間調査(平成11年以後)

1. 対象労働者は、民間企業に属する労働者(パート・アルバイト労働者を含む)である。
 2. 付与日数、取得日数は、労働時間、労働日数、労働時間あたりに算出された。
 3. 平成18年以前の調査対象は、労働時間調査(平成11年以前)と賃金労働時間調査(平成11年以後)の調査結果を統合して算出された。平成19年調査対象は、労働時間調査(平成11年以前)と賃金労働時間調査(平成11年以後)の調査結果を統合して算出された。

改正前	改正後
<p style="text-align: center;">労働時間等設定改善指針</p> <p>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。</p> <p>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、<u>1,842時間（平成18年度）</u>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。</p> <p>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、<u>平成18年度においては2,024時間</u>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。</p> <p>（略）</p> <p>1 労働時間等の設定の改善に関する基本的考え方</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 他の法令、計画等との連携</p> <p>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</p>	<p style="text-align: center;">労働時間等設定改善指針</p> <p>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。</p> <p>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、近年は、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時間にほぼ近い水準である、おおむね1,800時間台前半で推移している。</p> <p>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2,000時間前後で推移しており、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。</p> <p>（略）</p> <p>1 労働時間等の設定の改善に関する基本的考え方</p> <p>(1)～(4) (略)</p> <p>(5) 他の法令、計画等との連携</p> <p>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21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）、「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）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。</p>

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、働く者、国民、国及び地方自治体との取組を推進するたため、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、事業の進捗状況等、労働時間等、労働者の健康の維持、労働者の生活の安定、労働者の福利厚生等の取組を推進するたため、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る。しかし、特に年次有給休暇の取得率については、目標に比べて顕著な改善が見られない状況にある。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達成を踏まえ、各企業の実情に応じて、労働者の健康の維持、労働者の生活の安定、労働者の福利厚生等の取組を推進するたため、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

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

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たれ、年次有給休暇の取得が可能な環境を整備する必要がある。特に、労働者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。しかるに、年次有給休暇については、周囲に迷惑が掛かること、後で多忙になること、職場の雰囲気を取らぬこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらっている。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たれ、年次有給休暇の取得が可能な環境を整備する必要がある。特に、労働者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。しかるに、年次有給休暇については、周囲に迷惑が掛かること、後で多忙になること、職場の雰囲気を取らぬこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらっている。

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る。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す。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を高め、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推進を図ることが重要である。計画的な年次有給休暇

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、働く者、国民、国及び地方自治体との取組を推進するたため、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る。しかし、特に年次有給休暇の取得率については、目標に比べて顕著な改善が見られない状況にある。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達成を踏まえ、各企業の実情に応じて、労働者の健康の維持、労働者の生活の安定、労働者の福利厚生等の取組を推進するたため、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

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

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たれ、年次有給休暇の取得が可能な環境を整備する必要がある。特に、労働者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。しかるに、年次有給休暇については、周囲に迷惑が掛かること、後で多忙になること、職場の雰囲気を取らぬこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらっている。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たれ、年次有給休暇の取得が可能な環境を整備する必要がある。特に、労働者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。しかるに、年次有給休暇については、周囲に迷惑が掛かること、後で多忙になること、職場の雰囲気を取らぬこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらっている。

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る。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。さらに、その取得率が向上すれば、経済・雇用面への効果も期待できる。

このため、事業主は、年次有給休暇の完全取得を目指す。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を高め、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推進を図ることが重要である。計画的な年次有給休暇

取得には、労働使間で1年間の仕事の繁閑や段取り及び当面
うることが必要である。労働使間で1年間の仕事の繁閑や段取り及び当面
。事業主は、把握し、完全個人取得率の向上を図ること。
第49号)第39条第6項に

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、
平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。

取得には、労働使間で1年間の仕事の繁閑や段取り及び当面
達成すべき目標として、合理的な仕事を進め、業務量を正しく把握し、
年次有給休暇の取得率の向上を図ること。その際、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。

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、
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とともに、取得時期については、
休暇中の渋滞、混雑の緩和、労働者の経済的負担の軽減、
などの観点から分散化を図り、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、
平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。

※ 赤下線部は今回の改正箇所。平成22年4月1日適用予定。

※ 黒下線部は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)による改正部分。(平成22年4月1日適用)

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

(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て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、すなわち労働者の就業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、厚生労働省が定める「両立指標」を効果的に活用すること。

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

(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）等を遵守し、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等により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て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、すなわち労働者の就業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、厚生労働省が定める「両立指標」を効果的に活用すること。

※ 赤下線部は今回の改正箇所。平成22年6月30日適用予定。

※ 黒下線部は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）による改正部分。（平成22年4月1日適用）

「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年厚生労働省告示第108号

(注) 本ガイドラインは、今回の改正を反映したものです(平成22年4月1日から適用)。なお、労働時間等設定改善指針の一部を改正する件(平成22年厚生労働省告示89号)による2(2)口の改正規定については平成22年6月30日から適用します。

目次

前文	1
1 労働時間等の設定の改善に関する基本的考え方	2
(1) 労働時間等の設定の改善を図る趣旨	2
(2) 労働時間の短縮の推進	3
(3) 多様な事情への配慮と自主的な取組の推進	3
(4) 経営者に求められる役割	3
(5) 他の法令、計画等との連携	3
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	4
(1) 事業主が講ずべき一般的な措置	4
イ 実施体制の整備	
(イ) 実態の把握	
(ロ) 労使間の話合いの機会の整備	
(ハ) 個別の要望・苦情の処理	
(ニ) 業務の見直し等	
(ホ) 労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画	
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	
ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備	
ニ 所定外労働の削減	
ホ 労働時間の管理の適正化	
ヘ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用	
ト 国の支援の活用	
(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	9
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	
ロ 子の養育又は家族の介護を行う労働者	
ハ 妊娠中及び出産後の女性労働者	
ニ 単身赴任者	
ホ 自発的な職業能力開発を図る労働者	
ヘ 地域活動等を行う労働者	
ト その他特に配慮を必要とする労働者	
(3) 事業主の団体が行うべき援助	11
(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項	12
別表	13

「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18年3月31日制定

平成20年3月24日全部改正

平成21年5月29日一部改正

平成22年3月19日一部改正

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、近年は、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時間にほぼ近い水準である、おおむね1,800時間台前半で推移している。

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2,000時間前後で推移しており、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