

担当	愛媛労働局 監督課長 中野 晴夫 主任監察監督官 真鍋 俊正 電話 089 [935] 5203 内線 451
----	--

「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）の一部改正について

「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）は、「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）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、一部改正されました。

1 「労働時間等見直しガイドライン」とは

事業主及びその団体が、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たもので、「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）に基づくものです。

2 事業主の取組

事業主は、雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、年次有給休暇が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なければならないとされています。

3 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。

- 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。
- 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。

4 適用日等

平成22年4月1日から適用されています。

愛媛労働局では、経営者団体、業種団体、地方自治体等へ改正内容をお知らせするとともに、あらゆる機会を通じて事業主への周知を図っています。

「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「就業条件総合調査」(平成11年以降は「労働時間等設定改善指針」に基づく調査による)
 (注) ① 「付与日数」は「付与日数」から「未消化の日数」を除いた日数である。
 ② 「付与日数」は、繰越日数を含む。「取得率」は、「取得日数」÷「付与日数」×100(%)である。
 ③ 平成18年以前の調査対象は「本社の雇用労働者が500人以上の株式会社」→平成19年調査対象は「労働時間等設定改善指針」(労働時間等設定改善指針)の対象企業である。
 ※平成18年以前の調査方法による平成19年の平均取得率は47.7%、平成20年の平均取得率は48.8%。

職場意識改善助成金のご案内

職場意識改善助成金制度の目的

この制度は、中小企業における労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進することを目的にしたものです。そのため、職場改善に係る2ヵ年の計画を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業事業主（以下「中小事業主」という。）に対して、助成金を支給する制度です。

支給対象となる事業主

支給要件

次の1～5までのいずれにも該当する事業主に対して支給するものです。

- 1 労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- 2 資本金又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主であること。
- 3 事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「都道府県労働局長」という。）に（1）の計画を届け出、次の（1）、（2）の認定を受けた事業主であること。
 - （1）労働時間等の設定の改善に向けた職場意識改善に係る計画（以下「職場意識改善計画」という。）を策定すること。
 - （2）2年間にわたり、労働時間等の設定の改善に向けた職場における意識の改善に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できること。
- 4 職場意識改善計画に基づき、労働時間等設定改善委員会の設置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など、職場意識改善に係る措置を行った結果、効果的に実施した事業主であること。
- 5 3及び4に基づく措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

職場意識改善計画について

まずは『職場意識改善計画』の認定を受けましょう！

職場意識改善の取り組みに着手する前に、『職場意識改善計画』を策定し、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長に7月末までに提出し、認定を受ける必要があります。

職場意識改善計画の実施期間

『職場意識改善計画』の実施期間は、都道府県労働局長による認定日が属する年度を含めて、2年間となります。

支給額について

職場意識改善助成金の支給額は、以下のとおりです。

	支給要検討	支給額
第1回 (1年度目)	<p>職場意識改善計画に基づき、1年間取組を効果的に実施した場合 (事業実施前に比べ設定改善指標の得点が向上した事業主) ※設定改善指標の得点が、50点に満たない場合は支給されません。</p>	50万円
	<p>上記の助成金を受給した事業主が、次のア～ウのうち、いずれかの「制度面の改善」を実施した場合</p> <p>ア 所定労働時間を週1時間以上短縮すること</p> <p>イ 1ヶ月45時間を超える時間外労働に係る割増賃金を50%以上に引き上げること</p> <p>ウ 以下の①と②のいずれも満たす場合</p> <p>①労働時間等設定改善委員会等における年次有給休暇の取得状況の確認制度を導入したこと</p> <p>②以下のいずれかの制度を導入したこと(年次有給休暇の計画的付与に当たっては、年次有給休暇の付与者を対象とし、年次有給休暇の日数が足りない労働者に対しては付与日数を増やす等の措置をとること)</p> <p>(i)年間5日以上年次有給休暇の計画的付与制度</p> <p>(ii)年次有給休暇の計画的付与と休日や任意に与えることとしている諸休暇(夏季、年末年始休暇等)と組み合わせた14日以上連続休暇制度(ただし、年次有給休暇の計画的付与が3日以上ある場合は10日以上連続休暇制度で可とする)</p>	上記支給に さらに 50万円
第2回 (2年度目)	<p>職場意識改善計画に基づき、1年度目よりさらに取組を効果的に実施した場合(設定改善指標の得点が、1年度目よりさらに向上した事業場) ※設定改善指標の得点が、70点に満たない場合は支給されません。</p>	50万円
	<p>1年度目に「制度面の改善」を実施して助成金を受給した事業主が、上記の助成金を受給し、かつ、次の全てに該当する場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇の平均取得率が60%以上 ・事業実施前と比較して所定外労働時間数の平均を20%以上削減 ・職場意識改善計画に基づいた措置を行うとともに、効果的に実施(設定改善指標の得点が100点以上) 	上記支給に さらに 50万円

お問い合わせは、愛媛労働局監督課(電話:089-935-5203)まで