

# 労働時間等設定改善法が スタートします！

— 労働者の健康と生活に配慮した労働時間等の設定に向けて —

平成18年4月1日から労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（労働時間等設定改善法）が施行されます。この法律は、労使による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な取組を促進するための特別の措置を講じることを目的とするものです。法律の施行に合わせ、事業主の取組の参考となる事項を例示した労働時間等設定改善指針を定めています。

この法律の趣旨・内容をご理解の上、労使の方々には新たに設けられた制度を活用して労働時間等の設定の改善に取り組んでいただくとともに、その他関係者の方々にも労働時間等の設定の改善に対するご協力をいただきますようお願いします。



## 「労働時間等の設定の改善」と労働時間等設定改善指針

### 「労働時間等」って？

労働時間、休日及び年次有給休暇その他の休暇のことです。

### 「労働時間等の設定の改善」というのは？

労働時間等に関する事項の定め方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です。

### 具体的にはどういうこと？

労働者が心身の健康を保持できることはもとより、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、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環境を整備していくことです。

### どうやって、労働時間等の設定の改善に取り組むの？

労使でよく話し合って取り組んでください。その際、労働時間等設定改善指針の内容を参考にしてください。

### 労働時間等設定改善指針策定の背景

我が国の経済的地位にふさわしい豊かでゆとりある労働者生活の実現には未だ多くの課題を抱えていますが、労働時間の短縮は着実に進んで年間総実労働時間が平成16年度に1834時間となり、時短推進計画の目標「1800時間」をおおむね達成することができました。

しかし、近年の成果は、主に労働時間が短い者の割合が増加した結果であり、いわゆる正社員等については、依然として労働時間は短縮していません。一方、労働時間が長い者と短い者の割合が共に増加し、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」が進展しています。また、年次有給休暇の取得率は低下傾向にあります。そして、長い労働時間等の業務に起因した脳・心臓疾患に係る労災認定件数が高水準で推移しています。さらに、急速な少子高齢化、労働者の意識や抱える事情の多様化等が進んでいます。

そこで、労働者が、心身の健康を保持しつつ、職業生活の各段階において、家庭生活、自発的な職業能力開発、地域活動等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、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環境を整備していくことが必要であり、そのための参考事項を労働時間等設定改善指針に示しています。

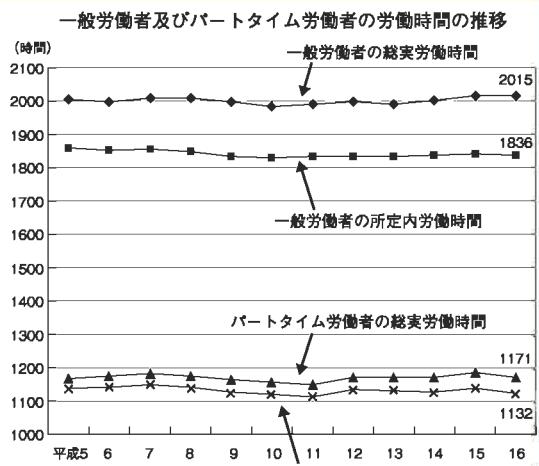
# 基本的な考え方

## ○ 労働時間等の設定の改善の意義

労働時間等の設定の改善により、労働者が心身ともに充実した状態で意欲と能力を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つながります。

## ○ 労働時間の短縮の推進

労働者の健康で充実した生活を実現するには生活時間の確保が重要であり、労働時間の短縮が欠かせません。今後とも、週40時間労働制の導入、年次有給休暇の取得促進及び所定外労働の削減に努めることが大切です。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 事業所規模30人以上。

2 数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3 一般労働者とは、常用労働者のうち、パートタイム労働者以外の者をいう。

パートタイム労働者とは、常用労働者のうち、

①1日の所定労働時間が一般的の労働者より短い者

②1日の労働時間が一般的の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般的の労働者よりも短い者

のいずれかに該当する者をいう。

## 少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について(抄)

平成16年12月24日  
少子化社会対策会議決定

### Ⅱ 施策の内容・目標

#### 2. 仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し

- 職場優先の風土を変え、働き方の見直しを図り、男性も女性もともに、社会の中で個性と能力を発揮しながら、子育てにしっかりと力と時間を注ぐことができるようとする。

#### ④ 仕事と生活の調和のとれた働き方の実現

- 個々人の生活等に配慮した労働時間等の設定改善に向けた労使の自主的取組の推進

- 仕事と生活の調和キャンペーンの推進  
(「短時間集中」型の働き方等の普及)  
官公庁と大企業のすべてが取組

- 長時間にわたる時間外労働の是正  
長時間にわたる時間外労働を行っている者  
1割以上減少

- 年次有給休暇の取得促進  
企業全体に係る労働者一人平均年次有給休暇の取得率  
47.4%(15年度)→少なくとも55%以上

「子ども・子育て応援プラン」(抜粋)

## ○ 多様な事情への配慮と自主的な取組の推進

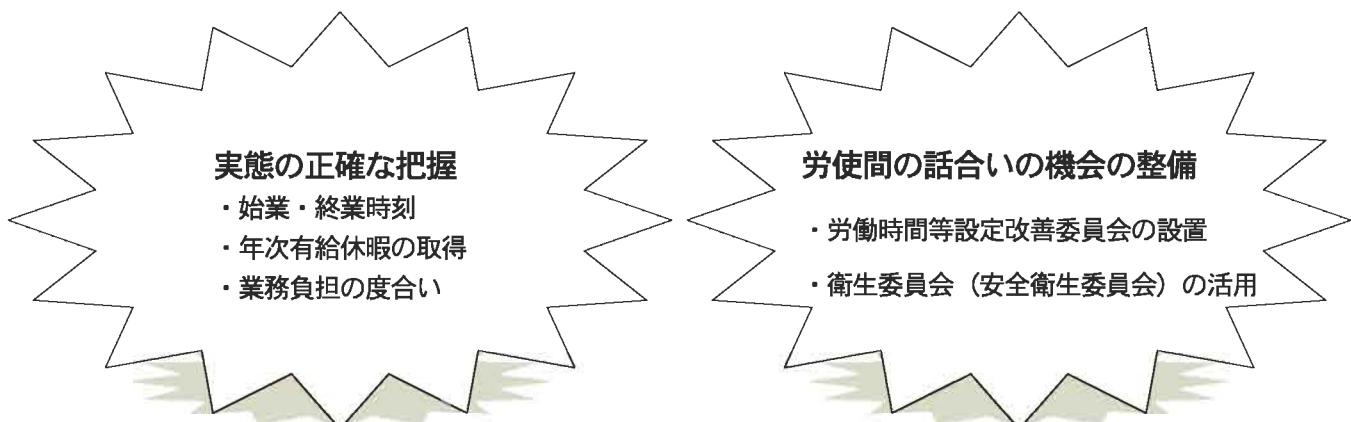
労働時間等の設定の改善は、労働者の健康と生活に係る多様な事情を踏まえつつ、個々の労使が自主的に取り組むことが大切です。

## ○ 他の法令、計画等との連携

労働時間等設定改善指針は、労働時間等の設定に係る他の法令等を前提にしたものであり、労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、次世代育成支援対策推進法の「行動計画策定指針」や「子ども・子育て応援プラン」等を踏まえて行うことが大切です。

## 労働時間等の設定の改善のための一般的な措置

### ■ 実施体制の整備 一のような取組が考えられます。



なお、話し合いの構成員について、労働者の多様な事情が反映されるよう、性別、年齢、家族構成等並びに育児・介護、自己啓発等の経験及び知見への配慮が望されます。

また、個別の要望や苦情の処理のため、要望・苦情処理担当者の配置や処理制度の導入も考えられます。

#### 事例 1 実施体制の整備

##### ○ 「時間外検討委員会」の設置

- ・時間外労働の削減等の個別目標の設定及び管理のため、全事業場に「時間外検討委員会」を設置し、事業場の就業環境に応じた具体的な改善案を検討し、運用面での問題解決を図っています。

##### ○ 労働組合との連携

- ・経営側と組合側で構成する「労働時間問題検討会」を設置しています。
- ・「労働時間管理指針」に「帰す、帰る、記録する、付ける」というスローガンを掲げ、年間カレンダーにもスローガンを印刷して全社員に配布し、周知を図っています。

### ■ 労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間等の設定

#### ・業務の繁閑に応じた労働時間の設定

例) 変形労働時間制<sup>※1</sup>、フレックスタイム制<sup>※2</sup>の活用

#### ・労働者の創造性や主体性が業務の進め方に必要な業務に携わる者についての労働時間等の設定

例) 裁量労働制<sup>※3</sup>の活用の検討

これらの取組の際、労働者が抱える多様な事情や労働者の健康確保に配慮するようにしてください。

#### これらの言葉の意味は？

##### ※1 変形労働時間制

1年単位など一定期間を通じて週平均労働時間が40時間を超えない範囲内において、業務の繁閑に応じた労働時間の効率的な配分を行うための制度。

##### ※2 フレックスタイム制

1か月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間をあらかじめ定め、労働者は枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決めて効率的に働くための制度。

##### ※3 裁量労働制

業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要がある業務につき、具体的に労働時間を算定せず、労使協定や労使委員会の決議で定める時間を労働したとみなす制度。専門業務型と企画業務型がある。

## ■ 労働時間等設定改善委員会と労働基準法の適用の特例

一定の要件を充たす労働時間等設定改善委員会には、労働基準法の適用の特例があります。

### 労働基準法の特例とは？

大きく分けて

- ①委員会の決議が労働基準法上の労使協定に代替
- ②決議の労働基準監督署長への届出の免除の2つがあります。

### 労使協定に代替する決議ができるのは？

- ①変形労働時間制
- ②時間外及び休日の労働
- ③事業場外労働に関するみなし労働時間制
- ④専門業務型裁量労働制
- ⑤年次有給休暇の計画的付与などについてです。

### 届出が免除されるのは？

- ・変形労働時間制
- ・事業場外労働に関するみなし労働時間制
- ・専門業務型裁量労働制に係る決議です。

※ここでいう変形労働時間制は、1か月単位のもの、1年単位のもの及び1週間単位の非定型的なものを意味しています。

労働基準法の適用の特例がある労働時間等設定改善委員会の要件は、次のとおりです。

- ①委員の半数が、過半数組合又は過半数代表者の推薦に基づいて指名されていること
- ②過半数代表者は、管理監督者以外の者で、かつ、委員会の委員を推薦する者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること
- ③委員会の開催の都度議事録が作成され、3年間保存されていること
- ④委員の任期、委員会の招集、定足数、議事等を内容とする運営規定が定められていること

※過半数組合とは、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合のことです。

過半数代表者とは、過半数組合がない場合に選出される労働者の過半数を代表する者のことです。

衛生委員会（安全衛生委員会）を労働時間等設定改善委員会として活用することもできます。

その場合には、上の労働時間等設定改善委員会の要件に加えて、

- ・過半数組合又は過半数代表者との間の書面による協定により、衛生委員会（安全衛生委員会）に当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項を調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めること

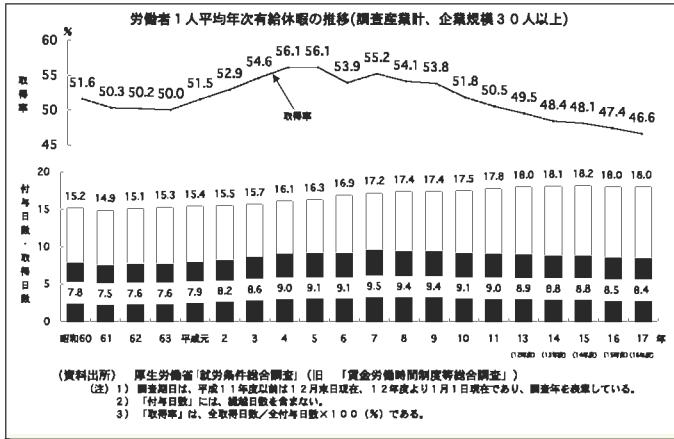
が必要です。



## ■ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

### ① 労使の意識改革

- ・労働者が育児・介護等に必要な時間を確保しつつ、心身の疲労を回復させ、健康で充実した生活を送るためには、年次有給休暇の取得が必要不可欠です。
- ・労働者が年次有給休暇を完全取得できるよう、休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、休暇取得に対する労使の意識改革が必要です。



休暇の取得日数の減少及び取得率の低下傾向が続いています。  
平成17年には、8.4日(46.6%)となっています。

### 事例 2-1 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

#### ○ カレンダーを見れば従業員の休暇予定が一目で分かります

	sat 1	sun 2	mon 3	tue 4	wed 5	thu 6	fri 7	sat 8	sun 9	mon 10	tue 11	wed 12	thu 13	fri 14	sat 15
伊藤														早帰り 休	
黒田															
山縣								有給休暇 休							
松方									有給休暇 休						
大隈							早帰り 休								
桂										有給休暇 休					

部門毎に**1年間の休暇カレンダーを掲示**し、各人が休暇シールや早帰りシールを貼っています。  
休暇取得の意識啓発や職場内で休暇取得を話題にする機会を作ることができます。

### ② 年次有給休暇の計画的取得の促進

- ・年次有給休暇の取得促進のためには、計画的な業務運営を可能にしつつ休暇取得の確実性も高める計画的な年次有給休暇取得を一層進めることが大切です。計画的な年次有給休暇の取得に向けて労使で1年間の仕事の繁閑や段取りを話し合う中で、労使双方の合理的な仕事の進め方を理解し合うこともできます。
- ・事業主は、各人の業務量を把握し、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の取得促進を目指した業務体制の整備、取得状況の把握を行うことが求められます。
- ・年次有給休暇の計画的付与制度（労働基準法第39条第5項）の活用も有効です。

## 事例2－2 しっかり休んで、しっかり働くために

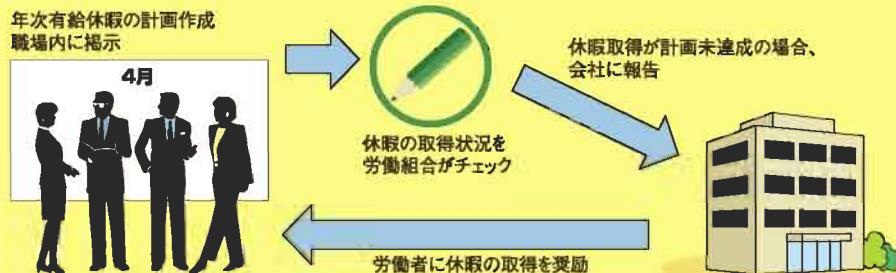
### ○ 労使が協力して年次有給休暇の計画的な取得に取り組む

未取得の有給休暇をなくすため、労使間の協調のもと、以下のような取組を行っています。

- ① 職場単位で休暇計画を作成して休暇の計画表を職場内に掲示
- ② 労働組合が休暇の取得状況をチェック
- ③ 休暇が計画通りに取得されていない場合には、労働組合から会社側に報告
- ④ 会社から休暇を取得していない労働者に休暇を取得するよう奨励

会社としても、休暇は従業員のリフレッシュにつながり、職場の活性化に寄与すると考えています。

また、年間20日もの休暇であっても、**計画的に取得してもらうことで業務の支障はありません。**



この会社では、従業員全員がほぼ100%の年次有給休暇を取得しています。

### ③ その他の取組

## 事例2－3 長期休暇をとりやすくするために

### ○ 年次有給休暇5日間をいつでも連続取得（フリーバカンス制度）

- ・土日の週休日を含めれば、7～9日連休となります。
- ・各部門において、業務に影響がないよう各員と上司が年初の面談時に日程調整をした上で、休暇の取得時期を調整する運用をしています。
- ・業務計画をきちんと立て、労働者本人の考え方で休暇を取得していく職場風土が生まれました。
- ・この会社では、年次有給休暇の平均取得日数は**約15日**、取得率が**70%超**となりました。

### ○ 9日間の夏休み取得キャンペーンの実施（5+4キャンペーン）

- ・年次有給休暇5日と前後の土日4日を合わせた9日間の夏休みを取得するキャンペーンです。
- ・キャンペーンポスターを作成し、各部署の目立つスペースや社員の休憩所などに掲示しています。
- ・周囲に遠慮せずに連続休暇を取得できる雰囲気づくりに役立っています。
- ・休暇を取得するには、商品の付加価値を高め、また労働生産性を高める工夫と努力が必要であり、結果として**会社の利益にもつながっています。**

- ・連続休暇取得及び1日単位の休暇取得の阻害とならず、かつ、労働者の希望によるものであることを前提とした半日単位での年次有給休暇の取得についても、前向きな取組が望まれます。



## ■ 所定外労働の削減…所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うものです。

### 事例3 所定外労働の削減

#### ○ 労使による取組

- ・毎週特定日にノーカンガムデーを設定
- ・労使間で残業管理委員会を設置し、定期的に所定外労働の現状等を協議

#### ○ パソコンによる始業・終業時刻管理で注意喚起

- ・パソコンによる始業・終業時刻管理システムを利用
- ・所定外労働時間の累積が36協定の月間45時間、健康面を考えた月間80時間に近づいた労働者のパソコン画面にアラームを出すことにより、注意喚起

#### ○ 管理者のマネジメント改善、時間管理意識向上を通じた取組

全社アクションプランの実践を通じて、管理者・一般社員全体に時間管理意識向上への取り組みを促しています。アクションプランの具体的な内容は以下のとおりです。

- ・経営トップからのメッセージの発信  
「労働時間の適正管理は企業責務」、「適正管理により社員のモチベーションを高める」
- ・時間管理意識の高揚等を通じた社員教育の強化
- ・自主監査項目に所定外労働時間の管理に関する項目を追加
- ・人事評価に時間管理能力項目を追加
- ・オンラインシステム導入による残業時間チェック機能の強化

この取組の結果、**平均所定外労働時間（月間）を約15%削減**できました。

#### ○ 2パターンの勤務時間で待ち時間の削減

- ・出勤時刻を8時半と10時の2パターン用意
- ・各従業員の申請に基づき、業務の状況、繁閑具合をみながら管理者が週単位で出勤時刻を決定
- ・従業員にとっては出勤時刻の融通が利く上、待ち時間が減って作業にメリハリ

この取組の結果、**平均所定外労働時間を1割以上削減**できました。

会社としても、

- ・所定内労働で対応できる時間帯が伸び、夕方に帰社する営業担当者との接触の容易化
- ・仕事の流れが良くなり、短納期仕事への対応が可能

という利点を感じています。

#### ○ 就業開始時のミーティングで人員を適正配置

- ・受注状況と各工程の進捗状況を勘案し、適宜、各ライン間で人員の再配置等の処置
- ・急な仕事への対応や、納期などで時間的余裕のない業務について対応可能

この取組により、次のような効果がありました。

- ・作業効率が上昇し、各工程の所定外労働が平均化
- ・深夜に及ぶような残業の解消とともに従業員の多能化も促進

## ■ 所定外労働の削減と年次有給休暇の取得促進を併せた取組

### 総実労働時間についてのいろいろなケース

週の労働時間が60時間以上の者は、全国で633万人（12.1%）となっています。<sup>\*1</sup>  
このような働き方を続けた場合、労働者の所定外労働時間は月80時間を超えます。

「限度基準」どおりだと…

「限度基準」どおりの場合

…年間の所定外労働時間360時間  
⇒ 年間総実労働時間約2200時間

所定外労働時間が月80時間を超える場合  
…年間の所定外労働時間約1000時間  
⇒ 年間総実労働時間約2840時間

平均的な働き方の場合には…

平成16年度の一般労働者の平均年間総実労働時間は、約2015時間

（所定労働時間：7時間42分、所定労働日数：251.8日、  
年次有給休暇取得日数：8.4日、実労働日数：243.4日、  
所定外労働時間：179時間）<sup>\*2</sup>

さらに所定外労働を減らす  
取組をすると…

ノー残業デーにより、所定外労働を  
年間約50時間減（週1時間減）  
⇒ 年間総実労働時間約1965時間

さらに年次有給休暇の  
取得促進を図ると…

計画的年休取得により、休暇取得  
日数を5日増やす  
⇒ 年間総実労働時間約1975時間

所定外労働の  
削減と年次有給  
休暇の取得促進の両方を行うと…

年次有給休暇の取得  
促進にも取り組むと…

ノー残業デーにより、所定外労働を年間約50時間  
(週1時間) 減らし、かつ、計画的年休取得により、  
休暇取得日数を5日増やす。  
⇒ 年間総実労働時間約1925時間

所定外労働の  
削減にも取り組むと…

ちなみに…

所定外労働を全く行わず、年次有  
給休暇を完全取得すると  
⇒ 年間総実労働時間約1800時間

\*1 総務省「労働力調査」（平成16年度）

\*2 厚生労働省「毎月勤労統計調査」（平成16年度）、  
「就労条件総合調査」（平成16年度）

労使協定を結んで労働時間を延長する場合には、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(限度基準)に適合するようにする必要があります。また、特別条項付き協定を結ぶ場合は、この限度基準の例外が認められる特別の事情とは臨時的なものに限ることを、その協定において明確にしてください。

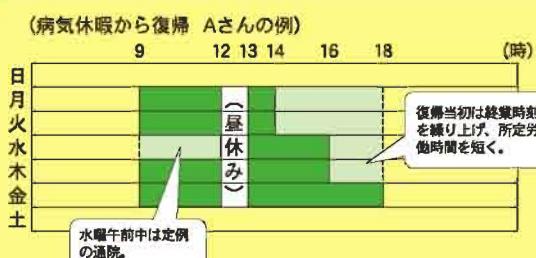
## 特に配慮を必要とする労働者そのための措置

### ■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への配慮

- 特に健康の保持に努める必要がある労働者についても、労働安全衛生法に基づく健康診断や面接指導の結果を踏まえ、必要に応じて、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じてください。
- 所定外労働が多い労働者には、代休やまとまった休暇の付与等を行い、疲労の回復を図らせることが必要です。
- 恒常に所定外労働が多い部署は、業務の見直しを行う等により、労働時間を削減することが必要です。



### 事例4 病気休暇から復帰した労働者に対する短時間勤務



復帰後1か月目：上の表のような勤務時間

2か月目：体調を見ながら1週間ごとに、1日30分ずつ勤務時間を延長

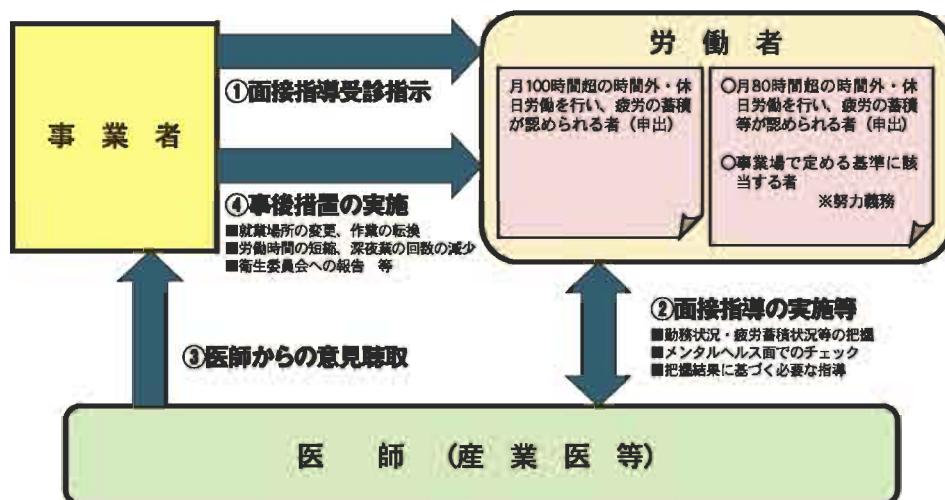
3か月目：通常勤務に復帰

といった、短時間勤務から始め、徐々に通常の勤務時間に戻すなどの円滑な職場復帰を支援するような取組が考えられます。通院時間への配慮も大切です。

### 労働安全衛生法に医師による面接指導制度が導入されました

労働者に一定の時間を超える時間外・休日労働を行わせた場合の制度です。

### 長時間労働者に対する面接指導制度

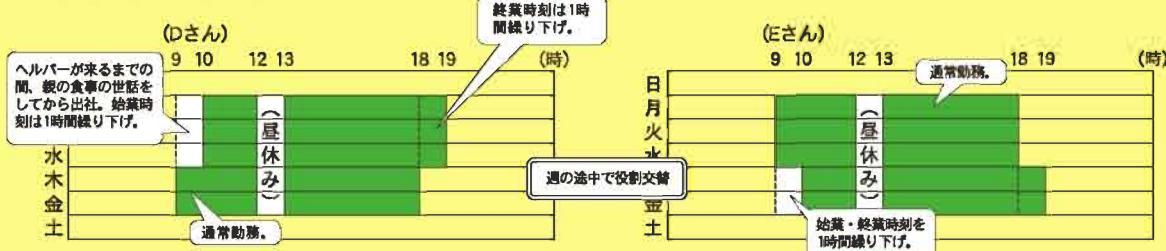


## ■ 子の養育又は家族の介護を行う労働者への配慮

### 事例5 育児や介護に配慮した勤務時間



#### (夫婦で協力して親を介護するDさん、Eさんの例)



ちょっとした工夫で、仕事と育児や介護を両立しやすくなります。

### より利用しやすい育児・介護休業制度等の例

- 育児休業について、子が1歳6か月又は1歳到達後の翌年度の4月末日までのいずれか長い期間まで取得できるようにする。
- 育児のための短時間勤務又は時間外労働免除の措置について、子が小学校3年の3月末日まで利用できるようにする。
- 介護休業または介護のための短時間勤務の措置について、通算、対象家族1人につき365日まで同一の要介護状態でも複数回取得できるようにする。
- 時効消滅した年次有給休暇を利用した有給のファミリー休暇制度（配偶者の出産時、家族の看護、子の検診、子の学校行事への参加等に利用可能）を創設する。

## ■ 妊娠中及び出産後の女性労働者への配慮

産前産後の女性労働者に休業を取得させるとともに、妊娠中及び産後1年未経過の女性が請求した場合には、時間外労働や深夜業等をさせてはなりません。女性労働者の保健指導又は健康診査を受ける時間の確保とともに、保健指導又は健康診査の指導事項の遵守のための勤務時間の短縮、休業等の措置を講じなければなりません。

## ■ 単身赴任者への配慮

事業主は、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げを行うことが考えられます。労働者の希望を前提とした休日前後の年次有給休暇の半日単位付与を検討しつつ、家族の特別な日の休暇付与等の措置も望まれます。

## ■ 労働者の自発的な職業能力開発への配慮

### 事例6 自発的な職業能力開発に配慮した勤務時間

(始業・終業時刻を繰り上げ夜間大学院に通うFさんの例)

	8	9	12	13	17	18	(時)
日							
月							
火							
水							
木							
金							
土							

始業・終業時刻を1時間繰り上げ、大学院の授業へ向かう。

授業のない日は通常勤務。

(教育訓練休暇を取得 Gさんの例)

	9	12	13	18	(時)
日					
月					
火					
水					
木					
金					
土					

教育訓練休暇を取得し短期のキャリアアップ講座に参加。

他にも、長期教育訓練休暇等の特別休暇の付与、時間外労働の制限等による支援が考えられます。

## ■ 労働者の地域活動等への配慮

- 特別休暇や労働者の希望を前提とした半日単位の年次有給休暇の付与を検討することが望まれます。

## 事業主の団体の取組

事業主団体は傘下の事業主に対し、労働時間等の設定の改善についての専門家による指導・助言を受けさせる等の援助を行うことが求められます。

事業主団体の行う援助に対する支援事業も積極的に活用してください。

## 他の事業主との取引上の配慮

例えば、次のような配慮が考えられます。

- ① 週末発注・週初納入等の短納期発注の抑制
- ② 発注内容の頻繁な変更の抑制



### 詳しくは

- 厚生労働省労働基準局労働者生活部企画課
- 都道府県労働局労働基準部監督課又は労働時間課

にお問い合わせいただくか、厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) の関連記事をご覧ください。