

仕事と生活の調和の実現を目指して

「労働時間等見直しガイドライン」 が改正されました！！

仕事と生活の調和については、平成19年12月に「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」が策定されたことを踏まえ、社会全体の運動として広げることとしています。

これを受け、労働時間等の見直しに関する取組を一層推進するため、「労働時間等見直しガイドライン」を改正することとしました。

※「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、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す。

※「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数及び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います。

主な改正点

- 1 「憲章」及び「行動指針」が策定されたこと、仕事と生活の調和が実現した社会の姿について明記しました。
- 2 「憲章」及び「行動指針」に沿って、経営トップのリーダーシップの重要性について明記しました。
- 3 事業主が労働時間等の設定の改善を図る際には、「行動指針」に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に向けて計画的に取り組む必要がある旨を明記しました。
- 4 「行動指針」に定められた社会全体の目標の設定も踏まえ、重点的に取り組むべき事項について内容を充実させました。

「労働時間等見直しガイドライン」は、
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するものです。

基本的な考え方

1

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** ものです。

2

労働時間等の設定の改善を図ることは、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、国民経済の健全な発展にも資するものであり、
- **企業にとっては、「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえていく必要**があります。

3

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です。

4

「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です。

(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→10年後(2017年)に半減
- 年次有給休暇取得率→10年後(2017年)に完全取得 など

4 自発的な職業能力開発を行う労働者

具体的な取組例

- 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇など特別な休暇を付与しましょう。
- 始業・終業時刻の変更や勤務時間の短縮を行いましょ。



5 地域活動等を行う労働者

具体的な取組例

- 地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対して、特別な休暇の付与をしましょ。



他の事業主との取引を行うに当たっては、次のことに配慮しましょ。

- 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入など短納期発注を抑制し、納期の適正化を図りましょ。
- 発注内容の頻繁な変更を抑制しましょ。
- 発注の平準化、発注内容の明確化など発注方法の改善を図りましょ。

新しくなった「労働時間等見直しガイドライン」を参考に、働き方を改革し、仕事と生活の調和を実現しましょ!!

「労働時間等見直しガイドライン」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/index.html>

ご質問などがありましたら、

- ・ 厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課
- ・ 都道府県労働局労働基準部監督課又は労働時間課 にお問い合わせください。

仕事と生活の調和の実現のために、 労働者各人の健康と生活に配慮しましょう。

特に配慮が必要な労働者としては、次のような方が考えられます。

1 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

具体的な取組例

- 健康診断や面接指導の結果に基づいた医師の意見を踏まえ、必要がある場合には、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など労働者の健康に配慮した労働時間等の設定を行いましょ。
- 労働者の健康を守る予防策として、メンタルヘルスケアの実施とあわせ、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行いましょ。



2 育児・介護を行っている労働者

具体的な取組例

- 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、短時間勤務制度の導入などにより、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など制度を利用しやすい環境を整備しましょ。
- 特に、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に努めましょ。



3 単身赴任中の労働者

具体的な取組例

- 単身赴任者の場合、休日は家族の元に戻って、共に過ごすことが極めて重要であるため、休日の前日の終業時刻の繰り上げや休日の翌日の始業時刻の繰り下げを行いましょ。



仕事と生活の調和の実現には、次のような取組が重要です。

1 労使間の話し合いの機会を整備しましょう。

労働時間等の見直しを図るためには、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内において労使の自主的な話し合いが行われることが重要です。



具体的な取組例

- 労働時間等設定改善委員会の設置、開催 など

労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合

平成19年：41.5%



10年後（行動指針の目標値）

全ての企業で実施

2 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備をしましょう。

年次有給休暇の取得は、労働者の健康と生活に役立つのみならず、労働者の勤労意欲の回復、生産性の向上など企業にとっても大きな意味を持つものです。



具体的な取組例

- 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付与 など

年次有給休暇取得率

平成18年：46.6%



10年後（行動指針の目標値）

完全取得

3 所定外労働を削減しましょう。

事業主は、労働者の健康で充実した生活のため、所定外労働の削減を図ることが重要です。

具体的な取組例

- 「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） など

週労働時間60時間以上の雇
用者の割合

平成19年：10.3%



10年後（行動指針の目標値）

半減

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

政労使の代表等からなる「官民トップ会議」で、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた国民的の大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く者等の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」を策定(平成19年12月18日)。

憲章

なぜ、今、仕事と生活の調和が必要なのでしょう？

国内外の競争の激化、時代の変化に対応していない働き方を背景として、仕事と生活の調和がとれず問題を抱える人が多くみられます。

- ライフスタイルや人々の意識の変化
- 働き方の希望と現実にギャップ
- 長時間労働により心身の健康に影響

仕事と生活の両方を大事にすることは、社会全体や個々の企業が持続していくためにも必要不可欠

<社会全体にとって>

- 今後、労働力人口の減少が見込まれる中、多様な人材の能力発揮が不可欠です。さらに、日本の経済社会の発展には、生産性の高い効率的な働き方に転換することが必要です。
- 地域社会のつながりが希薄化する中、働く人が地域活動にかかわることが重要となります。

<企業にとって>

- 多様な人々をいかして競争力を強化することは、個々の企業や組織にとって、将来の成長・発展につながる「明日への投資」です。
- 社員の満足度、意欲が向上し、優秀な人の獲得や定着が進みます。

仕事と生活の調和が実現した社会とは？

仕事と生活の調和の推進により、「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」を目指します。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
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

行動指針

企業と働く人の役割は？

個々の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

<総論>

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 業務の進め方・内容の見直し等により、時間当たりの生産性を向上

<就労による経済的自立>

- 人物本位による正当な評価に基づく採用
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

<健康で豊かな生活のための時間の確保>

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制等、労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進
- 取引先への計画的な発注、納期設定

<多様な働き方の選択>

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進

基本姿勢

具体的取組

「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」

http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/k_2/pdf/s1.pdf