

労働時間対策

概 要

主な労働時間対策（平成22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

- 「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（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」の趣旨を踏まえた「労働時間等見直しガイドライン」の周知啓発
- 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として取り組む中小企業団体に対する助成
- 職場意識改善助成金の支給
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に対する助成
- 労働時間設定改善コンサルタントによる支援
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コンサルティング

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)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2020年までに5割減」
 ○「年次有給休暇取得率を2020年までに70%に引き上げる」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
 - 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
 - 取得率の目標設定の検討 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
2005	1802	1801	1666	1735	1354	1466
2006	1811	1802	1648	1734	1352	1447
2007	1808	1799	1655	1734	1354	1468
2008	1792	1797	1634	1727	1351	1475
2009	1733	1776	1630	1699	1309	1469

資料：OECD Employment Outlook (2010)

- (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2008年及び2009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 ¹⁾	取得日数 ²⁾	取得率 ³⁾
平成22年	17.9	8.5	47.1
平成21年	18.0	8.5	47.4
1000人以上	19	10.2	53.5
300～999人	18.1	8.1	44.9
100～299人	17.3	7.8	45
30～99人	16.9	6.9	41
鉱業、採石業、砂利採取業	18.5	11.6	63
建設業	18.6	7.1	38.1
製造業	18.6	9.9	53.2
電気・ガス・熱供給・水道業	19.6	14.6	74.2
情報通信業	18.8	10.3	54.6
運輸業、郵便業	17.2	8.4	48.9
卸売業、小売業	17.5	6	34.6
金融業、保険業	19.6	8.5	43.3
不動産業、物品賃貸業	17	7.2	42.2
学術研究、専門・技術サービス業	18.2	9.7	53.3
宿泊業、飲食サービス業	15.8	5	31.4
生活関連サービス業、娯楽業	15.4	6.5	42
教育、学習支援業	16.7	6.6	39.5
医療、福祉	14.5	6.4	44
サービス業 (他に分類されないもの)	16.5	8.7	52.7
平成18年	17.9	8.4	47.1
19	17.7	8.3	46.6
20*	17.8	8.5	47.7
21*	18.3	8.8	48.1
22*	18.1	8.7	48.2

- (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20年（又は平成19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*、21*、22*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、19年以前の結果と時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

④

労働条件・労使関係