

労働時間設定改善法(正式名称:労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)

1. 制定趣旨

この法律は、単に「労働時間を短くする」という量的な側面だけでなく、「労働時間等の設定(始業・終業時刻、休日、休暇の与え方など)」を、労働者の生活と調和させる(ワーク・ライフ・バランス)という質的な改善を目指して制定されました。

背景にある主な社会的課題は以下の通りです。

- **過労死・健康障害の防止:** 長時間労働による健康被害が深刻化し、労働者の心身の健康確保が急務となった。
- **少子高齢化と多様な働き方:** 育児や介護と仕事を両立させる必要性が高まり、個々の労働者の事情に応じた柔軟な働き方が求められるようになった。
- **労働力の確保と定着:** 魅力ある職場環境を整備しなければ、優秀な人材の確保が困難になるという企業の危機感。
- **生産性の向上:** ダラダラと長く働くのではなく、集中して効率的に働き、十分な休息を取ることが経済の健全な発展に寄与するという認識の広まり。

2. 制定に至る経緯と時短促進法との関係

この法律は、1992年に制定された「時短促進法」を土台として、時代の要請に合わせて進化させたものです。

時短促進法(1992年～)

- **正式名称:** 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法
- **背景:** 当時の日本は「働きすぎ」と国際的に批判されており、年間総実労働時間 1,800 時間の達成という**数値目標**を掲げていました。
- **性格:** 期限の定めがある「臨時措置法(時限法)」でした。

労働時間設定改善法への移行(2005年～)

- **経緯:** 1,800 時間の達成はある程度進んだものの、サービス残業や休暇取得率の低迷など、労働の「質」の課題が残りました。そこで、単なる「短縮」から「生活に合わせた設定の改善」へ舵を切るため、2005年に現在の名称に改称し、**恒久法**へと昇格させました。

3. 制定後の主な改正内容(働き方改革関連法による強化)

特に大きな転換点は、**2018年(平成30年)の働き方改革関連法による改正**です。これにより、単なる努力義務を超えた、より実効性のある内容へと強化されました。

① 勤務間インターバル制度の導入促進(努力義務化)

終業時刻から翌日の始業時刻までの間に、一定時間以上の休息时间(インターバル)を確保することが事業主の努力義務となりました。これは睡眠不足による事故や健康被害を防ぐための画期的な規定です。

② 取引上の配慮(下請け等へのしわ寄せ防止)

親事業主が下請け等に対し、短納期発注や頻繁な仕様変更を行うと、結果として下請け側の労働時間が長くなってしまいます。これを防ぐため、取引の際、相手方の労働時間等の改善を阻害しないよう配慮することが法律に明記されました。

③ 企業単位の「労働時間等設定改善企業委員会」の設置

これまでは事業場(支店や工場)単位が基本でしたが、企業全体で一括して改善に取り組めるよう、企業単位の委員会による決議でも特例(労働基準法の労使協定に代わるもの)を認められるようになりました。

4. 制定・改正の経緯

時代	根拠法	主な目的	アプローチ
1992年～	時短促進法	長時間労働の解消	年間1,800時間という「量の削減」
2005年～	労働時間設定改善法	健康・生活との調和	休暇取得や始終業時刻の「質の改善」
2019年～	(改正)設定改善法	働き方改革の実現	勤務間インターバルや取引先配慮の追加

5. 法律の全体構成

第1章 総則(第1条～第3条の2)

条文	表題	概要
第1条	目的	労働時間等設定改善指針を策定し、事業主の自主的取組を促進することで、労働者の能力発揮・健康で充実した生活・国民経済の健全な発展を図る。
第1条の2	定義	「労働時間等」「労働時間等の設定」の定義を規定。労働時間、休日、年休、深夜業回数、勤務間インターバル等を含む。
第2条	事業主等の責務	始業終業時刻の工夫、勤務間インターバル、年休取得促進、特に配慮を要する労働者への措置、短納期発注の抑制などの努力義務を規定。
第3条	国及び地方公共団体の責務	国・自治体が指導・援助・広報等を行い、労働時間等の設定改善を促進する責務を規定。
第3条の2	適用除外	国家公務員・地方公務員・船員法の適用を受ける船員には適用しない。

第2章 労働時間等設定改善指針等(第4条～第5条)

条文	表題	概要
第4条	労働時間等設定改善指針の策定	厚生労働大臣が指針を策定し、公表する手続を規定。関係機関との協議・労政審の意見聴取が必要。
第5条	要請	厚生労働大臣が、必要に応じて関係団体に対し、労働時間等の設定改善に関する要請を行うことができる。

第3章 労働時間等の設定の改善の実施体制の整備等(第6条～第7条の2)

条文	表題	概要
第6条	実施体制の整備	事業主は、労働者代表を含む委員会を設置し、労働時間等の設定改善を調査審議する体制整備に努める。
第7条	労働時間等設定改善委員会の決議に係る労基法の特例	事業場単位の委員会が5分の4以上で議決した場合、変形労働時間制・フレックス・裁量労働制・時間外労働等に関する労使協定と同等の効果を持つ特例を規定。
第7条の2	労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労基法の特例	企業単位の委員会が5分の4以上で議決した場合、年休の計画的付与・時間単位年休等に関する労使協定と同等の効果を持つ特例を規定。

第4章 労働時間等設定改善実施計画(第8条～第14条)

条文	表題	概要
第8条	実施計画の承認	同一業種の複数事業主が共同で計画を作成し、厚生労働大臣等の承認を受ける制度。目標・内容・実施時期等を記載。
第9条	実施計画の変更等	承認計画の変更には再承認が必要。基準に適合しない場合は変更指示・承認取消しが可能。
第10条	公正取引委員会との関係	承認計画が競争に与える影響について、公取委との意見交換・通知等の手続を規定。
第11条	援助等	承認計画の実施を確保するため、情報提供・助言者派遣等の援助を行う。
第12条	報告の徴収等	承認事業主に対し実施状況の報告を求めることができ、虚偽報告等の場合は承認取消しが可能。
第13条	厚生労働大臣の権限の委任	厚生労働大臣の権限の一部を都道府県労働局長に委任できる。
第14条	都道府県が処理する事務等	所管大臣の権限の一部を都道府県知事や地方支分部局長に委任できる。

○構成のポイント

- 「設定の改善」という幅広さ：単なる時短(時間の短縮)だけでなく、年休の取得、勤務間インターバル、不規則な勤務の是正など、「質の向上」を含めた制度設計が中心になっています。
- 自主性の尊重：罰則による強制ではなく、「指針」や「委員会の設置」を通じて、各企業の経営実態に合わせた労使の自主的な話し合いを促進する形式になっています。
- 取引先への配慮：第 2 条で、発注側(親事業者)が下請け等に対して短納期を強いることなどを禁じている(努力義務)点も、この法律の大きな特徴です。

6. 事業主が取り組むべき事項

厚生労働大臣は、事業主が適切に対処するための指針を定めています(法第 4 条)。

○名称:「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)

(1) 事業主が講ずべき一般的措置

事業主は、この指針に即して以下のような改善を行うよう努める必要があります。

- 所定外労働の削減：
 - 週 40 時間を超える労働を最小限にする。
 - 「ノー残業デー」の実施や、経営トップによる時短宣言。
- 年次有給休暇の取得促進：
 - 年次有給休暇の計画的付与制度の活用。
 - 時間単位の年次有給休暇制度の導入。
- 勤務間インターバル制度の導入：
 - 終業から翌日の始業までに一定の休息時間を確保する(法第 2 条第 1 項)。
- 多様な働き方の推進：
 - テレワーク、フレックスタイム制、短時間正社員制度などの検討・導入。

(2) 健康上特に配慮を要する労働者への対応

事業主は、以下の労働者に対して、その事情を考慮した休暇の付与や労働時間等の設定(始業終業時刻の変更等)に努めなければなりません。(法第 2 条第 2 項)

- 健康を維持する必要がある者：長時間労働により疲労が蓄積している労働者。
- 育児・介護を行う者：家庭の事情により時間の制約がある労働者。
- その他の者：単身赴任者、自己啓発(教育訓練)を希望する者、ボランティア活動を希望する者など。

(3) 取引上の配慮(しわ寄せ防止)

事業主は、自社だけでなく取引先(下請負人等)に対しても、以下の「しわ寄せ」を行わないよう配慮する義務があります。(法第2条第1項、第3条、下請代金支払遅延等防止法等に関連する各種ガイドライン)

- 短納期発注の禁止：週末発注・週明け納入などの無理な注文を控える。
- 発注内容の頻繁な変更：作業のやり直しが発生するような急な変更を避ける。
- 閑散期の平準化：特定の時期に業務が集中しないよう発注を安定させる。

7. 「労働時間等設定改善委員会」を設置・運営することの主なメリット

「労働時間等設定改善委員会」の活用は、単なる手続きの簡略化だけでなく、労使間のコミュニケーションを活性化させ、生産性の向上を目指すためにも有効です。

(1) 労使協定の届出免除

「労働時間等設定改善委員会」において、その決議を議事録に記録して保存することで、以下の事項について労働基準監督署への届出が不要になります。委員会で委員の5分の4以上の多数による決議を行い、以下の制度の導入時に労働基準監督署への届出が免除されます。

- 1カ月単位の変形労働時間制
- フレックスタイム制(清算期間が1カ月を超えるものを除く)
- 1年単位の変形労働時間制
- 1週間単位の非定型的変形労働時間制
- 一斉休憩の適用除外

※ 36 協定(時間外・休日労働に関する協定)については、委員会決議で代替することは可能ですが、労働基準監督署への届出そのものは免除されないのが原則です。ここが他の変形労働時間制との大きな違いです。

ポイント：本来なら制度導入や更新のたびに発生する「書類作成」と「労基署への届出」の手間が省けるため、事務作業の効率化に直結します。

(2) 現場の実態に即した柔軟な制度設計

委員会は、使用者側と労働者側の代表が対等な立場で議論する場です。これにより、単なる「法令遵守」を超えた、自社独自の課題解決が可能になります。

- 労働者の意見の直接反映：現場の声を吸い上げることで、不必要な残業の削減や有給休暇の取得促進策を具体化しやすくなります。
- ワーク・ライフ・バランスの推進：勤務間インターバル制度の導入や、テレワークの運用ルールなど、法改正を先取りした柔軟な働き方の検討がスムーズに進みます。

(3) 委員会の設置要件と構成

メリットを享受するためには、法に基づいた適切な構成が求められます。

項目	内容
----	----

構成人数	労働者の健康確保や労働時間設定の改善について権限を持つ者を含むこと。
労働者代表	委員の半数は、労働組合(または過半数代表者)の推薦に基づき指名されること。
決議要件	届出免除等の特例を受けるには、委員の 5 分の 4 以上の多数による決議が必要。
運営ルール	委員会の招集、議事、定足数などを定めた運営規定を作成すること。

(4)企業イメージと信頼性の向上

この委員会を設置していることは、「労働環境の改善に積極的な企業」としての対外的なアピール材料になります。

- **人材の確保・定着:** 働きやすい環境作りを労使一体で進めている姿勢は、採用市場において大きな強みとなります。
- **助成金の活用:** 労働時間短縮や休暇制度の整備に関連する助成金(働き方改革推進支援助成金など)の申請において、委員会の決議が要件となったり、計画の妥当性を裏付ける証拠となったりする場合があります。

(参考)労働時間設定改善委員会と労働安全衛生法に基づく衛生委員会の関係について

(1)方針変更の時期と法的根拠

- **変更時期:** 2019年(平成31年)4月1日
- **根拠:** 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(働き方改革関連法)による、労働時間等設定改善法(第7条)の改正。
- **内容:** 以前は「衛生委員会」が一定の要件を満たせば「労働時間等設定改善委員会」とみなされ、労働基準法の特例決議(変形労働時間制の導入など)が可能でしたが、この「みなし規定」が条文から削除されました。

(2)統合・みなしが認められなくなった経緯と理由

厚生労働省の検討会や当時の国会審議、施行時の通達(基発)などに基づく、以下の理由により「独立した委員会」としての実効性が重視されるようになりました。

① 審議すべき内容の「質」の差異

衛生委員会(安衛法)は「労働者の健康障害の防止」が主眼ですが、設定改善法(第2条)は「労働者の生活と調和」や「多様な働き方の実現」など、経営判断や私生活に踏み込んだ広範な事項を扱います。

「健康確保」という狭義の議論に埋没せず、より積極的に働き方の見直し(ワークライフバランス)を議論させるため、安衛法の枠組みとは切り離す必要が生じました。

② 「企業単位」での取組促進

2019年の改正では、新たに「労働時間等設定改善企業委員会」という制度が創設されました(第7条の2)。これは事業場単位ではなく、本社などの企業全体で一括して決議を行う仕組みです。

衛生委員会は各事業場(支店や工場)ごとに設置されるものであるため、企業全体での統一的な改善を目指す新しい枠組みとは馴染まない(不適當である)と判断されました。

③ 特例決議の適正化

労働時間等設定改善委員会が行う「決議」は、労働基準法の労使協定に代わる非常に強力な法的効力を持ちます。衛生委員会の「ついで」に審議されることで議論が形骸化するのを防ぎ、適切なメンバー構成で厳格に運営させることを目的としています。

(3)改正前後の取り扱いの比較

項目	2019年改正前(旧)	2019年改正後(現行)
委員会の定義	衛生委員会＝設定改善委員会(一定要件下でみなしOK)	独立した委員会として規定(みなし規定の削除)
主な取組単位	事業場単位が基本	企業単位での設置が可能(企業委員会)
メンバー構成	衛生委員会の委員のまま	労働者代表の推薦を受けた委員が半数以上必要

8.「働き方・休み方改善コンサルタント」について

「働き方・休み方改善コンサルタント」は、労働時間設定改善法の趣旨に基づき、企業(特に中小企業)が自律的に労働時間等の設定を改善できるよう支援するために配置されている専門職員です。

その設置根拠、役割、具体的な仕事内容について整理しました。

(1)設置根拠

この職種は、労働時間設定改善法そのものの条文の中に名称が記載されているわけではありませんが、同法の第8条(国の援助等)に基づき、国が実施する支援事業の一環として設置されています。

- **根拠条文:** 労働時間設定改善法 第8条

「国は、事業主、事業主の団体その他の関係者に対し、労働時間等の設定の改善に関する事項について必要な情報の提供、相談、助言その他の援助を行うように努めるものとする。」

- **配置先:** 都道府県労働局(労働基準部 監督課など)に配置されています。
- **身分:** 厚生労働省の職員(一般的には非常勤の専門職員)として採用されています。

(2)主な役割と仕事内容

コンサルタントは、社会保険労務士などの専門資格や人事労務の実務経験を持つ者が多く、主に中小企業に対して「無料」でアドバイスをを行います。

① 個別企業への訪問・相談支援

事業主の依頼に応じて企業を訪問し、以下のような具体的なコンサルティングを行います。

- **実態把握**：勤務実態(残業時間、年休取得率など)を分析し、課題を抽出する。
- **制度設計のアドバイス**：勤務間インターバル制度、テレワーク、変形労働時間制などの導入方法を具体的に提案する。
- **就業規則の改定支援**：法律の基準を満たしつつ、企業の経営実態に即した規定案を作成する。

② 助成金の活用アドバイス

労働時間設定改善に向けた取組にはコストがかかる場合があるため、以下の助成金の案内や申請のアドバイスを行います。

- **働き方改革推進支援助成金(旧:職場意識改善助成金)の活用提案など。**

③ セミナー・啓発活動

労働局や商工会議所などが開催するセミナーで講師を務め、改正法の内容や「労働時間等設定改善指針」に基づく具体的な改善事例を紹介します。

④ 「労働時間等設定改善委員会」の設置支援

労使の話し合いの場である委員会の立ち上げや運営方法について、実務的な助言を行います。

(3) 支援の全体像

コンサルタントがどのように企業の改善を後押しするか、その流れを整理します。

段階	コンサルタントの仕事内容	活用される指針・資料
1. 診断	労働時間の現状、年休取得状況のデータ分析。	労働時間等設定改善指針
2. 提案	勤務間インターバル、時間単位年休、36協定の適正化などを提案。	各種導入マニュアル
3. 支援	社内規定(就業規則)の整備、労使協議の立ち上げ支援。	労働時間設定改善法 第6条
4. 助成	設備投資や制度導入に関する助成金の申請アドバイス。	働き方改革推進支援助成金

(参考)「働き方改革推進支援センター」について

現在、厚生労働省の事業として、都道府県労働局のコンサルタントだけでなく、民間委託による「働き方改革推進支援センター」にも同様の機能を持つ専門家(社会保険労務士等)が配置されています。これらも広く「働き方・休み方改善」のための相談員として機能しています。