

**「仕事と生活の調和のとれた職場の実現」に向けて
(提言)**

平成21年2月

埼玉労働局「仕事と生活の調和推進会議」

もくじ

はじめに	1
仕事と生活の調和のとれた職場の実現に向けた課題	2
1 仕事と生活の調和が実現した社会のために関係者の果たすべき役割	2
2 埼玉県取組	2
3 職場環境の改善に向けた課題と国（埼玉労働局）の役割	3
仕事と生活の調和のとれた職場の実現に向けた取組に関する提言	4
1 職場の意識や職場風土の見直し	4
(1) 経営トップの取組方針の明確化	4
(2) 労使の話し合いの機会の設定及び相談体制の整備	4
2 労働時間等の改善による働き方の見直し	5
(1) 多様な働き方のできる労働時間制度の整備	5
(2) 適正な労働時間の把握による長時間労働の抑制と健康の確保	6
(3) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備	7
(4) 労働時間関係法令の遵守（コンプライアンス）の徹底	8
(5) 発注等取引上の配慮	8
3 一般事業主行動計画の策定・届出による計画的な取組	9
(1) 一般事業主行動計画の策定・実施のための体制の整備	9
(2) 自社の取組方針の明確化	9
(3) 自社の現状及び労働者のニーズの把握	10
(4) 一般事業主行動計画の策定	10
(5) 認定に向けた取組	11
終わりに	13
埼玉労働局「仕事と生活の調和推進会議」委員等名簿	14

【参考統計資料】（平成 22 年 2 月 1 日更新）

1 埼玉県の人口	15
2 埼玉県の労働時間等に関する主要な現状	16
(1) 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企業の割合	16
(2) 一般労働者の労働時間の現状	17
(3) 週 60 時間以上就業者の割合	18
(4) 脳・心疾患事案及び精神障害事案の労災請求・認定状況	19
(5) 総合労働相談件数の状況	19
(6) 労働基準法違反内容の割合	20
(7) 監督指導による賃金不払残業（サービス残業）の是正支払状況	20
(8) 年次有給休暇の取得率	21
(9) 年次有給休暇取得の阻害要因等	22
3 一般事業主行動計画の届出の現状	23

はじめに

現在の我が国の経済情勢は、世界的な経済危機により急激に悪化し、今後さらに悪化することが予想されているところであり、逸早い経済の回復が望まれるところです。

一方、中長期的には、我が国は、少子・高齢化の進行により人口は減少に転じ、埼玉県においても、生産年齢人口（15歳から64歳層）は既に減少に転じているところであり、埼玉県の持続的な経済成長を実現し、活力ある経済社会を維持していくためにも、企業とそこで働く労働者は協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革と合わせ、働き方の改革に自主的に取り組むことにより、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が実現した社会に向け取り組んでいく必要があります。

仕事と生活の調和の実現の推進は、今や国全体の重要課題の一つとなっており、平成18年9月にILO（国際労働機関）アジア地域会議において参加各国が協調して取り組むこととされた、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現のためにも不可欠なものでもあります。また、平成19年12月18日に開催された関係閣僚、経済界、労働界、地方公共団体の代表等からなる「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」においては、仕事と生活の調和の実現に官民一体となって取り組んでいくための「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」が策定され、この行動指針では、国の取組として、地域での国民の理解や政労使の合意形成の促進等を図ることが示されたところです。

そこで、この国の取組として、学識経験者及び労使の代表等を参集した埼玉労働局「仕事と生活の調和推進会議」（事務局：埼玉労働局）が開催され、本会議において、埼玉県における仕事と生活の調和のとれた職場の実現に向けた県内労使の合意形成の促進と具体的取組の促進を図るため、職場の意識や職場風土の見直しなどの取組に関する提言を策定したところです。

今般策定したこの提言が周知・広報されることなどにより、埼玉県内の労使の皆様方が「仕事と生活の調和のとれた職場の実現」に向けて、積極的に取り組まれるよう望むものであります。

仕事と生活の調和のとれた職場の実現に向けた課題

1 仕事と生活の調和が実現した社会のために関係者の果たすべき役割

平成 19 年 12 月に策定された「仕事と生活の調和憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、「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」であるとされ、具体的には、

就労による経済的自立が可能な社会

健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

多様な働き方・生き方ができる社会

を目指すべきであるとされています。

また、同憲章では、このような社会の実現のためには、まず労使をはじめ、国民が積極的に取り組むことはもとより、主な関係者の果たすべき役割について、次のとおり示されており、各関係者は、この役割を踏まえ、仕事と生活の調和が実現した社会に向け取り組んでいく必要があります。

企業と働く者

企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。

国民

国民の一人ひとりが自らの仕事と生活の調和の在り方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たす。また、消費者として、求めようとするサービスの背後にある働き方に配慮する。

国

国民運動を通じた気運の醸成、制度的枠組みの構築や環境整備などの促進・支援策に積極的に取り組む。

地方公共団体

仕事と生活の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に当たっては、地方公共団体が自らの創意工夫のもとに、地域の実情に応じた展開を図る。

2 埼玉県の取組

これまで埼玉県では、仕事と生活の調和に関する独自の取組として、平成 18 年 10 月に経済 6 団体との「埼玉県子育て応援共同宣言」が行われ、少子化に対する危機意識を共有し、県民の仕事と生活の調和を実現するためには、行政及び企業の取組が必要であることが確認されているところです。

また、企業のトップが従業員の子育て等を応援するための取組を宣言する「子育て応援宣言企業」登録制度が平成 17 年から開始されているほか、仕事と子育てなど家庭生活との両立支援に取り組む企業を対象に、入札制度や中小企業制度融資における優遇措置が講じられるなど、中小企業に対する支援が進められているところです。

さらに、埼玉県呼びかけにより首都圏の一都三県四政令市で「八都県市ワークライフバランス推進キャンペーン」が平成 19 年度から 3 ヶ年計画で実施されているところです。

これらの取組を通じて埼玉県では、仕事と生活の調和の実現に向けた県民の理解や合意形成が図られており、引き続き、仕事と生活の調和の実現に向けた社会的基盤の構築のための取組が積極的に進められているところです。

3 職場環境の改善に向けた課題と国（埼玉労働局）の役割

上記のとおり、埼玉県においては、仕事と生活の調和の実現に向けた取組が積極的に進められているところですが、仕事と生活の調和が実現した社会を実現する上で重要なポイントとなる、埼玉県内の職場環境の改善には、職場の意識や職場風土の見直しとあわせ、労働時間等の改善による働き方の見直しや一般事業主行動計画の策定・届出による計画的な取組について、労使の自主的取組をさらに促進させる必要があると考えます。

そのため、国（埼玉労働局）は、この提言内容を周知・広報するなどにより、これらの積極的な取組の促進を図ることが必要です。

仕事と生活の調和のとれた職場の実現に向けた取組に関する提言

平成 19 年 12 月に策定された「仕事と生活の調和憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会に向けた労使の役割として、「企業とそこで働く者は、協調して生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革とあわせ働き方の改革に自主的に取り組む。」とされています。

そこで、埼玉県内の職場環境の状況をみると、参考統計資料のとおり、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企業の割合が低く、労働時間関係のトラブルに関する相談や法違反も増加傾向が認められています。さらに、一般労働者の労働時間が全国平均よりも長く、また、仕事と家庭の両立を図るための次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の届出が、中小企業では少ない状況が認められます。

これらのことから、仕事と生活の調和のとれた職場の実現に向け、労使が協調して生産性の向上に努めつつ、

職場の意識や職場風土の見直し

労働時間等の改善による働き方の見直し

一般事業主行動計画の策定・届出による計画的な取組

について積極的に取り組むことを提言します。

1 職場の意識や職場風土の見直し

職場の意識や職場風土の見直しに当たっては、以下の項目について取り組むことを提言します。

なお、各項目を実施するに当たっては、企業や職場、労働者の実情に応じて、各項目内に示した具体的手法を参考としてください。

(1) 経営トップの取組方針の明確化

経営トップが仕事と生活の調和に取り組む姿勢を明確に示すことにより、企業全体の意識改革を促しましょう。

(具体的手法)

仕事と生活の調和に取り組むことを経営方針に明記するとともに、ホームページや社内報への掲載、ポスターの掲示など十分な周知を図りましょう。

また、管理職の意識改革も重要であり、各管理者向けの研修などを実施しましょう。

(2) 労使の話し合いの機会の設定及び相談体制の整備

職場の実情に応じ、労使で話し合う機会を設定したり、相談窓口を設置するなど、「仕事と生活の調和のとれた職場」について労使で話し合う体制の整備を自主的に取り組みましょう。

(具体的手法)

労使の話し合いの機会の設定

- ・ 職場単位の打合せの際に話し合いの機会を設ける
- ・ 労使懇談会を開催する
- ・ 労働条件に関する相談窓口を設置する
- ・ 労働時間等設定改善委員会を設置する
- ・ 既存の衛生委員会等を活用する
- ・ 労働組合と定期的に協議する

などの方法により、企業や職場の実情に応じて労使で話し合う機会や相談窓口を設置しましょう。

構成員の選出についての配慮

構成員は、話し合いの場で労働者の多様な事情が反映されるよう、できるだけ労働者の多様な事情を理解した者が選ばれるように配慮しましょう。

定期的な開催

例えば、毎月第2水曜日といった期日を定めて定期的を開催することにより、計画的、継続的な取組を行いましょう。

職場の実態の把握

アンケートやヒアリング等により労働者の意識調査を行い、労働者のニーズを把握するなど職場の実態を調査しましょう。

2 労働時間等の改善による働き方の見直し

労働時間等の改善による働き方の見直しに当たっては、以下の項目について取り組むことを提言します。

なお、各項目を実施するに当たっては、企業や職場、労働者の実情に応じて、各項目内に示した具体的手法を参考としてください。

(1) 多様な働き方のできる労働時間制度の整備

職場や労働者の実情に応じ、変形労働時間制を始めとした弾力的な労働時間制度の導入などを検討し、生産性の向上のためにも、多様な働き方のできる労働時間等の整備を図りましょう。

(具体的手法)

弾力的な労働時間制度の導入

職場や労働者の実情に応じ、

- ・ 1年単位等の変形労働時間制
- ・ フレックスタイム制
- ・ 専門業務型裁量労働制
- ・ 企画業務型裁量労働制

などの導入について検討しましょう。

労働者の多様な事情に応じた労働時間制度の整備

家族の介護や育児等を行う労働者が抱える多様な事情に応じ、

- ・ 短縮勤務（1日の所定労働時間、あるいは、週の労働日数を短くする。）
- ・ ノー残業勤務
- ・ フレックスタイム制
- ・ 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

などの制度を活用できるよう、フレキシブルな労働時間制度の導入について検討しましょう。

(2) 適正な労働時間の把握による長時間労働の抑制と健康の確保

生産性の向上に努めるとともに、労働時間の適正な把握により、長時間労働の抑制と時間外労働削減のための組織的な対応を図り、労働者の健康確保に取り組みましょう。

（具体的手法）

業務の効率化

職場が一体となって、仕事の中のロス時間（ムリ・ムダに当たる時間）を洗い出し、業務の効率化を図り、時間外労働等の削減に努めましょう。

業務体制の整備

特定の部署、労働者に業務が集中していないか実態を調査し、実情に応じ、職場内での応援を行うなど業務体制の整備を図りましょう。

客観的な記録による労働時間の把握・管理

タイムカード、ＩＣカード等客観的な記録により適正な労働時間を把握することにより、サービス残業をなくし、あわせて、時間外労働や休日労働が一定時間を超えた場合には、担当部署の管理者及び労働者に長時間労働の削減を働きかけましょう。

自己申告制により労働時間を把握する場合には、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて必要に応じて実態調査を実施しましょう。

時間外労働・休日労働に関する協定の遵守及び見直し

時間外労働・休日労働に関する協定の延長時間、休日労働日数を遵守しましょう。また、労使で業務や時間外労働等の実態を把握、検討した上で、延長時間等の見直し（短縮）を行いましょう。

ノー残業デー・ウィークの設定

例えば、決められた曜日・週を「ノー残業デー・ウィーク」と設定し、それを実行するために、労使双方からの呼びかけ、ポスターの掲示、社内報、放送等により周知啓発を行いましょう。

管理者又は労使合同による巡回

終業時間後、管理者又は労使が合同で職場を巡回し、職場の実情を把握するとともに、早期退社を呼びかけましょう。

代休制度の導入

残業や休日労働が一定時間を超えた場合には、健康を維持・回復するために代休を与える制度を導入しましょう。

過重労働による健康障害防止のための医師による面接指導の実施

過重労働による健康障害の防止の観点から、月 100 時間を超える時間外労働を行った労働者には、その労働者からの申出により医師による面接指導を行う必要があるため、申出書の作成など社内制度の整備を行いましょ。また、月 80 時間を超える時間外労働を行った労働者にも、これに準じて、医師による面接指導を行いましょ。

職場における健康づくり・メンタルヘルスケア

労働者に対する健康相談、健康測定、運動指導、保健指導等の健康づくりに取り組みましょ。また、メンタルヘルスケアの取組に当たっては、産業医等への相談や健康相談窓口（地域産業保健センター等）を活用しましょ。

(3) 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

年次有給休暇の取得促進のために、労使の意識改革や取得しやすい雰囲気づくりを進めましょ。また、年次有給休暇の制度運用面の改善や工夫が重要であり、計画的な取得も促進しましょ。

（具体的手法）

年次有給休暇の付与日数の周知

繰越し分の年次有給休暇を含め、年次有給休暇の付与日数を労働者に周知し、計画的な取得促進を勧奨しましょ。

年次有給休暇取得予定表の作成・周知等による計画的取得

部署毎に年次有給休暇取得予定表（1 か月、四半期、1 年間など）を作成し、労働者が事前に記入できるシステムを作るなど、職場の中で年次有給休暇取得予定の情報を共有化し、計画的な取得を勧奨しましょ。

年次有給休暇の取得状況の把握による働きかけ

人事担当部署等で各部署における年次有給休暇の取得状況の把握を行い、取得率が低率な部署の管理者及び労働者に取得促進を働きかけましょ。

代替要員の確保

年次有給休暇取得者の業務をカバーし、年次有給休暇の取得が業務の妨げにならないようにするため、労働者に多くの種類の業務が行える能力を身につけさせる多能工化を推進し、代替要員の確保を図りましょ。

上司自らの実践

上司自ら率先して業務の効率化を図り、自ら年次有給休暇の取得に努めるなど、部下が年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。

半日単位での柔軟な取得

連続休暇及び1日単位の取得の阻害にならない範囲で、労働者の希望による半日単位での柔軟な取得について検討しましょう。

(労働基準法の改正により、平成22年4月1日からは労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として時間単位での取得ができるようになります。)

多様な年次有給休暇のメニューの提供

年次有給休暇取得に関する職場の理解を得やすくするため、

- ・ 家族の記念日(本人・家族の誕生日、結婚記念日、子どもの入学式・卒業式等)の年次有給休暇
- ・ 授業参観日の年次有給休暇
- ・ 単身赴任者の帰宅時の年次有給休暇(休日前後に1日又は半日等)
- ・ 自己啓発のための年次有給休暇
- ・ 地域レクリエーション参加のための年次有給休暇
- ・ ボランティア活動のための年次有給休暇
- ・ リフレッシュのための連続した年次有給休暇

など、年次有給休暇の取得を労働者に勧奨するメニューを労使で話し合い、年次有給休暇を取得しやすい職場風土を作りましょう。

なお、これらのメニューのうち、企業の実情に応じて特別休暇として創設できるものがあるか検討しましょう。(取得促進に努めたが失効した年休を積み立て、活用する方法も考えられます。)

(4) 労働時間関係法令の遵守(コンプライアンス)の徹底

時間外労働・休日労働に関する協定の締結・届出、割増賃金の適正な支払、年次有給休暇の付与日数など労働時間関係法令の遵守を徹底しましょう。

(具体的手法)

時間外労働・休日労働に関する協定の締結・届出、割増賃金の適正な支払、年次有給休暇の付与などに関する労働時間関係法令違反を発生させないよう、法令遵守に関する組織体制や社内規範の制定・遵守など社内体制の整備を図りましょう。

(5) 発注等取引上の配慮

発注等取引を行うに当たっては、短期の納期発注や発注内容の頻繁な変更の抑制、発注の平準化など、取引先の労働者が時間外労働の対応とならないよう、発注等の適正化について配慮しましょう。

(具体的手法)

取組項目の円滑な実施に向けて、取引先に対する理解と協力を求めましょう。
また、取引先も発注等の適正化に配慮しましょう。

3 一般事業主行動計画の策定・届出による計画的な取組

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画は、労働者数 301 人以上の企業は届出が義務、また、労働者数 300 人以下の企業については届出が努力義務となっています。

(次世代育成支援対策推進法の改正により、平成 23 年 4 月 1 日からは労働者数 101 人以上の企業について、一般事業主行動計画の策定・届出が義務となります。)

一般事業主行動計画の策定・届出による計画的な取組に当たっては、以下の項目について取り組むことを提言します。

なお、各項目を実施するに当たっては、企業や職場、労働者の実情に応じて、各項目内に示した具体的手法を参考としてください。

(1) 一般事業主行動計画の策定・実施のための体制の整備

一般事業主行動計画を策定しそれを実施するため、企業等の実情に合わせて体制を整備しましょう。

(具体的手法)

体制整備の例としては、次のようなものが考えられます。

人事労務担当者、労働者代表等を構成員とした社内委員会の設置

次世代育成支援対策に関する管理職や労働者に対する研修・講習、情報提供の実施

仕事と子育ての両立等についての相談・情報提供を行う窓口の設置やその担当者の配置

(2) 自社の取組方針の明確化

一般事業主行動計画の策定に当たっては、経営トップが自社の取組方針を明確にし、人事戦略の一つとして位置付けることが不可欠です。そのためには、まず、経営トップが自社の取組方針を明確にしましょう。また、「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として厚生労働大臣(埼玉労働局長)認定を受けることを希望するか否かを事前に明確にし、計画内容を検討しましょう。

(具体的手法)

自社の方針を明確にする際に、以下について確認しましょう。

現状から一歩でも二歩でも前に進むために一般事業主行動計画を策定する旨の確認

労働者により一層労働意欲をもってもらうためにはどうすべきかの確認

「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定を希望するか否かの確認

(3) 自社の現状及び労働者のニーズの把握

一般事業主行動計画の策定に当たっては、自社の現状及び労働者のニーズを把握しましょう。

自社の現状把握

一定期間（例えば、過去5年程度）をさかのぼって、自社の両立支援関係制度の利用状況を把握しましょう。また、自社で行われている両立支援策を同じ業種、地域又は規模の企業と比べてみましょう。

（具体的手法）

自社の現状把握に当たっては、以下の点について確認しておきましょう。

- ・ 妊娠、出産を機に退職する労働者がどれくらいいるのか。
- ・ 妊娠中の労働者の通院のための時間が確保されているか。また、利用されているか。
- ・ 育児休業、子どもの看護休暇、育児のための柔軟な働き方などの性別や年齢別の取得状況がどのようになっているのか。また、休業者が行っていた業務はどのように処理されているのか。
- ・ 育児・介護などを理由とした退職者数はどれくらいなのか。

労働者のニーズの把握

一般事業主行動計画策定の前に、アンケートやヒアリングなどにより、労働者のニーズを把握しましょう。

（具体的手法）

労働者のニーズの把握に当たっては、労働者に対するアンケート調査や労働組合等に対する意見聴取などの方法が考えられます。

また、意見聴取する内容としては、以下のようなものが考えられます。

- ・ 年齢、就業形態、職種、通勤時間、平均帰宅時間、同居者、子供の人数、年齢などの「基本的事項」
- ・ 結婚を考える上での不安や悩み、子を持つことに対する不安や悩みなど「ライフプランに対する意識」
- ・ 子育てをする上での不安や悩み、子育てをしながら働く上で問題となっている「子育てに関する意識」
- ・ 育児休業制度の取得希望の有無及び取得実績の有無、勤務時間短縮等の措置についての利用状況及び創設・改善要望、保育サービスの利用状況、会社への要望事項など「両立支援関係制度に関する利用状況と要望等」

(4) 一般事業主行動計画の策定

一般事業主行動計画の策定に当たっては、計画期間や目標を設定し、具体的な対策を策定しましょう。

計画期間の設定

2015年(平成27年)3月31日までの間にわたって一般事業主行動計画を策定し、実施しましょう。その間で何年毎に計画期間を区切るかを設定しましょう。

(具体的手法)

企業等の実情や労働者のニーズを踏まえて策定するためには、2年から5年が望ましいものと考えられますが、実際の計画を策定するに当たっては、その取組に関する目標を達成するためにどれくらいの期間が必要であるかなどを総合的に勘案した計画期間の設定を行いましょ。

目標の設定

自社の実情に応じ、労働者のニーズを踏まえた上で、目標を設定しましょう。

(具体的手法)

具体的な目標としては、以下のような目標が考えられます。

- ・ 育児を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立支援の整備
- ・ 妊娠中及び出産後の労働者の健康管理や相談窓口の設置
- ・ 育児休業の取得率の向上
- ・ 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児休業制度や子供の看護のための休暇制度の充実
- ・ 時間外労働の削減や年次有給休暇の取得率向上
- ・ 短時間勤務等の制度の整備
- ・ 育児などによる退職者についての再雇用特別措置等の実施

目標を達成するための対策の策定

設定した目標を「いつまでに」「どんなことをして」達成するのかの対策を策定しましょう。

(具体的手法)

「子どもの出生時に父親が休暇取得できる制度を導入すること」を目標とする場合の対策例は、次のようなことが考えられます。

平成21年 4月 労働者のニーズの調査、制度の詳細に関する検討を開始

平成21年 10月 制度の運用を開始し、全労働者に対して周知・啓発を行う

(次世代育成支援対策推進法の改正により、平成21年4月1日からは一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知が義務(101人以上300人以下企業は平成23年3月31日までは努力義務)となります。)

(5) 認定に向けた取組

一般事業主行動計画を策定し、一定の要件を満たす場合には、埼玉労働局長に「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定される制度があります。認定を受けると「くるみん」マークを利用することができますが、このマークは言わば

「働きがいがあり、働きやすい企業」、「社員を大切にする企業」の証しでもありますので、一般事業主行動計画を策定、実行した後は積極的にこの認定を受けましょう。

（具体的手法）

「次世代育成支援対策に取り組んでいる企業」として認定されるためには、

一般事業主行動計画の計画期間が2年以上5年以下であること

策定した一般事業主行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと

計画期間内に男性の育児休業取得者があり、かつ、女性の育児休業取得率が

70%以上であること

など、一定の要件を満たす必要があるため、この要件を満たすよう企業努力を行いましょう。

終わりに

職場の意識や職場風土の見直しとあわせ、労働時間等の改善による働き方の見直しや一般事業主行動計画の策定・届出など、職場環境の改善による仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、少子・高齢化の流れを変え、県内の経済社会の発展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・定着にもつながるものです。

県内の労使等においても、今般の提言のほか、平成 19 年 12 月にワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において策定された「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」の内容を踏まえ、同指針に盛り込まれた社会全体の数値目標の達成に向けた取組を望むものであります。

また、埼玉県、国（埼玉労働局）及び各団体が行う仕事と生活の調和の実現に向けた支援制度等を効果的に活用し、積極的、計画的に取り組むことを望むものであります。

そして、支援制度等が効果的に活用されるためにも、行政機関等は、各種支援制度等の活用に関する周知・広報等について引き続き緊密に連携し、効率的・効果的に取り組むことを望むものであります。

埼玉労働局「仕事と生活の調和推進会議」委員等名簿

(学識経験者)

青島 祐子 城西短期大学准教授

(議長) 小笠原 浩一 東北福祉大学教授

(労働者代表)

佐藤 道明 日本労働組合総連合会埼玉県連合会副事務局長

田尻 富子 日本労働組合総連合会埼玉県連合会特別執行委員

(使用者代表)

石井 長一 社団法人埼玉県商工会議所連合会専務理事

三国 雅裕 社団法人埼玉県経営者協会常務理事

[オブザーバー]

(埼玉県)

内山 晃治 埼玉県福祉部少子化対策局少子政策課長

山岸 隆 埼玉県産業労働部勤労者福祉課長

(五十音順 敬称略)

【参考統計資料】

1 埼玉県的人口

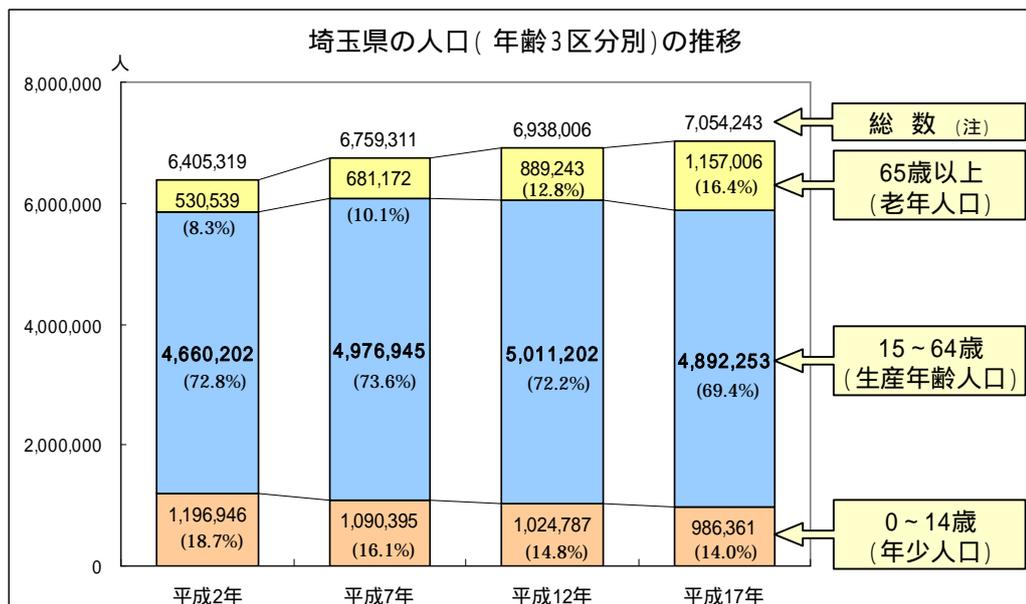
「国勢調査」による平成17年10月1日現在の年齢で3区分した埼玉県的人口をみると、年少人口は986,361人で埼玉県の総人口の14.0%、生産年齢人口は4,892,253人で同69.4%、老年人口は1,157,006人で同16.4%となっています。

(図1)

人口総数は増加しているものの、少子・高齢化により生産年齢人口(15~64歳)は既に減少(118,949人減)に転じています。

図1 埼玉県的人口(年齢3区分別)の推移

(資料出所：総務省「国勢調査」)



(注) 総数には「不詳」を含むため、内訳を合計しても総数に一致しない。

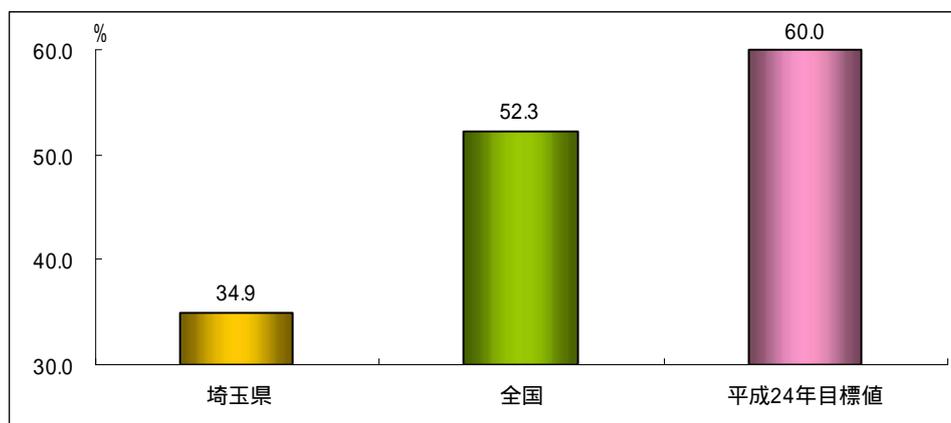
2 埼玉県の労働時間等に関する主要な現状

(1) 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企業の割合

平成 19 年 12 月 18 日に策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、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企業の割合について、5 年後（平成 24 年）には 60%、10 年後（平成 29 年）には全ての企業での実施が数値目標とされていますが、平成 21 年の厚生労働省調査の結果によれば、埼玉県の場合、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企業の割合が 34.9%にとどまっております、全国の 52.3%と比べて低くなっています。（図 2）

図 2 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企業の割合

（資料出所：厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」平成 21 年）



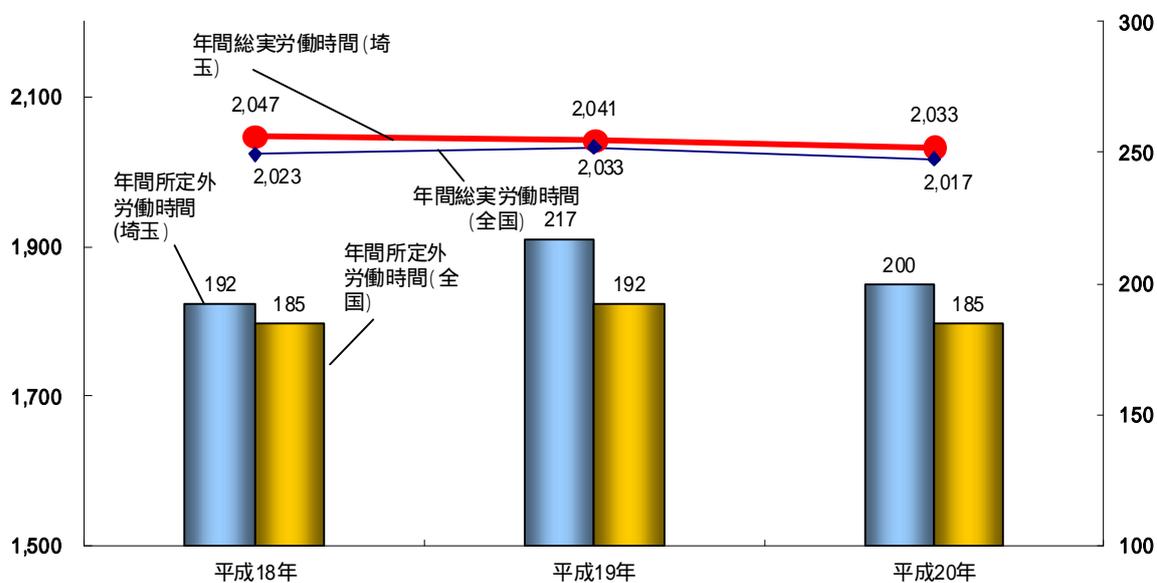
(注)平成 19 年 12 月 18 日に策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている企業割合について、5 年後(平成 24 年)には 60%、10 年後(平成 29 年)には全ての企業での実施が数値目標とされている。

(2) 一般労働者の労働時間の現状

「毎月勤労統計調査」の結果によれば、平成20年の埼玉県における一般労働者の年間総実労働時間は2,033時間となっており、全国の2,017時間と比べて16時間長く、また、平成20年の埼玉県における一般労働者の年間所定外労働時間は200時間となっており、全国の185時間と比べて15時間長くなっています。(図3)

なお、埼玉県における一般労働者の労働時間の推移をみると、年間総実労働時間は、平成18年から減少しておりますが、年間所定外労働時間については、平成18年の192時間であったものが、平成19年、平成20年と続けて200時間台となっております。

図3 一般労働者の年間総実労働時間及び年間所定外労働時間の推移(埼玉県と全国との比較)
(資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」(規模30人以上)平成18年~平成20年)



(3) 週 60 時間以上就業者の割合

平成 19 年の「就業構造基本調査」の結果によれば、埼玉県は週 60 時間以上就業者の割合（総数）は 15.0%となっており、全国の 14.6%に比べて 0.4 ポイント高くなっています（全国第 9 位）。（図 4）

また、埼玉県の核家族世帯の割合は 64.4%と全国で 2 番目に高い上に（平成 17 年国勢調査）、子育て期にある男性（25 歳～39 歳男性就業者）の週 60 時間以上就業者の割合（総数）は 23.3%となっており、全国の 22.1%に比べて 1.2 ポイント高くなっています（全国第 7 位）。（図 5）

なお、「労働力調査」によると、全国の週労働時間 60 時間以上の雇用者割合の推移は、横ばい状況にあります。（図 6）

図 4 週 60 時間以上就業者の割合（総数）
（資料出所：総務省「就業構造基本調査」平成 19 年）

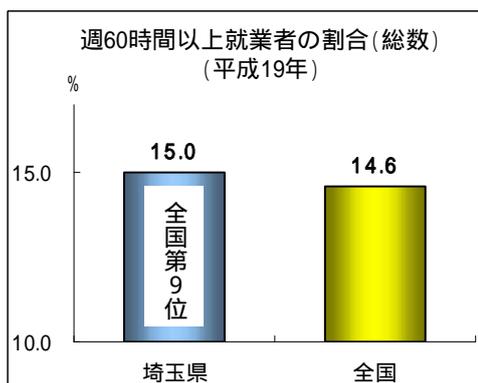


図 5 週 60 時間以上就業者の割合
（25 歳～39 歳男性就業者）
（資料出所：図 2 に同じ）

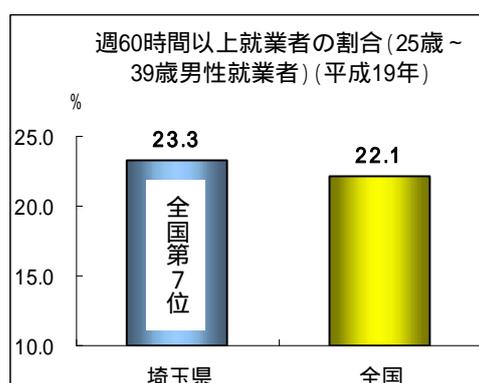
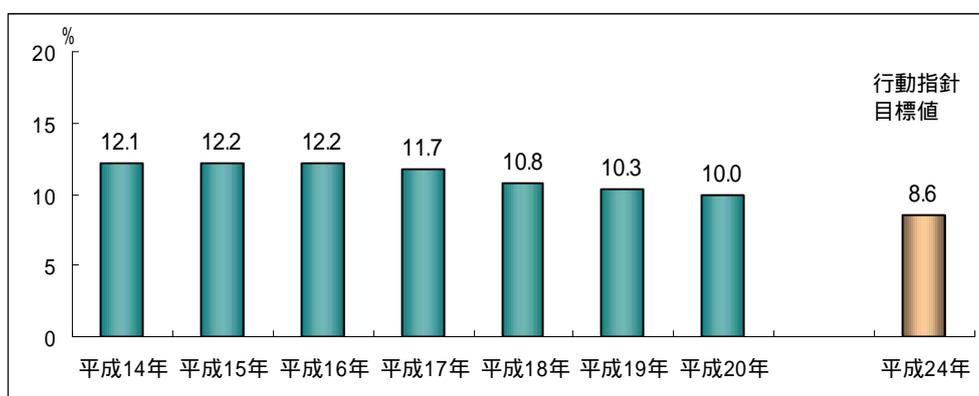


図 6 週労働時間 60 時間以上の雇用者割合の推移（全国）（資料出所：総務省「労働力調査」）

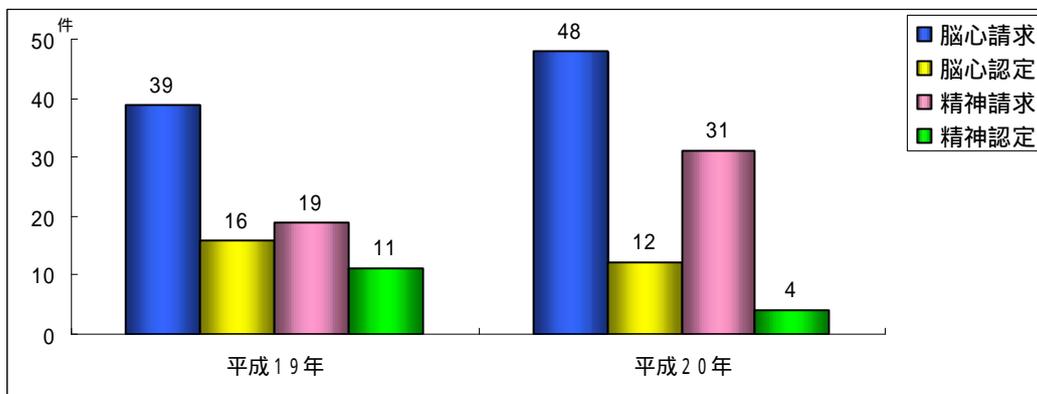


(注)平成 19 年 12 月 18 日に策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、週労働時間 60 時間以上の雇用者割合について、5 年後(平成 24 年)には 2 割減(8.6%)、10 年後(平成 29 年)には半減(5.4%)が数値目標とされている。

(4) 脳・心疾患事案及び精神障害事案の労災請求・認定状況

平成 20 年の埼玉労働局管内の労災請求事案のうち、いわゆる過重労働が主要因とされる脳・心疾患事案及び精神障害事案の労災請求件数は、いずれも平成 19 年に比べて増加しています。(図 7)

図 7 脳・心疾患事案及び精神障害事案の労災請求・認定状況(平成 19、20 年)
(資料出所:埼玉労働局)



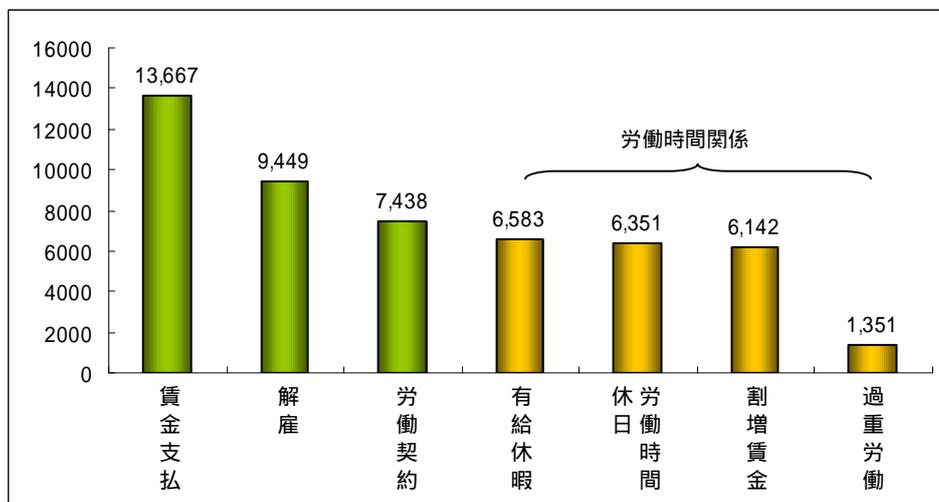
* 認定件数は、当該年に請求されたものに限るものではない。

(5) 総合労働相談件数の状況

平成 20 年度の埼玉労働局内の「総合労働相談コーナー」に寄せられた総合労働相談件数の総数は、55,882 件と全国で 4 番目に多く、高止っています。

その内、労働時間関係の相談内容をみると、有給休暇に関するものが 6,583 件、労働時間・休日制度に関するものが 6,351 件、割増賃金に関するものが 6,142 件、過重労働に関するものが 1,351 件となっています。(図 8)

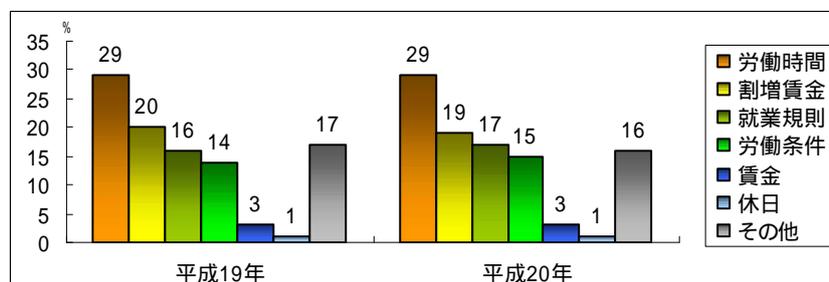
図 8 総合労働相談件数の状況(平成 20 年度)(資料出所:埼玉労働局)



(6) 労働基準法違反内容の割合

平成 20 年の埼玉労働局管内の事業場に対する監督指導における労働基準法違反の主要な内容をみると、労働時間に関する違反（時間外労働協定未届等）が 29%、割増賃金の支払に関する違反が 19%と高い割合となっています。（図 9）

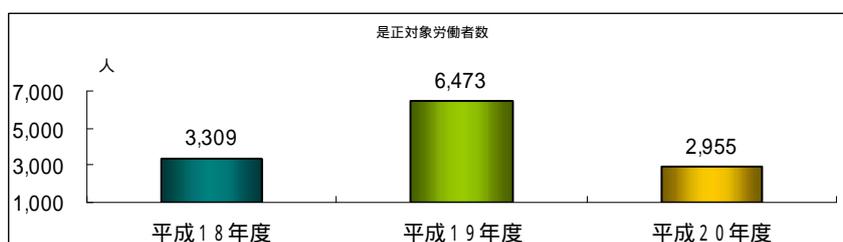
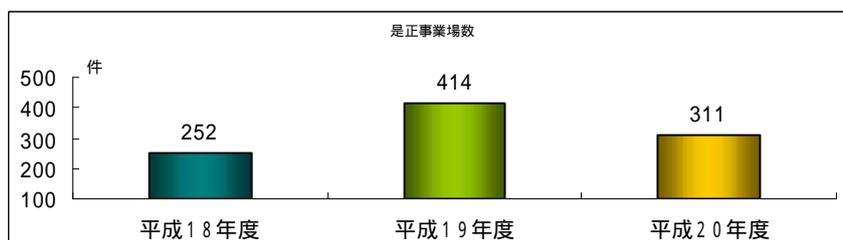
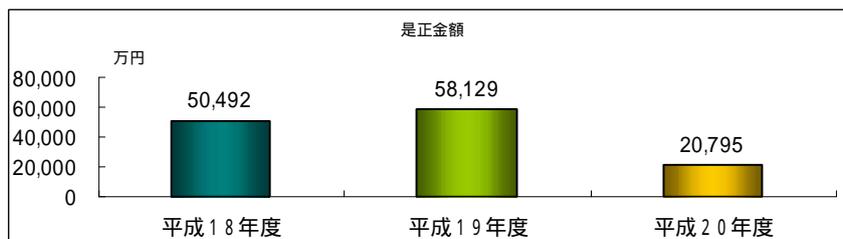
図 9 主な労働基準法違反内容の割合（資料出所：埼玉労働局）



(7) 監督指導による賃金不払残業（サービス残業）の是正支払状況

平成 20 年度の埼玉労働局管内の事業場において、実際の時間外労働に対して適正な割増賃金を支払っていない賃金不払残業（サービス残業）の是正支払状況は、是正金額で総額 2 億 0,795 万円、是正事業場数で 311 事業場、是正対象労働者数で 2,955 人となっています。（図 10）

図 10 賃金不払残業の遡及是正支払状況（資料出所：埼玉労働局）



(8) 年次有給休暇の取得率

平成 19 年 12 月 18 日に策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、年次有給休暇の取得率について、5 年後（平成 24 年）には 60%、10 年後（平成 29 年）には完全取得が数値目標とされています。平成 20 年「中小企業労働実態調査」の結果によれば、埼玉県の年次有給休暇の取得率は、東京都の 47.1%、全国平均の 46.7%を上回っていますが、52.9%にとどまっています。（図 11）

なお、「就労条件総合調査」の結果によれば、全国の年次有給休暇の取得率は、46～47%台の横ばい状況にあります。（図 12）

図 11 年次有給休暇の取得率（平成 20 年）

（資料出所：全国中小企業団体中央会「中小企業労働事情実態調査」平成 20 年調査）

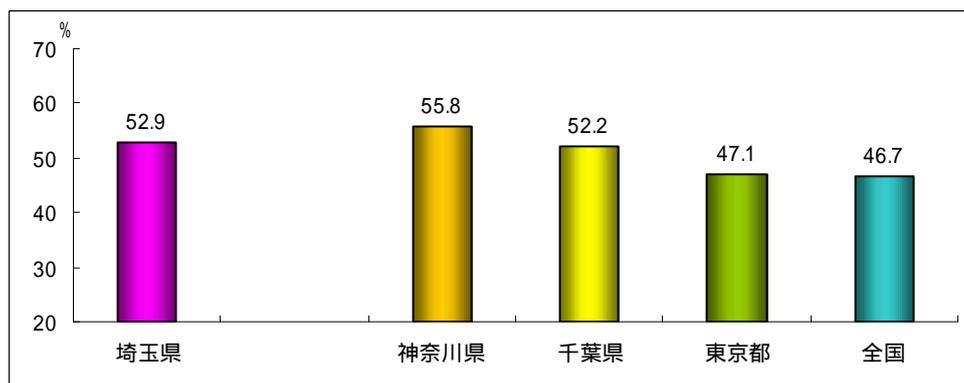
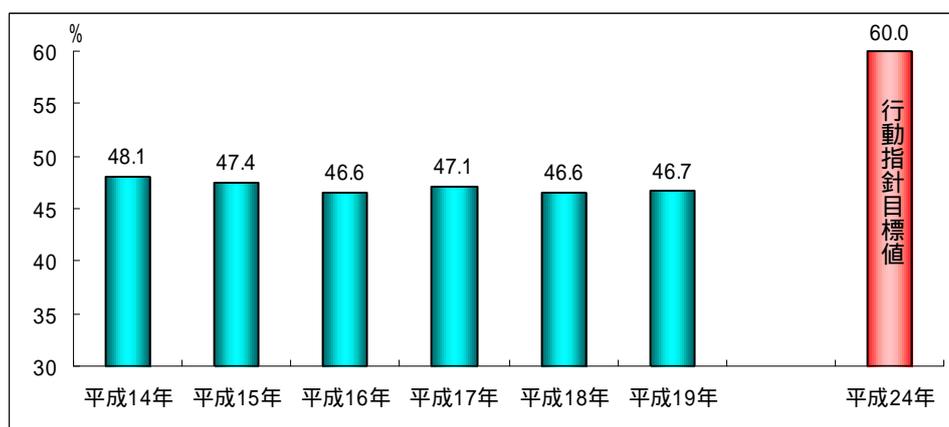


図 12 年次有給休暇の取得率の推移（全国）

（資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」）



(注)平成 19 年 12 月 18 日に策定された「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、年次有給休暇の取得率について、5 年後（平成 24 年）には 60%、10 年後（平成 29 年）には完全取得が数値目標とされている。

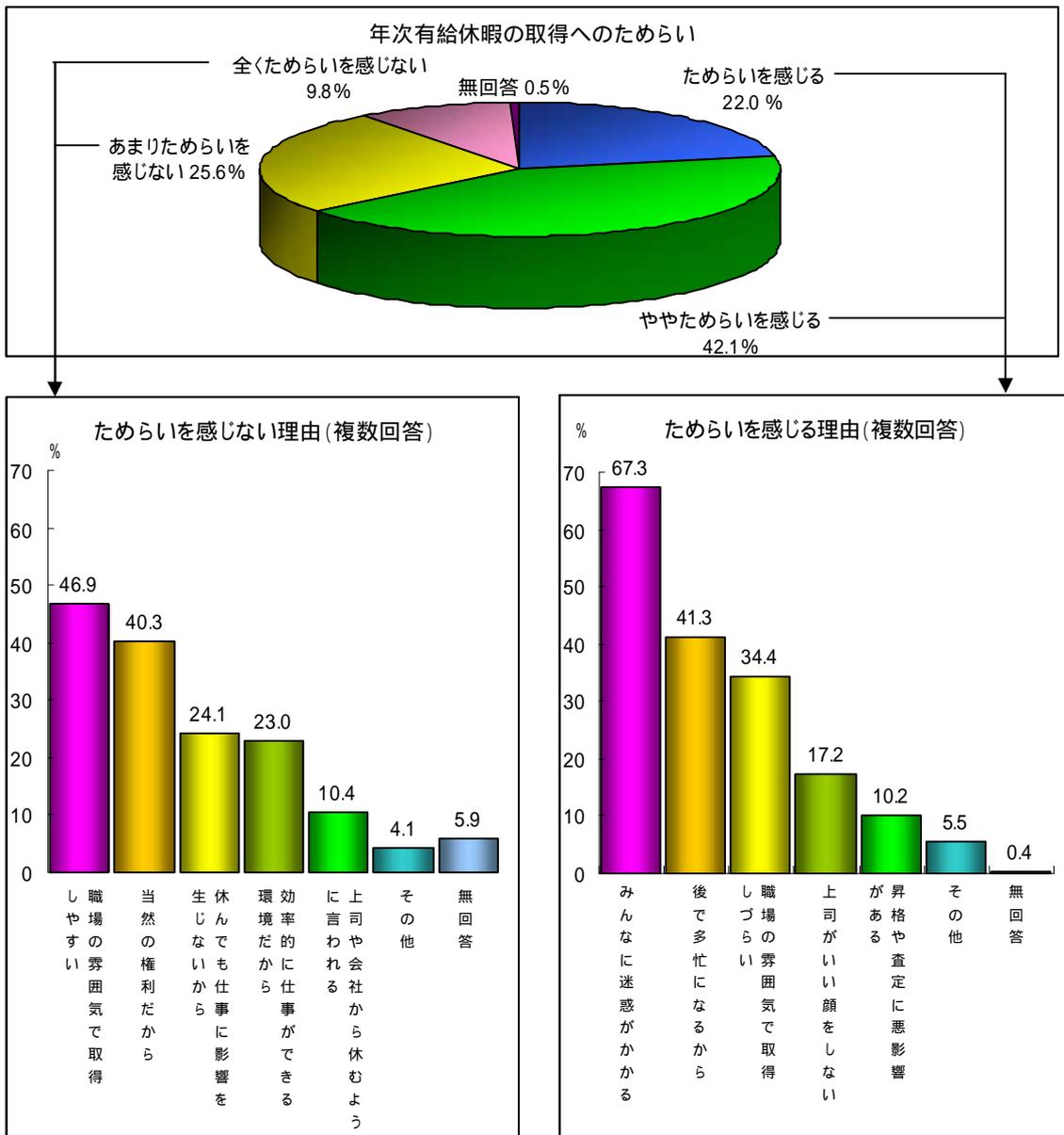
(9) 年次有給休暇取得の阻害要因等

平成21年の厚生労働省調査の結果によれば、年次有給休暇の取得に当たって「ためらいを感じる」、「ややためらいを感じる」を合わせれば、6割以上の労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じています。ためらいを感じる理由として多い順に、「みんなに迷惑がかかる」が67.3%、「後で多忙になるから」が41.3%、「職場の雰囲気取得しづらい」が34.4%となっています。

一方、年次有給休暇の取得に当たって、ためらいを感じないですんでいる理由としては、「職場の雰囲気で取得しやすい」が1位となっています。(図13)

図13 年次有給休暇の取得へのためらい

(資料出所：厚生労働省「労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」平成21年)



3 一般事業主行動計画の届出の現状

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画は、労働者数 301 人以上の企業は届出が義務、また、労働者数 300 人以下の企業については届出が努力義務となっています。

なお、労働者数 101 人以上 300 人以下の企業については、平成 23 年 4 月以降、届出が義務となります。

埼玉労働局管内の企業は、平成 18 年事業所・企業統計調査によると約 70,000 企業ありますが、届出義務企業である 301 人以上の規模の企業については、一般事業主行動計画は 99% の届出（平成 21 年 3 月末現在 349 企業）がなされています。

一方、努力義務企業である 300 人以下の企業の届出は、平成 21 年 3 月末現在 396 企業となっており、少しずつ増加しています。

なお、努力義務企業（300 人以下企業）396 企業の規模別内訳は、1～30 人規模で 249 企業、31 人～100 人規模で 88 企業、101～200 人規模で 26 企業、201～300 人規模で 33 企業となっています。（図 14）

図 14 一般事業主行動計画の届出状況
（資料出所：埼玉労働局）

