

## 労働時間対策

## 概 要

## 主な労働時間対策（平成20年度）

## 法定労働時間の遵守徹底

- 監督指導、集団指導等の実施  
（法定労働時間：1日8時間、1週40時間（特例措置対象事業場にあつては1週44時間））

## 所定外労働の削減

- 時間外労働時間の限度基準の遵守の指導

（限度基準）

| 期 間  | 限度時間  | 期 間  | 限度時間   | 期 間 | 限度時間   |
|------|-------|------|--------|-----|--------|
| 1 週間 | 15 時間 | 1 箇月 | 45 時間  | 1 年 | 360 時間 |
| 2 週間 | 27 時間 | 2 箇月 | 81 時間  |     |        |
| 4 週間 | 43 時間 | 3 箇月 | 120 時間 |     |        |

※1年単位の変形労働時間制の場合は、別の基準が適用される。

- 所定外労働削減要綱による啓発指導

## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

## 社会的気運の醸成

- 仕事と生活の調和推進プロジェクト（モデル事業）の実施（平成20年度～）  
中央：我が国を代表する企業10社における仕事と生活の調和の実現に向けた取組みや成果を広く周知する「仕事と生活の調和推進プロジェクト」の展開  
地方：地域を代表する企業2社に対して、コンサルタントによる仕事と生活の調和の実現に向けたアクションプログラムの策定及びその実現に向けた指導・援助等を実施
- 仕事と生活の調和推進会議の設置（平成20年度～）  
労使や有識者を参集した会議を都道府県ごとに設置し、仕事と生活の調和の実現についての理解と関係者相互の合意形成を促進
- 診断サービス事業の実施（平成20年度～）  
労働時間等に係る労務管理上の問題点等について、アドバイザーが、診断を希望する企業に対して助言・指導を実施
- 仕事と生活の調和キャンペーンの実施（平成20年度～）  
シンポジウム・セミナーの実施やマスメディアを活用した社会的気運の醸成

## 企業の取組の促進

- 「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）の周知啓発  
「仕事と生活の調和憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨も踏まえ、「労働時間等見直しガイドライン」を改正（2008（平成20）年4月1日適用）し、その内容について改めて周知啓発
- 労働時間等設定改善援助事業  
労働時間等の設定改善に積極的に取り組む中小企業集団に対する専門家による指導、援助
- 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的取組として行う中小企業団体に対する助成
- 職場意識改善助成金の支給（平成20年度～）  
労働時間等の設定の改善に向けた職場意識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
- 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

## 詳細資料

## 労働時間等設定改善法の概要

## 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) のポイント※平成20年3月改正

## 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 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

## 詳細データ ①

## 主要6か国における労働者1人平均年間総実労働時間の推移

(時間)

| 年    | 日本   | アメリカ | イギリス | カナダ  | ドイツ  | フランス |
|------|------|------|------|------|------|------|
| 2003 | 1828 | 1800 | 1655 | 1727 | 1360 | 1439 |
| 2004 | 1816 | 1803 | 1649 | 1744 | 1364 | 1466 |
| 2005 | 1802 | 1800 | 1655 | 1735 | 1354 | 1459 |
| 2006 | 1811 | 1801 | 1648 | 1734 | 1351 | 1465 |
| 2007 | 1808 | 1798 | 1655 | 1733 | 1353 | 1457 |

資料出所：OECD Employment Outlook (2008)

- (注) 1. 調査対象となる労働者にはパートタイム労働者を含み、自営業者は除く。  
 2. 日本は事業所規模5人以上の労働時間。日本以外の国については事業所規模の区別はない。  
 3. フランスの2006年及び2007年の数値は推計値。  
 4. 各国によって母集団等データの取り方に差異があることに留意。

## 詳細データ ② 年次有給休暇の取得状況

| 企業規模・産業・年             | 付与日数 <sup>1)</sup> | 取得日数 <sup>2)</sup> | 取得率 <sup>3)</sup> |
|-----------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
|                       | 日                  | 日                  | %                 |
| 計                     | 17.6               | 8.2                | 46.7              |
| 1,000人以上              | 18.8               | 10                 | 53.1              |
| 300～999人              | 17.7               | 8                  | 45                |
| 100～299人              | 17                 | 7.3                | 42.8              |
| 30～99人                | 16.4               | 7                  | 42.4              |
| 鉱業                    | 18.5               | 11.5               | 62                |
| 建設業                   | 17.5               | 6.2                | 35.3              |
| 製造業                   | 18.3               | 9.9                | 54                |
| 電気・ガス・熱供給・水道業         | 19.6               | 14.9               | 76.3              |
| 情報通信業                 | 18.3               | 10                 | 54.8              |
| 運輸業                   | 16.9               | 8.4                | 49.6              |
| 卸売・小売業                | 17.2               | 6                  | 34.6              |
| 金融・保険業                | 19                 | 8                  | 42                |
| 不動産業                  | 16.4               | 7                  | 42.7              |
| 飲食店、宿泊業               | 15.9               | 4.7                | 29.8              |
| 医療、福祉                 | 14.9               | 6.4                | 42.7              |
| 教育、学習支援業              | 17.1               | 7.5                | 44                |
| サービス業<br>(他に分類されないもの) | 16.4               | 7.9                | 48.3              |
| 平成16年                 | 18                 | 8.5                | 47.4              |
| 17                    | 18                 | 8.4                | 46.6              |
| 18                    | 17.9               | 8.4                | 47.1              |
| 19                    | 17.7               | 8.3                | 46.6              |
| 20※                   | 17.8               | 8.5                | 47.7              |

資料：厚生労働省大臣官房統計情報部「就労条件総合調査」

- (注) 1. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。  
 2. 「取得日数」は、平成19年（又は平成18会計年度）1年間に実際に取得した日数である。  
 3. 「取得率」は、取得日数計／付与日数計×100(%)である。  
 4. 平成19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20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。  
 20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。