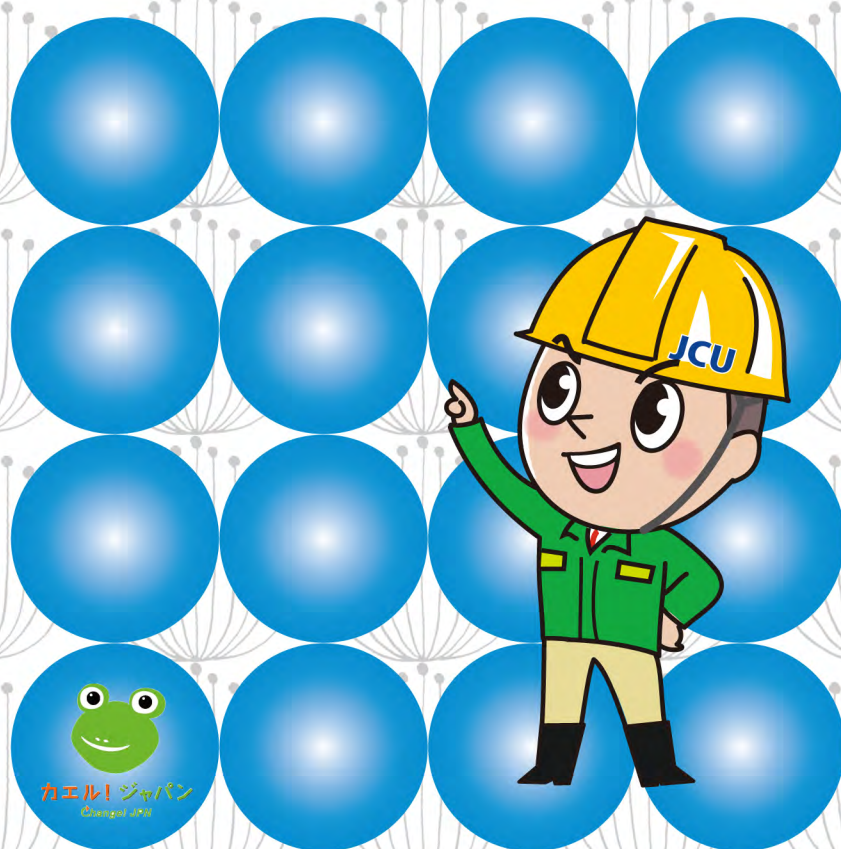


中期時短方針 2013

～「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために～



2013年8月

<http://nikkenkyo.jp>

日本建設産業職員労働組合協議会

はじめに

日建協では、「中期時短方針 2008」のもと、建設産業で働く私たちの「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、連帯して時短推進活動を展開してきました。「中期時短方針 2008」では、明確な数値目標を掲げるとともに、加盟組合における具体的な取り組み項目を設定して、労働時間短縮の取り組みを実施してきました。しかしながら、建設産業をとりまく環境が益々厳しくなるなか、日建協平均の1ヶ月当たりの所定外労働時間は60時間を超えた状態が続いており、改善の兆しが見えないのが現状です。このような長時間労働の現状は、組合員の心と体の健康を害するばかりか、建設産業の魅力の低下にもつながる問題であり、早急に改善する必要があります。

2010年4月に「長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現すること」を目的として労働基準法が改正されました。また、同年6月には、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「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」が改訂されました。こうした動きのなか、日建協加盟組合員のワーク・ライフ・バランスの認知度、認識は徐々に高まっていますが、その実現には多くの課題が山積しています。

今回、このような状況のもと日建協中期時短方針を「組合員の心と体に悪影響をあたえる長時間労働の削減」と「社会全体としての積極的な活動が求められているワーク・ライフ・バランスの実現」にむけて、改定することとしました。新たな中期時短方針の策定にあたっては、15加盟組合の委員からなる、時短推進委員会にて議論を行ってきました。

「中期時短方針 2013」は、引き続き日建協共通の時短推進目標として「所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす」「所定外労働時間の日建協平均を月45時間以内にする」を掲げるとともに、今までの時短活動の検証から、具体的な取り組み項目の見直しや追加を行うなど、新たな視点を加え、より目標の実現に効果的な方針となることを意識して策定しました。本方針は、各取り組み項目において、それぞれ目標を設定し、検証、評価するように促すなど、加盟組合の積極的な取り組みを求めています。

「中期時短方針 2013」のもと、全加盟組合が協力して時短推進活動に、全力で取り組んでいきましょう。

2013年8月

日本建設産業職員労働組合協議会

目 次

1. 時短の目的	1
2. 現状認識	2
3. 「中期時短方針 2013」の基本的な考え方	
(1) 中期時短方針の策定経緯	9
(2) 日建協共通目標	10
(3) 加盟組合の取り組み	13
(4) 日建協の取り組み	15
(5) 中期時短方針 2013 概要図	16
4. 時短推進活動の具体的な取り組み内容	
(1) 時短推進活動取り組み概念図	18
(2) 共通の取り組み項目	19
① 時短意識の向上	
② 労働時間の現状把握	
③ 統一土曜閉所運動の強化	
④ 平日の所定外労働時間の削減	
(3) 個別の取り組み項目	25
① 労使委員会の設置・運営	
② 土曜・祝日閉所の推進	
③ 振替休日・代休の取得推進	
④ 作業所異動時休暇の制度化・取得推進	
⑤ 有給休暇の取得推進	
⑥ ワーク・ライフ・バランスの理解促進	
(4) 時短推進活動トライシート	36
5. その他	
(1) 中期時短方針 2008 総括	50
(2) ワーク・ライフ・バランスの考え方	61
(3) 改正労働基準法への対応について	66
(4) 36 協定の「限度基準」適用除外の徹底にむけて	72
(5) 振替休日と代休の違いについて	74
(6) 時短推進委員会での討議内容	75

6. 資料編（別冊）

資料1. ワーク・ライフ・バランス憲章（平成19年12月 内閣府）

資料2. 仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成19年12月 内閣府）

資料3. 仕事と生活の調和の新合意について（平成22年6月 内閣府）

資料4. 過重労働による健康障害防止のための総合対策（平成23年2月 厚生労働省）

資料5. 精神障害の労災認定（平成23年12月 厚生労働省）

資料6. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準（厚生労働省）

資料7. 年次有給休暇の時間単位付与（平成22年4月 厚生労働省）

資料8. 労働時間等見直しガイドライン（平成22年12月 厚生労働省）

資料9. 労働基準法の一部を改正する法律（平成20年12月 厚生労働省）

1. 時短の目的

日建協は、労働時間短縮への取り組みをつうじて、組合員の「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」をめざします。

■心と体の健康のために

長時間労働が常態化している建設産業で働く組合員の多くは、心と体の健康に対する不安を抱えています。

長時間労働による精神的なストレスは、組合員のメンタルヘルスへの様々な悪影響が考えられます。2012年12月、厚生労働省は、長時間労働が精神障害発病の原因になり得るとし、発病直前の連続した3ヶ月間に月100時間以上の時間外労働など、「強い」心理的負荷となる時間外労働時間数を示しました。

また、長時間労働による睡眠・休養の不足は、体の疲労回復ができず慢性的な疲労蓄積につながります。医学的知見からも時間外労働時間が月100時間を越える、もしくは時間外労働時間が2～6ヶ月間にわたる月平均80時間を越える長時間労働により、脳や心臓疾患の危険性が高まることが確認されています。

このように、心と体の健康と労働時間には密接な関係があり、組合員の健康を守るためには、労働時間の短縮が必要となります。

■ワーク・ライフ・バランスの実現のために

私たちは、誰も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しながら、個人の時間を持てる健康で豊かな生活を送れる社会をめざし、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の実現に積極的に取り組まなければなりません。

ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、私たち一人ひとりが、仕事の生産性向上やメリハリのある働き方の実現などに自主的に取り組むことが必要です。また、「仕事」だけでなく、個人のライフステージに合わせて子育てや介護、家庭生活、地域貢献、自己啓発などに時間を上手に確保できるゆとりのある「生活」を送ることもまた大切です。

日建協は、ワーク・ライフ・バランスの実現のために、建設産業全体で労働時間の短縮に取り組み、組合員の長時間労働の解消をめざします。

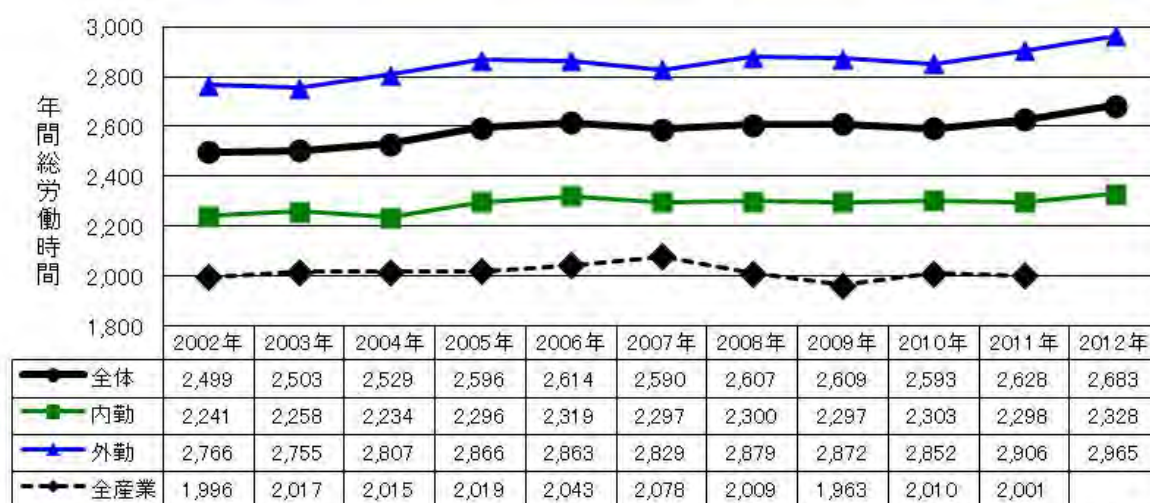
2. 現状認識

(1) 年間総労働時間

年間総労働時間の日建協平均※は、2005 年以降、2,600 時間前後の高い値で推移しています。特に外勤者においては、2012 年には 2,965 時間に達し、より高い水準となっています。全産業平均【連合 2012 年労働時間調査（データは 2011 年まで）】と比較しても非常に長い労働時間となっています。

※「年間総労働時間の日建協平均」

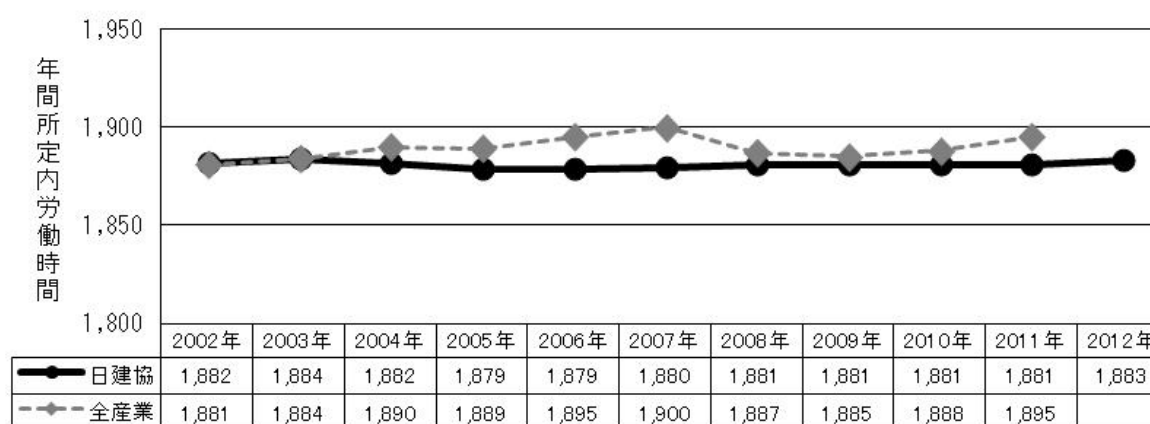
＝「年間所定内労働時間の日建協平均」＋「時短アンケートによる 1 ヶ月の所定外労働時間×12 ヶ月」
－「有給休暇取得分」



年間総労働時間の推移

(2) 年間所定内労働時間

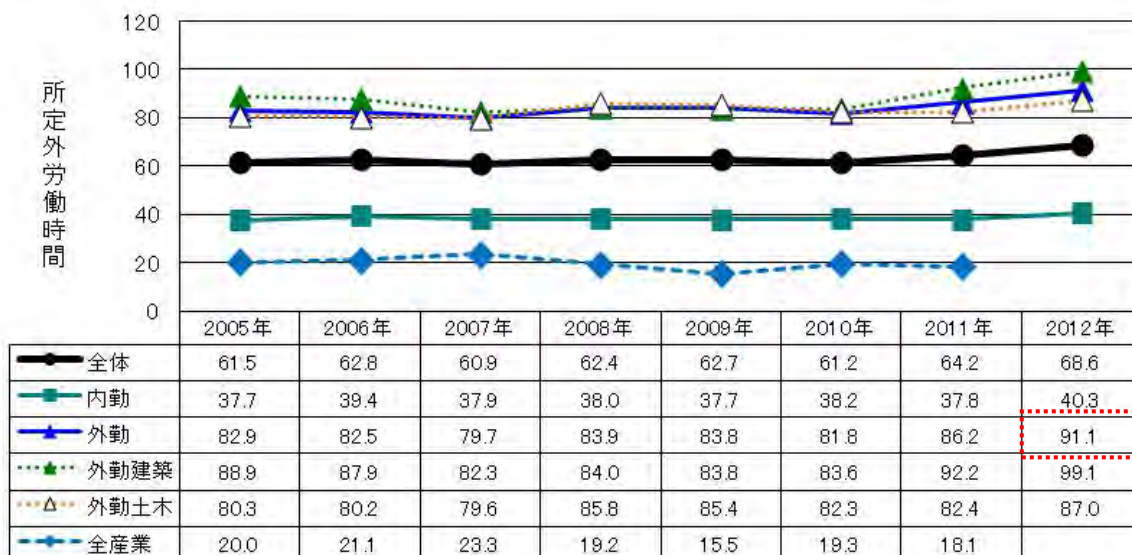
日建協平均は、およそ 1,880 時間の一定の水準で推移し、2004 年以降、全産業平均をやや下回っています。



年間所定内労働時間の推移

(3) 所定外労働時間（1ヶ月）

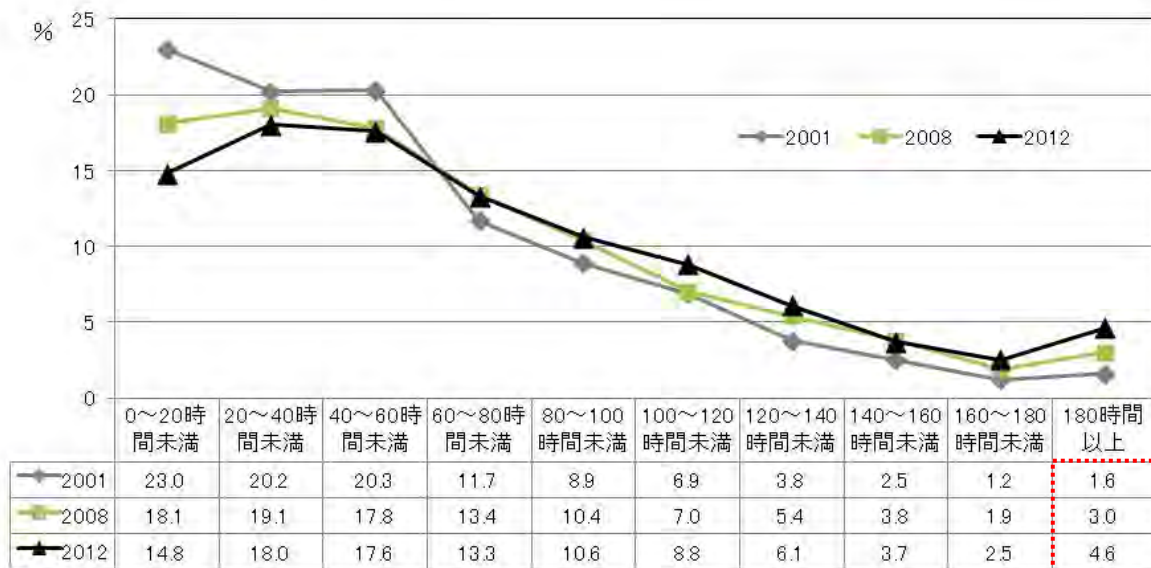
1ヶ月（11月）の所定外労働時間日建協平均は、2005年以降、日建協目標の月45時間を大幅に超えた月60時間台で推移しています。外勤者は2008年以降月80時間台で推移していましたが、2012年には初めて月90時間を超えました。



1ヶ月の所定外労働時間（11月）の推移

(4) 所定外労働時間（所定外労働時間別分布）

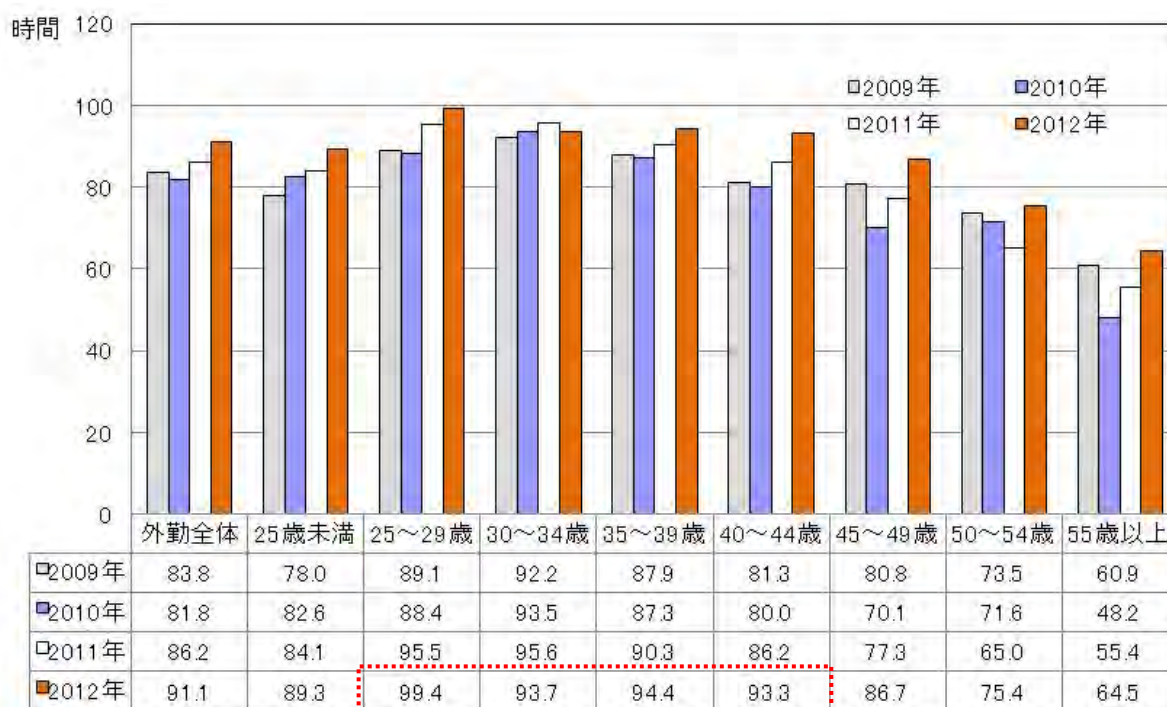
所定外労働時間月80時間を超えて働く人の割合が徐々に高くなっています。特に月180時間以上働く人の割合は2001年に1.6%であったのに対し、2012年は4.6%に増加しています。



1ヶ月の所定外労働時間（時間別分布図）

(5) 年代別所定外労働時間（外勤者）

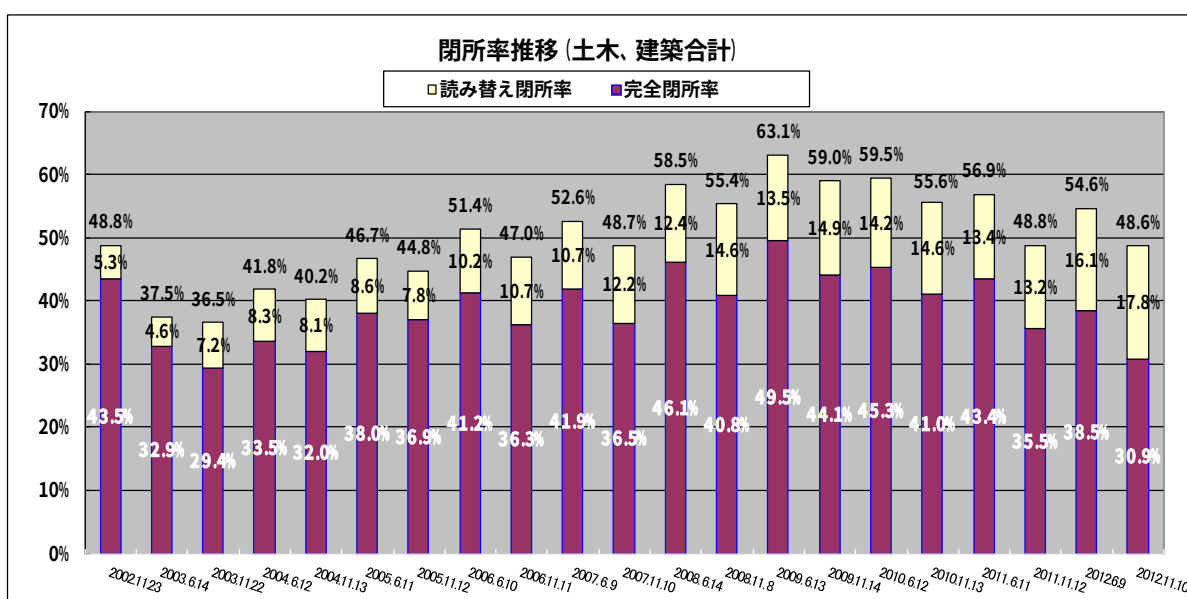
2012 年、外勤者は、20 代後半から 40 代前半にかけて所定外労働時間が月 90 時間を超え、年代にかかわらず所定外労働時間が増えています。



年代別所定外労働時間（外勤者）

(6) 統一土曜閉所運動閉所率の推移

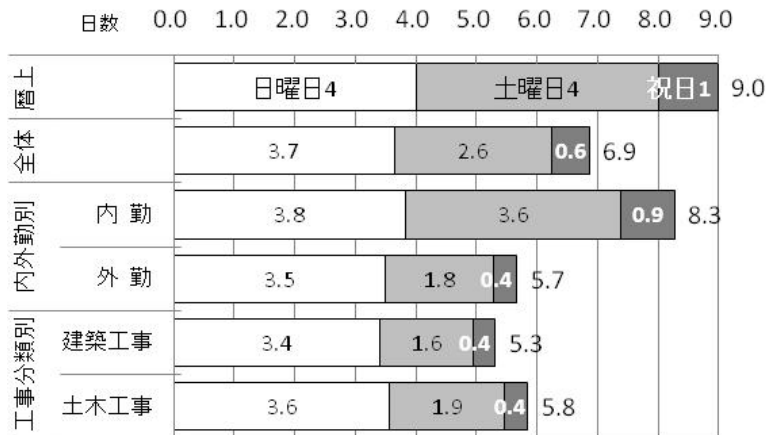
閉所率は 2009 年以降低下傾向にあり、2012 年 11 月は 48.6%でした。読み替え閉所率は上昇傾向で 17.8%となり、過去 10 年間で最高の数値となりました。



統一土曜閉所運動閉所率の推移（土木・建築合計）

(7) 休日取得状況

外勤者の土曜休日取得日数は1.8日（取得率45%）となっており、取得日数は月2日に満たない状況となっています。また、外勤者の22%は、1日も土曜日が休めない状況にあります。外勤者の日曜休日取得日数は3.5日（取得率88%）となっています。



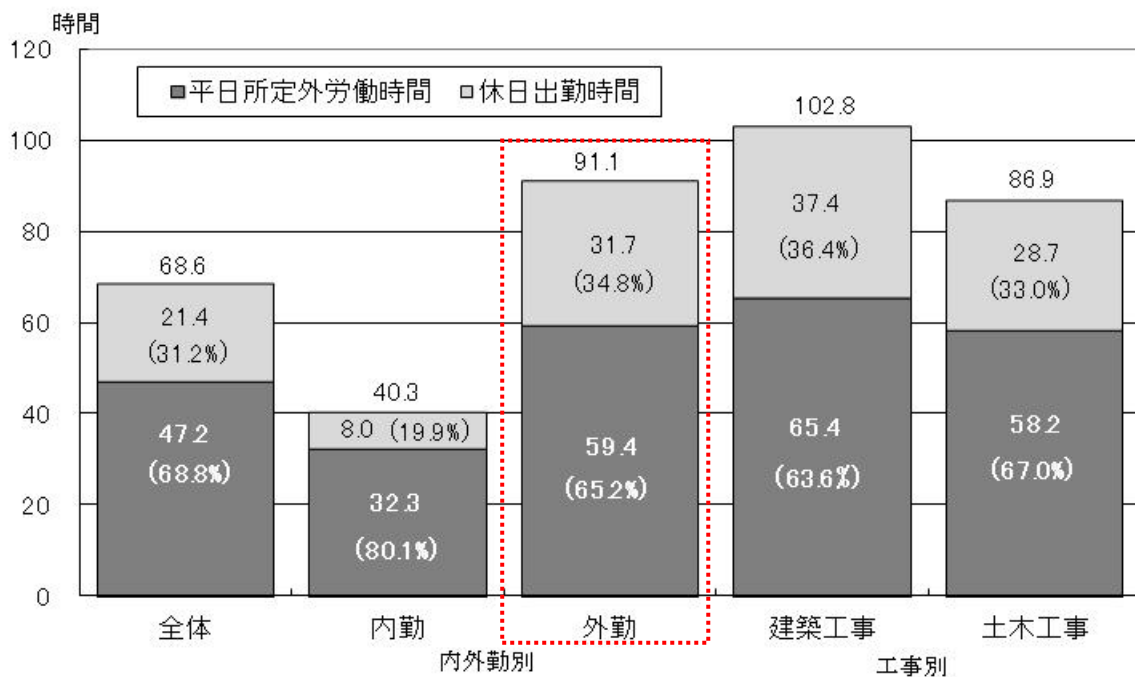
休日取得日数（2012年11月）



外勤者の土曜休日取得日数の割合（2012年11月）

(8) 平日の所定外労働時間と休日出勤の時間

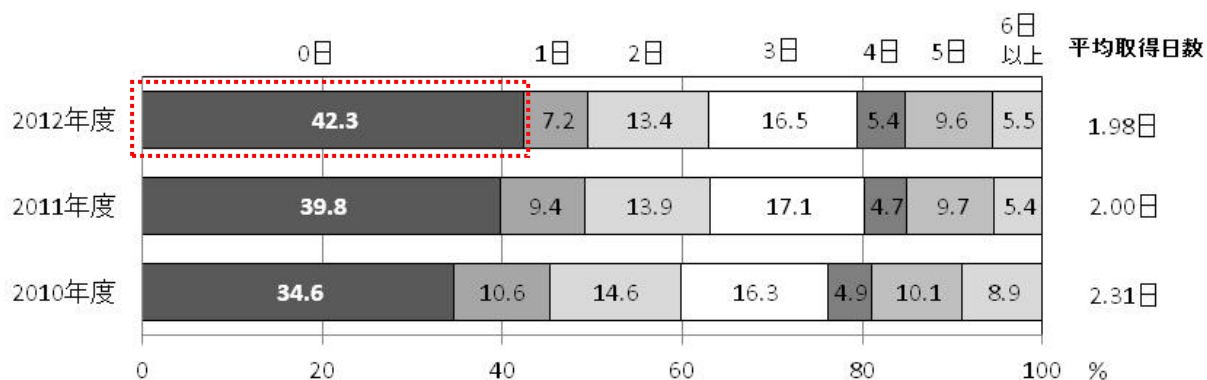
外勤者の平均所定外労働時間は月91.1時間で、内訳は平日の所定外労働時間が月59.4時間（65%）、休日の出勤時間が月31.7時間（35%）となっています。



平日の所定外労働時間と休日出勤の時間（2012年11月）

(9) 作業所異動時休暇の取得日数

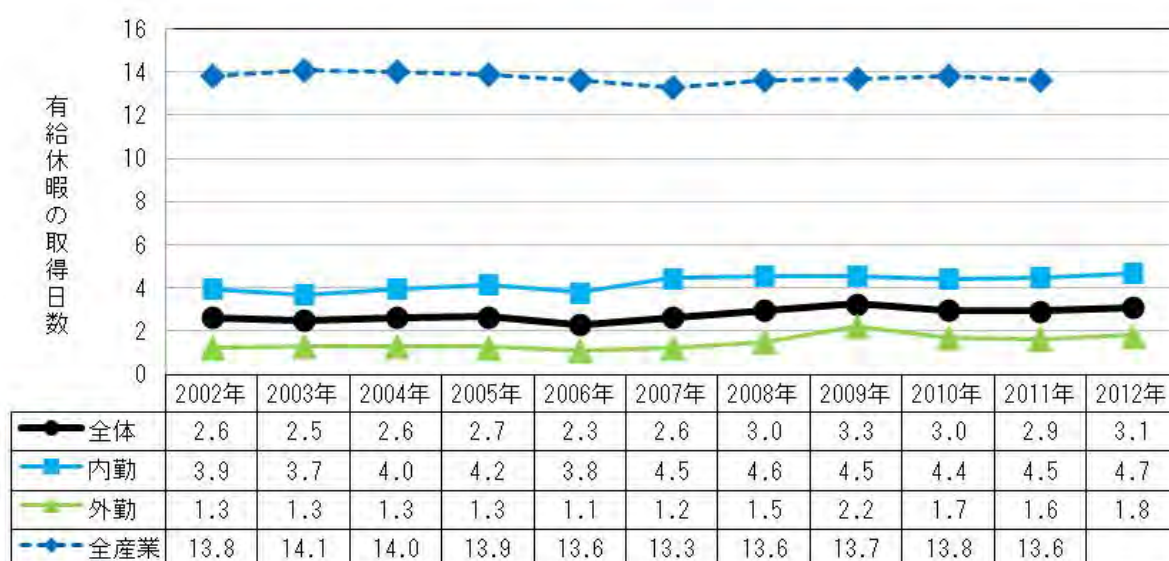
2011年11月～2012年11月の1年間に、作業所異動時休暇を1日も取得できなかった組合員が42.3%となり、その割合は年々高くなっています。作業所異動時休暇の平均取得日数は、1.98日となり年々減少しています。



作業所異動時休暇の取得日数

(10) 有給休暇の取得

他産業に比べて年間総労働時間が多い理由の1つに、有給休暇の取得日数が少ないことがあげられます。他産業では有給休暇を14日程度取得できているのに比べ、日建協平均では3日程度しか取得できていません。



有給休暇の取得日数の推移

(11) 過重労働

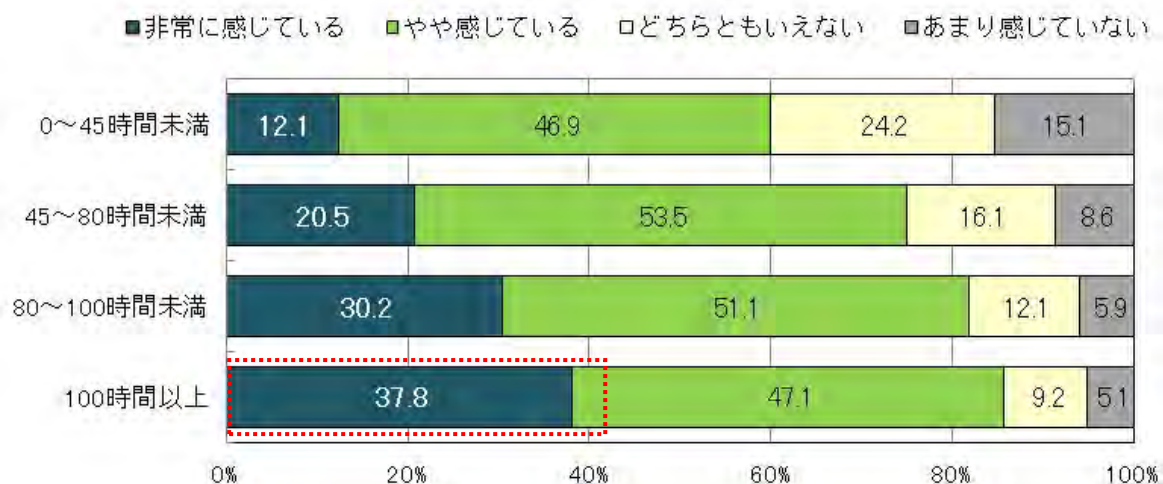
所定外労働時間が月 80 時間以上の組合員の割合は、36.3%となりました。特に外勤者では半数以上が月 80 時間以上の所定外労働を行っており、100 時間以上の所定外労働を行なっている組合員が 40%以上います。



時間外労働時間の分布 (2012 年 11 月)

(12) 所定外労働時間別のストレスや不安を感じる割合

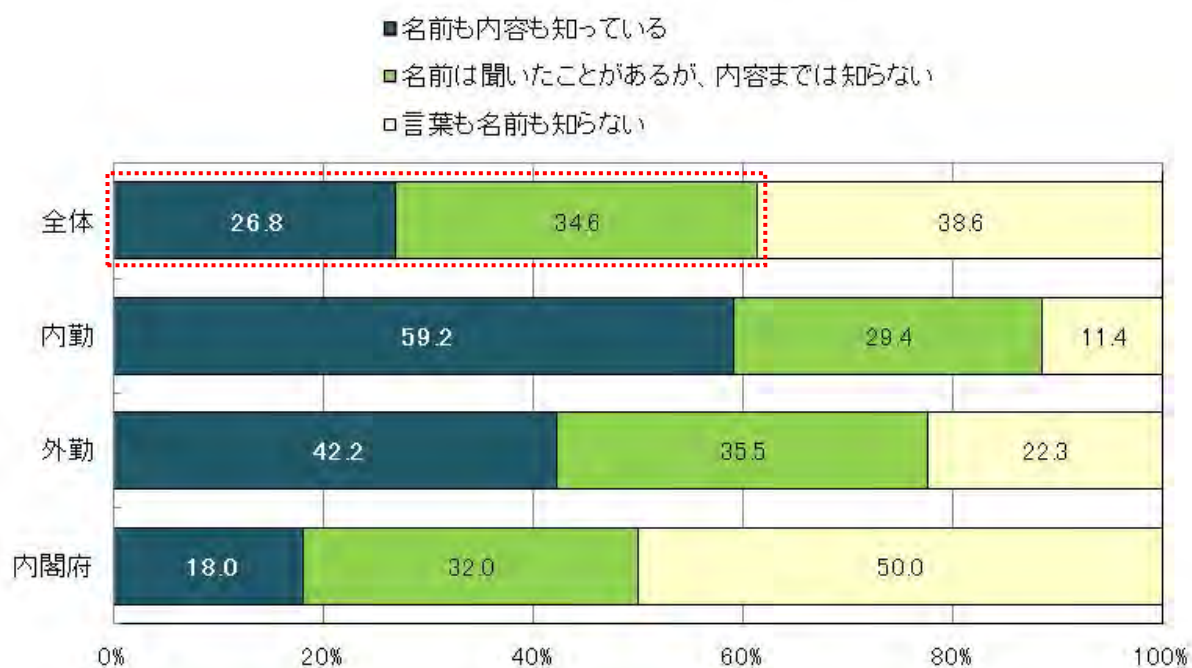
組合員の半数以上がストレスや不安を感じており、特に所定外労働時間月 100 時間を超えている人の中で、「ストレスや不安を非常に感じている」の割合が 37.8%に達するなど、長時間労働は、ストレスや不安に密接な関係があるといえます。



所定外労働時間別のストレスや不安を感じる割合 (2012 年 11 月)

(13) ワーク・ライフ・バランスの認知度

ワーク・ライフ・バランスについては、約半数の組合員が「名前も内容も知っている」「名前は聞いたことがある」と回答しています。内閣府の調査と比較しても、日建協組合員のワーク・ライフ・バランスの認知度が高いことがわかります。



ワーク・ライフ・バランスの認知度 (2012 年 11 月)

3. 「中期時短方針 2013」の基本的な考え方

(1) 中期時短方針の策定経緯

「中期時短方針 2008」では、日建協全体としての所定外労働の削減目標を数値で掲げ、全加盟組合が目標を共有して取り組んできました。しかし、組合員全体の所定外労働時間は、2008年以降も月 60 時間を超え、月 100 時間以上の所定外労働時間で働く組合員が全体の 1/4 に達しています。

「中期時短方針 2013」を策定するにあたり、まず「中期時短方針 2008」の成果・課題の検証を行いました。トライシート等を活用した加盟組合の取り組みにより、統一土曜閉所運動における作業所内での時短意識の向上など一定の効果がみられたものの、目標として掲げた「所定外労働時間の削減」には至っていません。

そこで本方針では、所定外労働時間削減のために、継続して「中期時短方針 2008」と同じく

- ・ 所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす
- ・ 所定外労働時間の日建協平均を月 45 時間以内に作る

を目標に掲げ、全加盟組合が共有して取り組むことにしました。

そして、方針の策定にあたっては、目標を達成するためにどのような取り組みをしていくべきなのかを中心に議論しました。「中期時短方針 2008」の検証及び進捗状況を確認し、内容を見直した結果、共通の取り組み項目（4 項目）と個別の取り組み項目（6 項目）に設定しました（詳細は次ページ以降に掲載）。加盟組合においてはトライシートを用い、年度ごとの目標を設定することで取り組みの検証から次年度への展開をより効果的に実施できるよう検討しました。また、所定外労働時間を削減するための具体的な取り組み事例をあげ、加盟組合が時短推進活動に活用しやすくしました。

今後、時短推進活動を実施するあたり、本方針を活用して「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、共通目標の達成にむけて全加盟組合が取り組んでいただきたいと考えます。

（２）日建協共通目標

「中期時短方針 2013」に取り組むにあたり、日建協共通目標を以下の通りとします。

**所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす
所定外労働時間の日建協平均を月 45 時間以内にする**

①数値目標の設定理由

- ・数値化することで、目標が明確となり全加盟組合が共有しやすい。
- ・組合員にも理解されやすい。
- ・時短推進の状況が客観的に検証できる。

②休日取得日数でなく、所定外労働時間を目標値として設定した理由

時短を進めていくうえでは、今後も休日取得を推進していくことは重要だと考える。同時に、所定外労働時間の 6 割以上を占める平日の所定外労働時間の削減も重要であり、今回、共通取り組み項目とした。時間の目標であれば休日取得日数の目標にも換算ができ、評価しやすいと考えた。

③所定外労働時間の削減目標を月単位とした理由

- ・組合員にとって実感しやすいのは月単位での設定だと考える。
- ・数値目標に対する取り組みの検証を行うためには、実態の把握が必要となる。日建協全体での実態把握は 11 月の時短アンケートで行うことが可能である。
(休日取得日数を目標とした場合は、日建協全体の休日取得状況を把握する手段の検討が必要)

④目標時間の数値根拠およびその理由

◆「所定外労働時間月 100 時間以上の過重労働をなくす」について

- ・2012 年 11 月の時短アンケートによれば、月 100 時間以上の所定外労働を行っている組合員の割合は、全体で 25.7%、外勤者においては 40.7%となり、早急に改善する必要がある。

(月 100 時間の設定根拠)

- ・厚生労働省の労災認定基準によれば、月 100 時間以上の所定外労働をすることで、業務と発症との関連性が強くなるとされており、健康障害防止の観点から、目標として掲げるべきと考える。
- ・平成 23 年 12 月に厚生労働省により精神障害の労災認定基準が定められ、発病直前の連続した 3 ヶ月間に月 100 時間以上の所定外労働を行うと精神障害発病の原因となり得るとされた。精神障害発病防止の観点からも、目標として掲げるべきと考える。

◆「所定外労働時間の日建協平均を月 45 時間以内にする」について

- ・全組合員の目標としては平均所定外労働時間を掲げることが望ましいと考える。

(月 45 時間の設定根拠)

- ・脳・心臓疾患と業務の関連性は月 45 時間を超えると関連性が徐々に強くなるとされている。
- ・厚生労働省は「過重労働による健康障害防止のための総合対策」において、「事業者は時間外労働を月 45 時間以内とするよう努めるものとする。」としており、企業側からも理解が得られやすい目標と考える。

根 拠

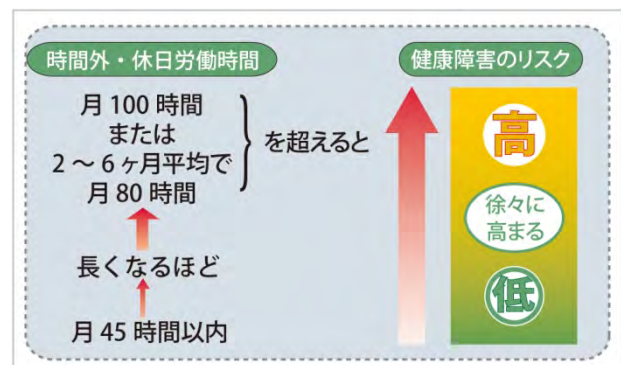
- ・厚生労働省「過重労働による健康障害防止対策」

(平成 18 年 3 月 17 日付もと初第 0317008 号、平成 20 年 3 月 7 日付木発第 0307006 一部改正)

「長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらすもっとも重要な要因と考えられ、脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られている」

- ・厚生労働省「労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準」の示す所定外労働時間との関連性

45 時間：1～6 ヶ月間にわたり、1 ヶ月あたりおおむね 45 時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性は徐々に強くなる。



80 時間：2～6 ヶ月間にわたり、1 ヶ月あたりおおむね 80 時間を超えて時間外労働が長くなる場合は業務と発症との関連性は強くなる。

100 時間：1 ヶ月間におおむね 100 時間を超える時間外労働が認められる場合、業務と発症との関連性は強くなる。

根 拠

- ・厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準について」

(平成 23 年 12 月 26 日付基発 1226 第 1 号)

長時間労働に従事することも精神障害発病の原因となり得ることから、長時間労働を以下の 3 通りの視点から評価します。

以下の場合、業務による強い心理的負荷が認められ、精神障害を患った場合には、精神障害の労災が認定されます。

①「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」

【心理的負荷が「強」と判断される例】

- ・発病直前の 1 か月におおむね 160 時間以上の時間外労働を行った場合
- ・発病直前の 3 週間におおむね 120 時間以上の時間外労働を行った場合

②「出来事」としての長時間労働

【心理的負荷が「強」と判断される例】

- ・発病直前の 2 か月連続して 1 月あたりおおむね 120 時間以上の時間外労働を行った場合
- ・発病直前の 3 か月連続して 1 月あたりおおむね 100 時間以上の時間外労働を行った場合

③ 他の出来事と関連した長時間労働

【心理的負荷が「強」と判断される例】

転勤して新たな業務に従事し、その後月 100 時間程度の時間外労働を行った場合

（３）加盟組合の取り組み

＜共通の取り組み項目＞

所定外労働時間の削減をめざしていくうえでの必須項目として位置づけ、取り組みを検討しました。

その結果、中期時短方針 2008 にて共通の取り組みとして活動してきた 3 つの項目に新たに「平日の所定外労働時間の削減」を加え、時短推進活動の基礎として取り組みを実施していく必要があることを確認しました。

- ① 時短意識の向上
- ② 労働時間の現状把握
- ③ 統一土曜閉所運動の強化
- ④ 平日の所定外労働時間の削減

「① 時短意識の向上」にあたっては、組合員個人・職場・会社など対象をきちんと絞った活動に取り組みます。

「② 労働時間の現状把握」の取り組みを実施するにあたっては、引き続き組合員の労働時間の現状と実態の把握に努め、加えて所定外労働時間の要因分析に取り組みます。

「③ 統一土曜閉所運動の強化」については、統一土曜閉所運動は、更なる産業全体の運動への発展をめざしていくためにも加盟組合が連帯した取り組みが必要であるとの考えから、引き続き共通の取り組み項目として設定することとしました。

「④ 平日の所定外労働時間の削減」については、これまでは休日の取得推進を中心に時短推進活動に取り組んできましたが、外勤者の所定外労働時間の 6 割以上を占める平日の所定外労働時間の削減をすることが同時に必要であると考え、共通の取り組み項目として新たに加盟組合全体で取り組むこととしました。

<個別の取り組み項目>

所定外労働時間の削減をめざしていくうえで、各加盟組合が状況に応じて選択して取り組む項目と位置づけて検討しました。

- ① 労使委員会の設置・運営
- ② 土曜・祝日閉所の推進
- ③ 振替休日・代休の取得推進
- ④ 作業所異動時休暇の導入・取得推進
- ⑤ 有給休暇の取得推進
- ⑥ ワーク・ライフ・バランスの理解促進

「① 労使委員会の設置・運営」については、日建協全体として労使委員会を設置している割合が過半数を超え、また、設置していなくても通常の活動の場で労使一体の話し合いを行っていることから中期時短方針 2013 では、個別の取り組みとしました。

休日取得の推進の観点からは、中期時短方針 2008 に引き続き「② 土曜・祝日閉所の推進」「③ 振替休日・代休の取得推進」「④ 作業所異動時休暇の導入・取得推進」に取り組みます。「⑤ 有給休暇の取得推進」については、私たちの建設産業は、他産業に比べ有給休暇の取得日数が少ないのが現状です。所定外労働時間削減のために、計画的な有給休暇の取得の推進・有給休暇を効果的に取得することによる長期連続休暇の取得に取り組みます。

「⑥ ワーク・ライフ・バランスの理解促進」について、ワーク・ライフ・バランスの考え方は、建設産業内でも認知されつつあるが、まだ正しく認識されているとはいえないという現状を鑑み、新たに「ワーク・ライフ・バランスの理解促進」として取り組んでいきます。

以上の 6 項目の個別の取り組み内容については、段階的に実施すべき内容なのか、それとも同時並行的に実施すべき内容なのかを考慮して設定しました。

（４）日建協の取り組み

日建協は、「産業政策活動」と「組織内の取り組み」により時短推進活動を推進していきます。

また、加盟組合が時短推進活動をより効果的に実施できるよう、毎年の取り組み状況の収集・確認を行うとともに、加盟組合への支援および情報交換を充実させていきます。

※これらの方針は、2013 年度以降の各年度においては、単年度の活動方針のなかへ具体的に盛り込み取り組んでいく

<産業政策活動>

① 提言活動

「中期時短方針 2013」における、提言活動の企画・実施にあたっては、加盟組合に対して経過報告及び意見収集を適宜行ったうえで取り組んでいきます。

（i）土木(公共)工事に従事する組合員の問題解消をめざして

作業所アンケートの実施により、土木作業所の労働環境の現状を把握し、地方整備局をはじめとする発注者に対しその改善を働きかけます。

当面の活動としては、国土交通省に対しては各地方整備局の統一した施策の運用や、担当者レベルまでの施策の浸透と徹底が図られるよう働きかけを行います。働きかけを行うに際しては、作業所アンケートの経年データを用い、国土交通省の取り組みの進捗を確認します。また、総合評価落札方式や低価格受注など、新たな課題についても調査を行い改善を働きかけます。

（ii）建築(民間)工事における適正工期の実現にむけて

建築工事に従事する組合員の長時間労働が常態化している要因の一つとして、不稼働日や休日条件が考慮されていない過度な短工期設定が考えられるため、適正工期の実現にむけて取り組みを行っていきます。

当面の活動としては、提言書「民間建築工事の『4 週 8 休を含む不稼働日を考慮した工期設定』の実現にむけて」を用い、関係先に対して適正工期の実現にむけた働きかけを行います。特に、民間契約約款を策定する関係者に対しては、4 週 8 休を含む不稼働日を考慮した工期設定の考え方を約款改訂にむけた議論に反映するよう働きかけます。

② 提言の企画・立案

社会資本整備の動向や建設産業に関する 3 者問題について、加盟組合のニーズや時短アンケート結果を検討しつつ、必要に応じて新たな課題の分析・調査活動を行っていきます。

③ 要望・意見発信

労働環境を取り巻く様々な課題の解消にむけて、行政・発注者・業界団体・加盟組合企業経営者に対して、働きかけを行っていきます。

統一土曜閉所運動については、産業全体の取り組みとなるよう各関係団体に対し、継続して協力を要請していきます。特に、業界団体については後援をきっかけにお互いに協力して産業内への運動の浸透をはかります。

<組織内の取り組み>

① 統一土曜閉所運動の推進

加盟組合員のひとりでも多くの人に「休むことの大切さ」と「心と体の休息の大切さ」に気づいてもらい、少しでも多くの作業所が土曜閉所に取り組めるように、年2回の統一土曜閉所運動を推進します。運動にあたっては、各加盟組合企業に協力を要請するなど、加盟組合と連帯して取り組みます。

② 時短意識の高揚

加盟組合の勉強会等への出席、機関誌 Compass や R48 を活用して、組合員の時短意識の高揚や、労働法制の基礎知識等の教宣を行っていきます。また、時短アイデア大賞受賞作品の水平展開を行い、組合員の時短意識の高揚をはかります。

③ 時短推進委員会

日建協本部と加盟組合が連帯して、年間をつうじて継続的に時短推進活動を実施するために、加盟組合から委員を募集し委員会を設置します。

④ 充実した情報交換

日建協諸会議やトライシートを活用して、加盟組合間の取り組みの好事例などについて情報交換を行います。

⑤ 時短アンケートの分析と活用

時短アンケートを使用して、労働環境の実態を把握するとともに、組合員の意識や課題を分析し、加盟組合にフィードバックするとともに、日建協全体の活動に有効に活用していきます。また、加盟組合企業経営者に対し、組合員の意識や抱える課題を訴える際のデータとして活用します。

(5) 中期時短方針 2013 概要図

次ページ図ー1に中期時短方針 2013 の概要図を示す。



共通目標

(所定外労働時間月100時間以上の過重労働をなくす。所定外労働時間の日建建平均を月45時間以内にするとする。)

加盟組合の取り組み (詳細は図2参照)

加盟組合
個々の問
題点解消
にむけた、
具体的取
り組み

共通の取り組み項目

『所定外労働時間の削減のための必須
取り組み項目』

① 時短意識の向上

② 労働時間の現状把握

③ 統一土曜閉所運動の強化

④ 平日の所定外労働時間の削減

個別の取り組み項目

『所定外労働時間の削減のために、各加盟組合が選択し
て取り組む項目』(取り組み内容および個別の目標値は
加盟組合で決定)

- ① 労使委員会の設置・運営
- ② 土曜・祝日閉所の推進
- ③ 振替休日・代休の取得推進
- ④ 作業所異動時休暇の導入・取得推進
- ⑤ 有給休暇の取得推進
- ⑥ ワーク・ライフ・バランスの理解促進

日建協の取り組み『日建協が実施する、産業界内外にむけた取り組み』

<産業界政策活動>

① 提言活動

加盟組合に対して経過報告及び意見収集を適宜行う。

i) 土木(公共)工事に従事する組合員の問題解消をめざして

ii) 建築(民間)工事における適正工期の実現にむけて

★ i, iiの取り組みの実現にむけた時短推進に関する行政・発注者等への意見発信

② 提言の企画・立案

加盟組合のニーズや時短アンケートの結果を検討しつつ、必要に応じて新たな課題の分析・調査を行う。

③ 要望・意見発信

産別組織としての考えをタイムリーに、行政・発注者・業界団体・加盟組合企業経営者に対し意見発信を行う。

<組織内の取り組み>

加盟組合が取り組む時短推進活動に対する、支援・情報交換を充実させる。

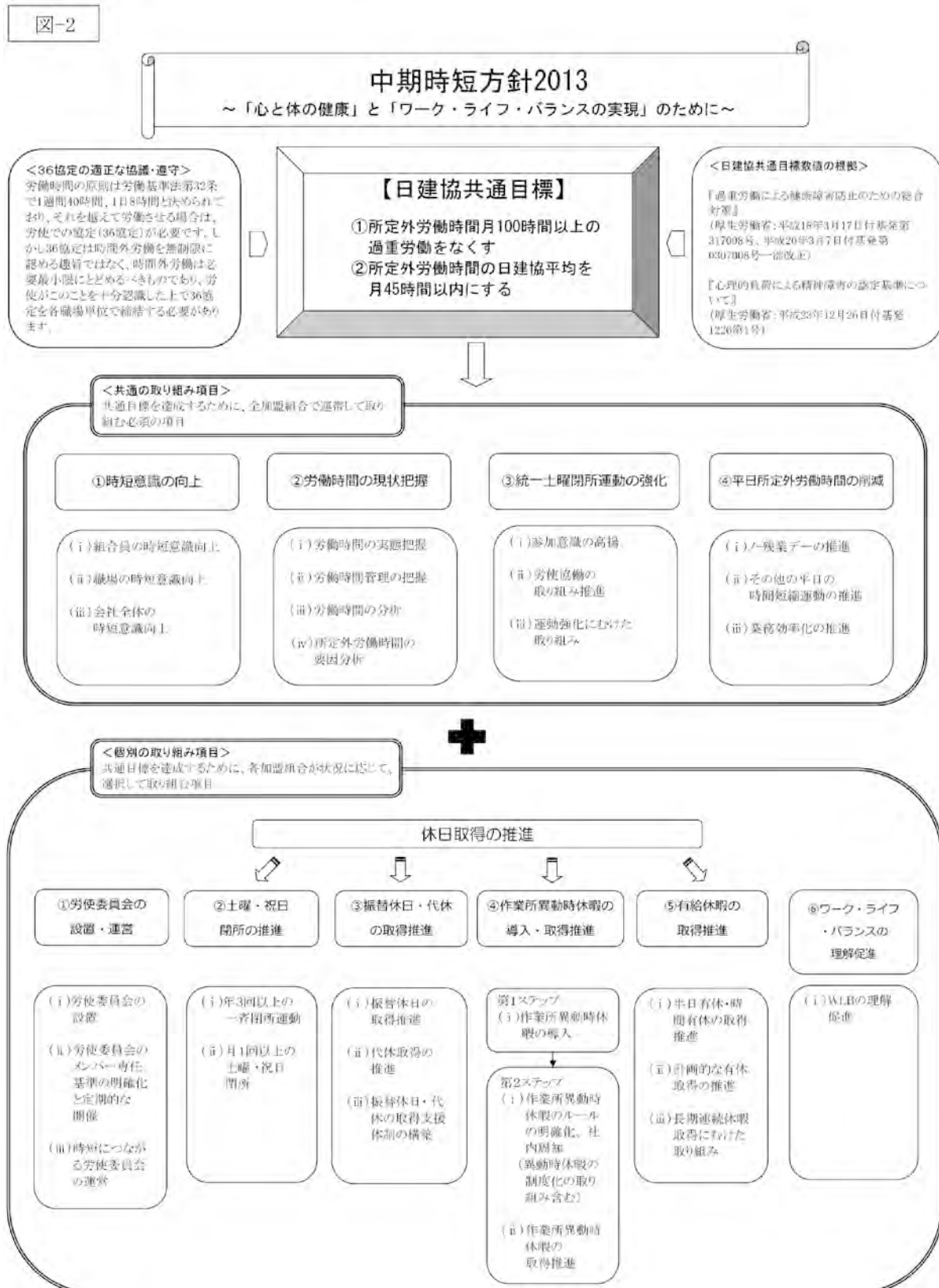
① 統一土曜閉所運動の推進 ② 時短意識の高揚 ③ 時短推進委員会 ④ 充実した情報交換

⑤ 時短アンケートの分析と活用

4. 時短推進活動の具体的な取り組み内容

(1) 時短推進活動取り組み概念図

図-2 に時短推進活動取り組み概念図を示す。



(2) 共通の取り組み項目

「中期時短方針 2013」では、労働時間の削減にむけた、加盟組合共通の取り組みとして、「時短意識の向上」「労働時間の現状把握」「統一土曜閉所運動の強化」および「平日の所定外労働時間の削減」に取り組みます。

① 時短意識の向上

時短を進める上での最も重要かつ基本的なことは、時短への意識です。

組合員の心と体の健康、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働時間の削減が不可欠であるということを、労使が共通の認識として意識する必要があります。

時短への意識は、「組合員の意識」、「職場の意識」、「会社全体の意識」の3つの意識に分類でき、どれかひとつの意識が欠けても、時短を進めることはできません。「中期時短方針 2013」でも、それぞれの意識の向上に取り組みます。

(i) 組合員の時短意識向上

取り組み事例

- ◆時短ポスターなどを作成し、組合員の時短意識の向上につなげる。
- ◆組合機関誌を活用し、組合員の時短意識の向上につなげる。
- ◆自社の就業規則（労働協約）について教育ならびに周知する。
- ◆労働基準法が定める労働時間および休日についての教育を行う。
 - ・第 32 条（労働時間の原則）
 - ・第 35 条（休日）
 - ・第 36 条（時間外・休日労働に関する協定：36 協定）
- ◆過重労働がもたらす健康障害の事例を報告する。
- ◆あたりまえに付き合い残業を行うことや、長時間職場にいたことがよいとする意識の改革を促す。

(ii) 職場の時短意識向上

取り組み事例

- ◆職場単位で、工程打合せ時などに時短推進について話し合いの場をもたせる。
- ◆職場に時短方針、時短取組項目を掲示する。
- ◆「時短に関するチェックシート」を作成し、時短推進活動について確認する。
- ◆時短に対する組合員の意識の向上をはかるための職場会を開催する。
- ◆日建協の時短アイデア大賞の中から実践できるアイデアに取り組む。
- ◆職場長に対し土曜閉所にむけた取組や、健康面・メンタルヘルス面からの時短の必要性を呼びかける。

(iii) 会社全体の時短意識向上

取り組み事例

- ◆労使一体となった時短推進の目標を設定する。
- ◆労使一体となった時短推進のメッセージ（決意表明）を全社員に発信する。
- ◆労使委員会を効果的に活用して、労使一体の時短推進の取り組みを実施する。
- ◆各種会議体にて時短取組目標、時短取組項目をまとめた資料や時短に関する資料を配布し、時短推進の目的や取組項目の周知を図る。
- ◆非組合員の管理監督者に対して、労働基準法等の教育や時短意識の向上につながる教育を実施するよう会社側に要請する。
- ◆時短活動の取り組み事例を全社員から募集し、収集した事例を発信する。

② 労働時間の現状把握

労働時間の現状把握には、次の3つが考えられます。

- (i) 労働時間の実態把握：組合員の実際の労働時間を把握する
- (ii) 労働時間管理の把握：労働時間の管理がどのようになされているかを把握する
- (iii) 労働時間の分析：組合員の労働時間の統計的なデータを把握し、他単組や他産別と比較検討する

上記3つの現状把握を行う以外に、中期時短方針2013では「(iv) 所定外労働の要因分析」を新たに加えることにより、所定外労働の原因究明や所定外労働を減らすための具体的な対策に取り組みます。

(i) 労働時間の実態把握

取り組み事例

- ◆組合側で独自に労働時間の実態把握を行う。
- ◆労使で把握した労働時間に差異がないか確認し、差異があれば以下の項目を実施する。
 - ・会社側が労働時間適正把握基準（6. 資料編 資料6を参照）を遵守しているか確認する。
 - ・組合員に労働時間を適正に申告するよう教宣する。

(ii) 労働時間管理の把握

取り組み事例

- ◆労働時間管理が労働時間適正把握基準にしたがって実施されているか確認する。
 - ・誰が、どこの作業所（部署）で、何時間働いているのかが管理されているか。
 - ・職場における労働時間管理を誰が、どのように行っているのか。
 - ・始業、終業時刻の確認、記録がいつ、どのように行われているか。

(iii) 労働時間の分析

取り組み事例

- ◆労働時間について以下の項目を分析する。
 - ・ 単組における時短推進目標値と現状の差
 - ・ 単組における組合員の平均所定外労働時間の現状
 - ・ 単組における組合員の休日取得の現状（土休、代休、有給休暇の取得率）
 - ・ 作業所の土曜閉所状況
 - ・ J Vサブ、下請け作業所の所定外労働時間
 - ・ 月 100 時間を超える過重労働者の有無と医師面談状況
 - ・ 36 協定の遵守状況

(iv) 所定外労働の要因分析

取り組み事例

- ◆時短アンケート結果から、所定外労働の要因を分析する。
- ◆所定外労働の多い職場や土曜日が休めていない作業所、有休が取れていない職場などの実態を検証し、要因を分析する。
- ◆所定外労働について、職場会で抽出した意見から要因を分析する。
- ◆組合員の所定内労働時間の働き方を検証し、所定外労働につながる要因を分析する。

③ 統一土曜閉所運動の強化

作業所を閉所し、「心と体の休息日」を確保することで、一人でも多くの人に「休むことの大切さ」に気づいてもらい、時短意識高揚につながることを目的に、引き続き年2回の統一土曜閉所運動（6月、11月）に全加盟組合が連帯して取り組みます。

(i) 参加意識の高揚

取り組み事例

- ◆日建協の作成したポスターやチェックシートを活用し、参加意識を向上させる。
- ◆組合機関誌、ホームページなどを活用し、運動の目的を示すとともに、参加意識高揚のための積極的な広報活動を行う。
- ◆組合の年間カレンダーに統一土曜閉所日を記載し、認識させる。
- ◆組合本部、支部、職場の連携を強化し、統一土曜閉所運動を展開していく。
- ◆運動への取り組み状況について事前ヒアリングを実施し、参加意識を向上させる。
- ◆参加意識高揚のため、ヘルメットステッカーなどのツールを作成する。
- ◆日建協統一土曜閉所キャッチフレーズ募集に単組として積極的に応募し、参加意識の高揚を図る。

(ii) 労使協働の取り組み推進

取り組み事例

- ◆単組独自で統一土曜閉所運動の要請文を作成する。
- ◆日建協統一土曜閉所運動ポスターに社名と組合名を連名表記する。
- ◆日建協からの統一土曜閉所運動の要請文を活用する。
- ◆労使委員会等をつうじて、運動についての方針を労使で協議する。
- ◆会社側に対して運動への協力をもとめ、職制をつうじた通達を出すよう要請するなど、労使一体となった取り組みを展開する。
- ◆作業所に対して、職制をつうじて運動参加を促すよう要請する。
- ◆内業のために出勤せざるを得ない作業所を把握し、支援策を検討する。
- ◆工程検討、着工時に閉所の予定を工程表に組み入れる（検討会議資料などで確認）。

(iii) 運動強化にむけた取り組み

取り組み事例

- ◆作業所に事前準備（工程の検討、協力会社への説明等）を実施することを促し、閉所にむけた環境整備を図る。
- ◆統一土曜閉所日の前の各作業所の閉所予定状況と取り組みの確認を行う。
- ◆統一土曜閉所日に休めない作業所について、他の土曜日または、平日の読み替え閉所を促す。
- ◆土曜日に施工せざるを得ない作業所について、平日の読み替え閉所を促す。
- ◆着工間もない作業所に対して、統一土曜閉所について個別に広報する。
- ◆日建協加盟組合以外の会社がスポンサーや元請になっている作業所への運動を強化する。
- ◆加盟組合間の取り組みの情報交換を行い、運動を強化させる。
- ◆統一土曜閉所日とあわせて、組合または労使共催で、組合員間のコミュニケーションをはかるためのイベントや社会貢献活動を企画、実施する。
- ◆結果の検証、課題の抽出を行い、次回の運動につなげる。
- ◆「なぜ閉所できたか」を調査し、全ての作業所に広報する。

④ 平日の所定外労働時間の削減

「ノー残業デー」や「1日〇時間短縮運動」などの推進により、具体的に平日の所定外労働時間の削減に取り組みます。また業務の効率化を図ることで、生産性を向上させ、仕事にかかる時間を短縮したり、配置人員を増やすことにより一人あたりの負担を減らすなどの取り組みにより、長時間労働をしなくてもよい環境づくりに取り組みます。

(i) ノー残業デーの推進

ノー残業デーの推進は、平日の所定外労働時間削減の意識高揚を図ることを目的としており、その意義は以下のようなことが考えられる。

- ・過重労働防止：文字通り、体を休める
- ・生活の充実：家族や大切な人と過ごす時間の確保
子育てや介護、地域貢献、自己啓発などの時間の確保
- ・作業能率の向上：疲れがとれた体で仕事に取り組むことができる
仕事の優先順位と業務改善の検証・見直しを図る
- ・環境対策：照明や空調を早い時間に切ることによる省エネ効果
- ・職場環境の向上：職場全員で協力し合うことによる時短意識高揚と雰囲気作り

取り組み事例

- ◆ノー残業デーを設定する（ルールづくり）。
 - ・対象日を設定する（毎週水曜日、第2水曜日、作業所閉所日前日など）
 - ・対象範囲を設定する（全社、内外勤、職場、個人など）
- ◆管理者（部課長や作業所長など）へ働きかける。
- ◆工程表、計画表、カレンダーに書き込む。
- ◆ポスターの掲示や時計の下にノー残業デー看板を掲示するなど、ノー残業デーの意識を喚起する。
- ◆ノー残業デーには、「会議をしない」「書類の締切日としない」を徹底する。
- ◆帰りやすい雰囲気を作るために、職場内で「声かけ運動」や見回りを行う。
- ◆館内放送を行い、ノー残業デーであることを周知する。
- ◆就業時間終了時にチャイムを鳴らす。
- ◆当日にメールで周知する。
- ◆管理職や上長に持ち回りでメール発信や「声かけ運動」を実施してもらい、マンネリ化防止に努める。
- ◆ノー残業デーの当日を一斉清掃日に指定して終業時刻に合わせて掃除を行う。
- ◆強制的に消灯する。
- ◆発注者や取引先など社外にPRする。
- ◆ノー残業デーを家族に広報する。
- ◆ノー残業デー当日に職場レクリエーションを実施する。
- ◆第2回時短アイデア大賞受賞作品「ノー残業当番」を活用する。

(ii) その他の平日の時間短縮運動の推進

取り組み事例

- ◆1日の労働時間の現状を把握し、1日〇時間短縮運動を推進する。
- ◆朝礼などで、組合員に退社時間を宣言させる（何時に帰る宣言）。
- ◆職場内で残業限度時間を設定する。
- ◆自己啓発のための社外の講習会や、自分の趣味に合ったサークルに参加を促す。
- ◆上長を含む職場全体で取り組む「時短推進強化キャンペーン」を企画し、職場のコミュニケーション強化を図る。
- ◆各自の帰宅時間目標を職場のホワイトボードなどに掲示する。
- ◆第1回時短アイデア大賞受賞作品「帰宅時間申告ボード」を活用し、自分の帰宅時間目標を表示する。

(iii) 業務の効率化の推進

取り組み事例

- ◆労使で業務の効率化、生産性の向上について検討する。
- ◆決算期や竣工時期など繁忙期を想定した、フレキシブルな配員体制を検討する。
- ◆過度な成果主義、業績主義の改善を検討する。
- ◆業務の洗い出しを実施し、担当者・支援者・補助者を決め、関わり合いを持たせる。
- ◆1日のうち社内間の電話を控え、業務に集中できる時間を設定する。
- ◆職場単位で勉強会を開催し、職員のレベルアップを図る。
- ◆業務改善やタイムマネジメントのセミナーを開催する。

(3) 個別の取り組み項目

加盟組合個別の取り組みとして、「労使委員会の設置・運営」「土曜・祝日閉所の推進」「振替休日、代休の取得推進」「作業所異動時休暇の導入・取得推進」「有給休暇の取得推進」「ワーク・ライフ・バランスの理解促進」の6項目を設定しました。加盟組合は、労働時間の現状把握を行うことによって明らかになった、加盟組合個別の問題解消のために、効果的であると思われるものを選択し取り組みを実施していきます。実施する取り組み項目については、それぞれに目標を定めて具体的な取り組みを実施します。

① 労使委員会の設置・運営

所定外労働時間を削減していくためには、労使一体となって長時間労働の原因究明や抜本的な改善策を検討していく必要があります。そのために、長時間労働の実態や改善策について労使が共通の認識を持ち、協議を行っていくための労使委員会を設置し、継続的かつ効果的な運営に取り組みます。

(i) 労使委員会の設置

労使委員会を設置する目的である『組合員の労働環境改善』を明確にし、労使共通の認識のもと会議体を設置することが大切です。

取り組み事例

- ◆ 全社レベルで解決すべき問題について協議を行う労使委員会（組合本部と本社）を設置する。
- ◆ 支店レベルで、労働時間について協議を行う労使委員会（組合支部と支店）を設置する。

(ii) 労使委員会のメンバー選任基準の明確化と定期的な開催

労使で協議する場である労使委員会は、決まったメンバーによる継続的な話し合いがなされなければ、労働環境改善のための継続的な取り組みはできません。そのためには、メンバーの選任基準を明確にし、定期的に開催するように取り組まなければなりません。

取り組み事例

- ◆ 会社側の労使委員会の構成メンバーは、管理部門や現業部門の責任者クラスとし、メンバーの選任基準を明確にする（役職を固定する）。
- ◆ 毎年、時短推進強化月間の前後に開催するなど、継続的かつ定期的に労使委員会を開催する。

(iii) 時短につながる労使委員会の運営

労使委員会では、委員会が形骸化しないよう注意し、時短について効果的な話し合いができるよう運営されなければなりません。

取り組み事例

◆次の議題について話し合いを行う。

- ・労使共通の時短推進目標（目標の設定、達成度）
- ・自単組における組合員の所定外労働時間の現状（前回の労使委員会開催時との比較など）
- ・自単組における組合員の休日取得の現状（土休、振休、代休、有給休暇の取得率など）
- ・作業所の土曜閉所状況
- ・月 100 時間を超える過重労働者の有無と医師面談状況
- ・36 協定の遵守状況
- ・前回の労使委員会の会議内容に対する組合員からの意見

◆労使委員会の会議内容を組合員に周知させ、意見を求める。組合員から出た意見を労使委員会に反映させる。

② 土曜・祝日閉所の推進

統一土曜閉所運動を更に発展させ、土曜・祝日の作業所の閉所日を増やすことで、「休むことの大切さ」「心と体の休息日」を実感してもらうことを目的に、作業所の 4 週 8 閉所の実現にむけて取り組む。

(i) 年3回以上の一斉閉所運動

自組合の統一土曜閉所運動の定着度合いをふまえつつ、「心と体の休息日」の取得日数の増加を目的に、新たに運動日を設定し、労使一体で取り組む。

取り組み事例

- ◆労使で運動回数、運動月について協議し自社独自に土曜閉所日を設定する。
- ◆統一土曜閉所運動と同様の取り組みとなるよう、組合機関誌やホームページをつうじて組合員に対して運動内容の広報をするとともに、参加意識を高揚させる。
- ◆独自の土曜閉所運動のポスターを作成し、広報する。
- ◆会社や組合の年間カレンダーなどに記載することで、会社の行事として定着するよう広報する。
- ◆結果集計を WEB のみで行うなど統一土曜閉所運動と差別化し、取り組みやすい運動にする。
- ◆閉所結果や閉所状況について検証、課題の抽出を行い、以後の取り組みにつなげる。

(ii) 月1回以上の土曜・祝日閉所

全作業所が月1回以上、土曜・祝日閉所することを目標に労使一体で取り組む。

取り組み事例

- ◆毎月第2土曜日を閉所日に設定する。
- ◆土曜・祝日閉所日の取り組み範囲（部署）、設定方法などを労使で検討する。
- ◆組合機関誌やホームページをつうじて、運動内容の広報をするとともに、参加意識を高揚させる。
- ◆工事着手時から工程に月1回以上の土曜閉所を組み込むよう、会社や作業所に対して働きかける。
- ◆作業所での取り組みの好事例を収集し、組合員へ展開する。
- ◆作業所の閉所状況を定期的に検証し、課題についての改善策及び支援策を労使で検討する。
- ◆モデル作業所を選定して取り組みを行い、モデル作業所の好事例・課題等を水平展開する。
- ◆会社や組合主催のレクリエーションの場で、土曜閉所日を家族に広報する。

※「モデル作業所」での実施項目

- ・労使でモデル作業所の選定基準や選定方法について協議し決定する。
- ・モデル作業所には、自主的な閉所目標日数を掲げてもらい、目標達成にむけた業務改善に取り組んでもらう。
- ・モデル作業所に対する支店や部署との連携、支援体制、業務効率化について労使で検討する。
- ・達成にむけた取り組み好事例の収集と課題を検証する。
- ・モデル作業所の取り組み好事例を組合員へ広報することで、閉所意識の高揚と好事例の展開を図る。
- ・取り組みをつうじて得ることのできた作業所に対する支店、部署との連携、支援体制、業務効率化に関する対策について検討し、会社に実施してもらう。

③ 振替休日、代休の取得推進

所定休日（土曜・日曜・祝日）の出勤に対して、振替休日、代休の取得を推進する。

ここで、振替休日と代休の違いと、時短活動における両者の取り扱いを明確にしておく。

振替休日と代休の相違点

	振替休日	代休
意味	あらかじめ定めてある休日を、事前に手続して他の労働日と交換すること。休日労働にはならない。	休日に労働させ、事後に代りの休日を与えること。休日労働の事実は変わらず、帳消しにはならない。
要件	[1] 就業規則等に振替休日の規定をする。 [2] 振替日を事前に特定 [3] 振替日は4週の範囲内 [4] 遅くとも前日の勤務時間終了までに通知	特になし。ただし、制度として行う場合、就業規則等に具体的に記載が必要（代休を付与する条件、賃金の取り扱い等）。
36 協定	休日労働に関する協定は不要 （ただし、週法定労働時間を超える場合は、時間外労働に関する協定が必要）	休日労働に関する協定が必要 注）1週1休（4週4休）がなされる場合は、この限りではない
賃金	同一週内で振り替えた場合、通常の賃金の支払いでよい。週をまたがって振り替えた結果、週法定労働時間を超えた場合は、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要。	休日労働の事実は消えないので、休日労働に対する割増賃金の支払いが必要。代休日を有給とするか無給とするかは、就業規則等の規定による。

注 法定休日以外の休日（土・日休みの場合の土曜日、日・祝休みの場合の祝日等）については、休日労働に該当しないが、当日の労働時間が8時間以内でも週法定労働時間を超えた場合は「時間外労働」となることに注意する。

<振替休日と代休の優先順位>

作業所における休日労働を例にとると、ほとんどの場合、工程会議等においてあらかじめ休日に出勤することが分かっているので、その休日労働に対しての代わりの休日は、あらかじめ定めることができるはずである。（振替休日を設定できる。）

休日取得推進を行ううえでは、計画的に休日を取得することが大切であり、事後に代わりの休日を取得する「代休」よりも、あらかじめ代わりの休日を定める「振替休日」が優先されるべきである。

※注意事項：「振替休日が優先」ということは、勤務報告上「代休」より「振替休日」を優先させるという意味ではないことに注意しなければならない。両者は割増賃金の計算に差があり、事後に代わりの休日を取得したにも関わらず、「代休」でなく「振替休日」の扱いを受けてしまうと、割増賃金の面で不利益となるので、勤務報告上の「代休」と「振

替休日」が明確に区分され、適正に処理されているか、組合として確認しなければならない。

(i) 振替休日の取得推進

取り組み事例

- ◆職場単位で月の休日取得日数の目標を設定し、休日出勤予定者の振替休日予定を組み込んだ勤務予定表を作成する。
- ◆休日出勤をする職員が交代で振替休日を取得できるように、部署単位で振替を行う日（交替勤務推進日など）を平日に設定する。

(ii) 代休取得の推進

取り組み事例

- ◆休日出勤した場合は、勤務予定表に代休予定を記入する。
- ◆代休取得率を把握する。
- ◆代休を取得できなかった場合の管理監督者の責任を明確にさせる。
- ◆1ヶ月単位の代休清算制度を導入する（賃金払いの5原則：毎月払いの原則）。

(iii) 振替休日、代休の取得支援体制の構築

少人数作業所などで交代勤務が困難な職場を対象にした支援体制を構築する

取り組み事例

- ◆就業規則等で振休、代休についての規程を作る。
- ◆振替休日と代休の違いを組合員に教宣する。また、非組合員の管理監督者に対しても、振替休日、代休の取得推進につながる教育を実施するよう会社側に要請する。
- ◆本社、支店からの支援体制を構築する。
- ◆支援作業所グループ制度を作る（近隣現場をグループとし、お互い支援しあう制度）。
- ◆少人数職場に対しては、休日の割増賃金が適正に支給されることを前提に、代休のストックを認める制度とする。
(休日手当の考え方は、5. その他(5)『振休・代休の違いについて』を参照)。

④ 作業所異動時休暇の導入・取得推進

多くの作業所勤務の外勤者が、土曜日に出勤し、代休すらも取得できない現状にあるため、比較的休みやすいと考えられる作業所の異動時に、まとまった休暇を取得しようという取り組みである。この休暇を取得することによって、新しい作業所に行く前に心をリフレッシュさせ、体の疲れを取ることができ、次の作業所での仕事にむけての英気を養うことになり、生産性の向上にもつながると考えられる。

<第1ステップ>

(i) 作業所異動時休暇の導入

作業所異動時休暇を未導入の加盟組合においては、労使協議会において制度化や運用による導入にむけて協議を実施し、早期の導入をめざす。

取り組み事例

- ◆作業所異動時休暇の導入にむけて、組合員の意見や要望を収集する。
- ◆作業所異動時休暇について、すでに導入している他加盟組合の事例等をもとに、労使にて協議を進める。
- ◆作業所異動時休暇について労使協定を結ぶ。または就業規則に盛り込むなどの制度化に取り組む。
- ◆制度化ができない場合でも、運用として作業所異動時休暇の導入に取り組む。

ここで、作業所異動時休暇の制度と運用について整理しておく。

制度：作業所異動時に、決まった日数付与される特別休暇

運用：作業所異動時に、決まった日数以上取得が推奨される、または、取得すること
を目標とする代休や有給休暇

制度と運用の併用：異動の条件により、制度と運用を併用することも考えられる。

(例) 転居をともなう異動は制度（特別休暇）、転居をともなわない場合は運用

(代休・有給休暇の取得の推奨)、支店外の異動は制度、支店内は運用等

※いずれの場合も、土、日、祝日は含まないものとする

<第2ステップ>

(i) 作業所異動時休暇のルールの特明確化、社内周知(制度化の取り組みを含む)

2012年度までに、加盟組合37組合中30組合が作業所異動時休暇を制度化もしくは運用により導入している。しかし、休暇取得のルールが明確でないところがあり、組合員への周知も不十分なため、取得率は高いとはいえない。第2ステップでは、作業所異動時休暇のルールを明確にし、組合員に周知させる取り組みを実施する。

取り組み事例

◆作業所異動時休暇の以下の内容を明確にする。

- ・「制度」「運用」「制度と運用の併用」の分類
- ・休暇付与条件（対象者、前職場での勤務期間、異動の内容、転居の有無）
- ・休暇日数（制度の場合は付与日数、運用の場合は取得推奨日数）
- ・休暇取得の申請方法（制度の場合のみ）
- ・休暇取得時期
- ・休暇の有効期間（制度の場合のみ）
- ・休暇取得の管理責任者（制度の場合）、休暇取得推奨者（運用の場合）
- ・休暇取得の権利発生を連絡する方法、時期
- ・人件費負担部署
- ・休暇取得結果の確認方法

◆作業所異動時休暇のルールを全社に周知させる。

<ルールを明確に示した例>

以下に、ルールを明確にした例を示すので、これを参考に労使でルールを制定してください。すでに導入されている加盟組合では、自社の制度等で不明確な点がないか確認してください。

- ①休暇付与対象者：異動が発令された全社員のうち、過去6ヶ月以内に異動時休暇制度を利用したことのないもの。ただし、組織変更による異動辞令および兼務の異動辞令は除く。
- ②休暇日数：支店内異動の場合 連続3日、支店外異動の場合 連続5日
ただし、転居をともなう異動の場合は上記日数の他に2日追加する。
移動にかかる日数は、異動時休暇に含めない。
- ③休暇取得時期：休暇の取得時期は、異動の内示発令後から異動日までの間とする。ただし、内示発令から異動日までに2週間以上の期間が与えられなかった場合又は、業務上の都合による社命により取得できなかった場合は異動後3ヶ月以内とする。
- ④休暇取得責任者：異動時休暇の取得責任者は、辞令発令者とし、対象者の取得状況を把握する。
- ⑤異動時休暇の連絡：異動の内示と同時に、異動時休暇を取得するよう対象者に連絡する。
- ⑥休暇取得の申請：異動時休暇対象者は、休暇の取得を管理部に申請し、勤務報告書にて取得状況を報告する。
- ⑦異動時休暇にかかわる人件費負担は、異動前の職場とする。

(ii) 作業所異動時休暇の取得推進

明確化されたルールのもと、労使一体となった取得推進を目指す。

取り組み事例

◆作業所異動時休暇取得の広報を行う

- ・機関紙や組合ホームページなどで継続的に広報する。特に、工事竣工現場が増える年度末には積極的に広報を行う。
- ・作業所異動時休暇取得者の休暇の過ごし方等の紹介記事を機関紙等に掲載し、取得意識の向上を促す。
- ・日建協が作成した異動時休暇取得推進リーフレットを活用する。

◆作業所異動時休暇取得推進のための対策を労使で実施する。

- ・異動辞令（内示）の早期発令を依頼する。
- ・異動時休暇取得について対象者に書面での通知を実施してもらう。
- ・異動辞令（内示）を受けた対象者に対し、異動時休暇取得予定表の作成を義務づける。
- ・作業所内の対象者全員が取得できるように、職場全体で計画を立てる。
- ・勤務報告書の休日の種類に作業所異動時休暇の項目を作成し、異動時休暇取得者には休暇取得について会社に報告する義務を負わせる。
- ・作業所異動時休暇取得責任者の評価に、部下の異動時休暇取得率の項目を追加してもらう。
- ・長期工事に配属された組合員が、工期中に休暇取得ができる制度の導入や運用を検討する。

◆竣工時の業務の効率化について検討し、効率化にむけて取り組む。

- ・社内竣工書類等の簡素化を労使で検討する。
- ・竣工時の支援グループを組織し、竣工時の業務の効率化をはかる。

◆取得状況の確認、取得率向上のための改善を行う。

- ・作業所異動時休暇の取得率を部門別、支店別等で把握し、格差があれば是正させる。
- ・作業所異動時休暇に関するアンケートを実施し、問題点を調査し、改善する。

◆内勤者の職場異動時についても、同様の制度を導入するなど、異動時休暇対象者を増やす取り組みを検討する。

⑤ 有給休暇の取得推進

組合員の総労働時間短縮をめざし、以下のとおり有給休暇の取得を推進します。

- (i) 半日有休・時間有休の取得推進：組合員のニーズに合った有給休暇取得
- (ii) 計画的な有休取得の推進：会社の制度を利用した計画的な有給休暇取得
- (iii) 長期連続休暇取得にむけた取り組み

(i) 半日有休・時間有休の取得推進

ここで、半日有休と時間有休について整理しておく。

・半日有休とは

年次有給休暇は、日単位で取得することが原則であるが、働くものが希望し、会社が同意すれば、日単位取得の阻害とならない範囲内での半日単位の有給休暇が取得できる。労使協定が締結されていない場合でも取得可能である。

・時間有休とは

年に5日を限度として、時間単位での有給休暇が取得できる制度。2010年4月に労働基準法39条が改正され、労使協定を締結することによって取得できるようになった。労使協定には①対象者の範囲②取得日数③1日の時間数④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数を規定しなければならない。

(時間有休の考え方は、6. 資料編 資料7を参照)

取り組み事例

◆半日有休制度、時間有休制度の内容を組合員に広報する。

◆半日有休、時間有休制度の導入にむけて以下に取り組む。

- ・導入にむけて、組合員の意見や要望を収集する。
- ・すでに導入している他加盟組合の事例等をもとに、労使にて協議を進める。
- ・労使協定を結ぶ、または就業規則に盛り込むなどの制度化に取り組む。

(時間有休)

◆以下の場合の半日有休・時間有休取得制度の活用を促す。

- ・通院
- ・単身赴任者の帰宅時
- ・育児
- ・介護
- ・学校行事
- ・人間ドッグ受診
- ・自己啓発、講習会参加

(ii) 計画的な有休取得の推進

取り組み事例

- ◆有給休暇の取得率を把握し、取得率向上にむけて労使で検討する。
- ◆工程表作成時などに有給休暇の取得を計画する。
- ◆会社の有給休暇制度を機関紙やホームページで周知する。
- ◆以下の場合の有給休暇の取得を推進する。
 - ・記念日（誕生日や結婚記念日など）
 - ・ボランティア
 - ・自己啓発、資格取得、趣味
- ◆機関誌やホームページで有給休暇取得の好事例を組合員に広報する。

(iii) 長期連続休暇取得にむけた取組み

年末・年始、ゴールデンウィーク、夏期休暇などの長期連続休暇時や飛び石連休の谷間に絡めての有給休暇取得を促し、休暇の長期化に取り組む。

取り組み事例

- ◆長期連続休暇に絡めた有給休暇取得を組合員に促す。
- ◆飛び石連休の谷間などを労使で有給休暇取得推進期間に設定する。
- ◆有休取得推進カレンダー等を作成し、有給休暇を取得した場合の連続休暇取得の例示をする。
- ◆工程表に組合員の長期休暇取得予定を記入し、職場内で各々の組合員の予定を共有する。
- ◆長期連続休暇を取得する組合員への支援協力体制を職場内で検討する。
- ◆協力会社を含め、作業所全体で連続休暇取得に取り組む。
- ◆連続休暇の取得状況を調査し、取得が進むよう問題点を検討する。
- ◆日建協の時短推進カレンダーを活用する。

<参考> 3大連休における年次有給休暇の計画的付与制度の導入

※年次有給休暇の計画的付与制度（労働基準法第35条第5項）とは

労基法第39条第5項に規定されているもので、労使協定によって、個人に保留される最低5日間の年次有給休暇以外の休暇を対象に、労使で定めた時季に一斉付与等ができる制度。年次有給休暇の取得率の向上を目指して、昭和63年4月1日から施行されている。

取り組み事例

- ◆年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。
- ◆計画的付与制度について社内周知する。
- ◆3 大連休時を対象に、計画的付与を実施する。

⑥ ワーク・ライフ・バランスの理解促進

中期時短方針 2013 では、時短の目的としてワーク・ライフ・バランス（以下 WLB）の実現をあげています。WLB の実現のためには、組合員が正しく WLB の持つ本来の意味を理解する必要があります。今回、新たな個別の取り組みとして WLB の理解促進に取り組んでいきます。（ワーク・ライフ・バランスの詳細については、5. その他（2）ワーク・ライフ・バランスの考え方を参照）

（i）ワーク・ライフ・バランスの理解促進

取り組み事例

- ◆職場会などで組合員に WLB の正しい理解を促す。
- ◆時短アンケートに取り組み、組合員の WLB の認知度を把握する。
- ◆職場内で WLB に取り組んだ好事例や WLB を紹介する記事を機関誌等で紹介する。
- ◆WLB に関する図書や DVD を用いて、組合員への理解促進を促す。
- ◆経営方針などで、会社独自の WLB 施策に取り組むことを促す。
- ◆労使一体で WLB に関するセミナーを開催する。
- ◆外部コンサルタントを導入して、WLB の理解促進につなげる。
- ◆家族に対し WLB の理解促進を促す。

(4) 時短推進活動トライシート

「中期時短方針 2008」では、所定外労働時間の削減という共通の目標にむかって、日建協と加盟組合が取り組んでいくための時短推進活動のツールとして「時短推進活動トライシート(以下トライシート)」を活用しました。各加盟組合では、トライシートを活用して、時短推進目標を具体的に設定し、取り組みの検証を行い、以後の活動の参考としてきました。日建協では、各加盟組合が実践したトライシートの結果を集計し、加盟組合間の時短推進活動の情報交換に役立てました。また、2012 年度には、各加盟組合の声を参考にトライシートの簡素化、省力化に取り組みました。トライシートが、時短推進活動のツールとして有効であるという声も多いことから、引き続きトライシートを活用して、時短推進活動の PDCA を実践するとともに、加盟組合間での情報交換を行っていきます。

◆トライシートの目的◆

1. 単組の時短推進活動の「取り組み項目」を明確にする。
2. 単組の時短推進活動の取り組み項目における「目標」を明確にする。
3. 単組の時短推進活動の「進捗状況」を把握する。
4. 他単組との情報交換のための資料とする。
5. 時短推進活動の記録とする。

◆トライシートの活用◆

○加盟組合

<期 首>

- ・加盟組合は、トライシートを活用して各加盟組合での時短推進目標および取り組み項目を設定して下さい。(各加盟組合の議案書記載の時短方針と関連付けて設定して下さい)
- ・作成したトライシートを日建協に提出して下さい。日建協にて集計し他単組の事例を水平展開します。

<中間期>

- ・上半期を振り返り、下半期の時短推進活動の方針を検討して下さい。
- ・中間進捗状況を確認し、進捗状況を日建協に提出して下さい。日建協にて集計し、他単組の事例を水平展開します。

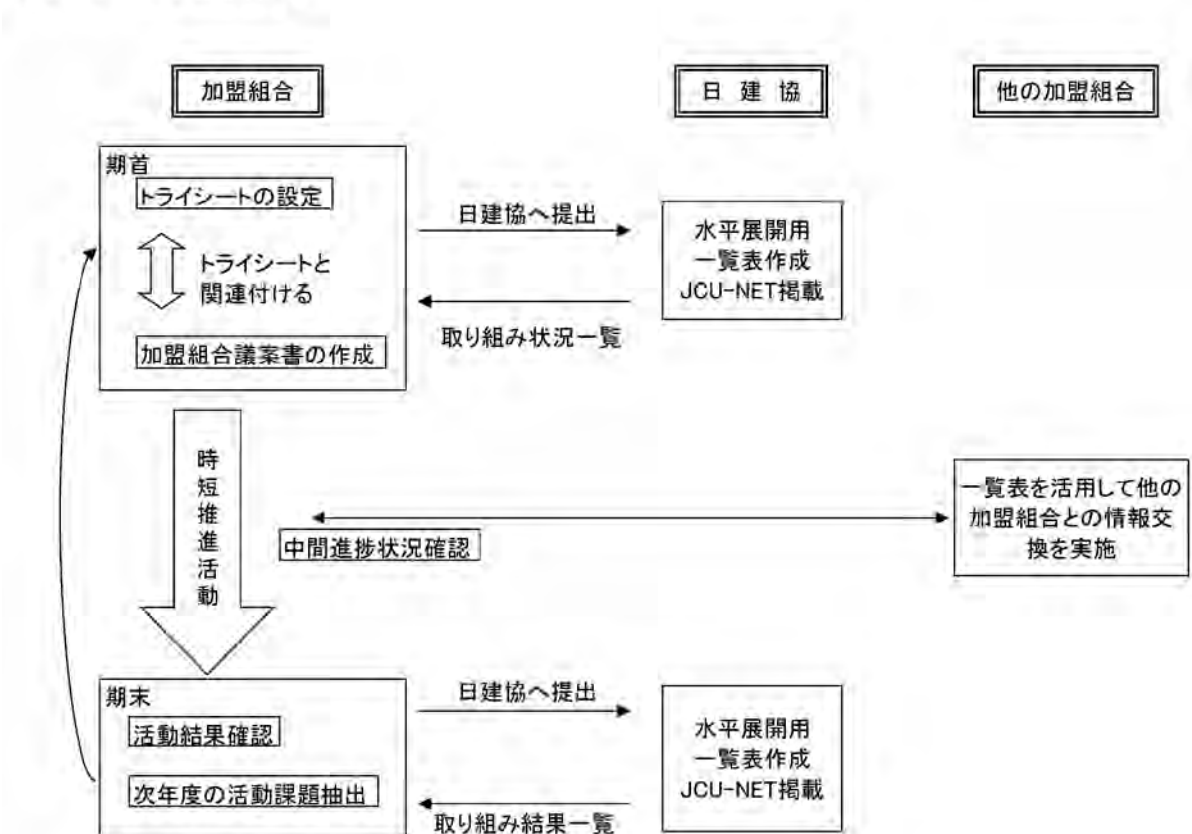
<期 末>

- ・加盟組合は、時短推進目標の達成度を評価し、次年度の時短推進活動の課題抽出を行って下さい。
- ・執行部役員が交代となる場合は、トライシートを時短推進活動の引継ぎ資料として活用して下さい。

○日建協

- ・全加盟組合のトライシートを集計し、時短推進活動の情報交換に活用します。
(集計結果と各単組のトライシートを、JCU-NETに掲載します。)
- ・データバンク機能としてトライシートを保存し、次回の中期時短方針策定時などに活用します。

◆トライシートの流れ◆



◆トライシートの記入要領◆

<期首>

自単組の議案書と関連付けて検討する	フロー	注意事項
	1. 基本情報の入力	基本情報(単組名、記入者、記入日等)を入力
	2. 単組時短目標の設定	「単組時短目標」欄に、自単組の今期の時短推進目標を記入
	3. 取り組み項目の記載	自単組で個別の取り組みを実施する場合には「取り組み項目」を記載し、個別①～⑥のシートを参考にして記入、「新規/継続」欄に区別を入力 ※共通は必須項目
	4. 取り組み項目を具体的に設定 (1)現状を確認 ↓ (2)現状理解し今後の取り組みポイントを記入 ↓ (3)工夫点等を記入	※個別に関しては、3. で記載したものを使用 自単組の取り組みの現状を把握し、「取り組みの現状」欄に記入 選択した取り組みポイントを参考に、重点的に行う点や工夫する点を、「今年度の具体的な取り組みポイント」欄に記入 「取り組みの現状」と「今年度の具体的な取り組みポイント」は創意工夫をもって単組の活動を記載
	5. 日建協へ提出	日建協本部で加盟組合の水平展開用シートに集計して一覧表を作成、全加盟組合へ配付

<中間期>

フロー	注意事項
1. 進捗状況を記入	上半期を振り返り、「中間期進捗状況」欄に、各取り組みポイントの進捗状況を記入するとともに、下半期の取り組み方針を確認
2. 日建協へ提出	日建協本部で加盟組合の「中間進捗状況」の確認、一覧表を作成、全加盟組合へ配付(1月頃)

<期末>

フロー	注意事項
1. 各取り組み項目に対する反省 (1)取り組みポイントの反省 ↓ (2)個別目標の評価	「活動結果及び次年度にむけた課題」欄に、各取り組みポイントの反省点を記入 「期末評価」欄に、時短目標の達成度評価を入力 「達成度」は「○」…達成 「△」…おおむね達成 「×」…未達成 「―」…取り組み無し 今年度の具体的な取り組みポイントについて評価
2. 記録の保存	時短推進活動を記録するため、今期の記録をデータとして保存
3. 日建協へ提出	日建協本部で加盟組合の水平展開用シートを集計して一覧表を作成、全加盟組合へ配付

時短推進活動トライント			
単組名	備 考		期末日達成予定日………月 日 中間日の達成日………月 日 期末日達成日………月 日
記入者	期末日評価 (結果に記入)		
単組時短目標 (期首に記入)			
取り組み項目	取組	取り組みの現状	中間期進捗状況
共通① 時短意識の向上		取り組みの現状	活動結果及び次年度へむけた課題
		今年度の具体的な取り組みポイント	
共通② 労働時間の現状把握		取り組みの現状	活動結果及び次年度へむけた課題
		今年度の具体的な取り組みポイント	
共通③ 統一土曜所運動の強化		取り組みの現状	活動結果及び次年度へむけた課題
		今年度の具体的な取り組みポイント	
共通④ 平日の所定外労働時間の削減		取り組みの現状	活動結果及び次年度へむけた課題
		今年度の具体的な取り組みポイント	
取り組み項目	取組	取り組みの現状	中間期進捗状況
取り組み項目	取組	取り組みの現状	中間期進捗状況
取り組み項目	取組	取り組みの現状	中間期進捗状況

達成率……○「」…達成 「△」…おおむね達成 「×」…未達成 「？」…取り崩しあり

時短推進活動トライシート（共通①時短意識の向上）	
（i）組合員の時短意識を向上させる	
取り組み事例 ◆時短ボスターなどを作成し、組合員の時短意識の向上につなげる。 ◆組合機関誌を活用し、組合員の時短意識の向上につなげる。 ◆時短に対する組合員の意識の向上をはかる、職場会を開催させる。 ◆自社の就業規則（労働協約）について教育ならびに周知する。 ◆組合員に労働基準法が定める労働時間および休日についての教育を行う。 ・第32条（労働時間の原則） ・第35条（休日） ・第36条（時間外・休日労働に関する協定・36協定） ◆過重労働がもたらす健康障害の事例を報告する。 ◆あたりまえに付き合ひ残業を行うことや、長時間職場にいたることがよいとする意識の改革を促す。 ◆始業時間、終業時間を意識したメリハリのある労働時間管理を促す。	※取り組みポイント例は全体シート作成時の参考とする。
（ii）職場の時短意識を向上させる	
取り組み事例 ◆職場単位で、工程打合せ時などに時短推進について話し合いの場をもたせる。 ◆職場に時短方針、時短取組項目を掲示する。 ◆「時短に関するチェックシート」を作成し、時短推進活動について確認する。 ◆非組合員の管理監督者に対して、労働基準法等の教育や、時短意識の向上につながる教育を実施するよう会社側に要請する。 ◆時短に対する組合員の意識の向上をはかるための職場会を開催する。 ◆日建協の時短アイデア大賞の中から実践できるアイデアに取り組む。 ◆職場長に対し士曜閉所にむけた取組や、健康面・メンタルヘルス面からの必要性を呼びかける。	
（iii）会社全体の時短意識を向上させる	
取り組み事例 ◆労使一体となった時短推進の目標を設定する。 ◆労使一体となった時短推進のメッセージ（決意表明）を全社員に発信する。 ◆労使委員会を効果的に活用して、労使一体の時短推進の取組を実施する。 ◆各種会議体にて時短取組目標、時短取組項目をまとめた資料や時短に関する資料を配布し、時短推進の目的や取組項目の周知を図る。 ◆非組合員の管理監督者に対して、労働基準法等の教育や時短意識の向上につながる教育を実施するよう会社側に要請する。 ◆時短活動の取組事例を全社員から募集し、収集した事例を発信する。	
その他（単組独自の取組）	

時短推進活動トライシート（共通②労働時間の現状把握）	
(ⅰ)労働時間の実態把握 取り組み事例 ◆組合側で独自に労働時間の実態把握を行う。 ◆労働使で把握した労働時間に差異がないか確認し、差異があれば以下の項目を実施する。 ・会社側が労働時間適正把握基準を遵守しているか確認する。 ・組合員に労働時間を適正に申告するよう教宣する。 ※取り組みポイント例は全体シート作成時の参考とする。	
(ⅱ)労働時間管理の把握 取り組み事例 ◆労働時間管理が労働時間適正把握基準にしたがって実施されているか確認する。 ・誰が、どこ（作業所・部署）で、何時間働いているのかが管理されているか。 ・職場における労働時間管理を誰が、どのように行っているのか。 ・始業、終業時刻の確認、記録がいつ、どのように行われているか。	
(ⅲ)労働時間の分析 取り組み事例 ◆労働時間について以下の項目で分析する。 ・自単組における時短推進目標値と現状の差 ・自単組における組合員の平均所定外労働時間の現状 ・自単組における組合員の休日取得の現状（土休、代休、有給休暇の取得率） ・作業所の土曜開所状況 ・JVサブ、下請け作業所の所定外労働時間 ・月100時間を超える過重労働者の有無と医師面談状況 ・36協定の遵守状況	
(ⅳ)所定外労働の要因分析 ◆時短アンケート結果から、所定外労働の要因を分析する。 ◆所定外労働の多い職場や土曜日が休めていない作業所、有休が取れていない職場などの実態を検証し、要因を分析する。 ◆所定外労働について、職場会で抽出した意見から要因を分析する。 ◆組合員の所定内労働時間の働き方を検証し、所定外労働につながる要因を分析する。	
その他（単組独自の取り組み）	

時短推進活動トライシート（共通③統一土曜閉所運動の強化）	
（ⅰ）参加意識の高揚	
取り組み事例 ◆日建協の作成したポスターやチェックシートを活用し、参加意識を向上させる。 ◆組合機関誌・ホームページなどを活用し、運動の目的を示すとともに、参加意識高揚のための積極的な広報活動を行う。 ◆組合の年間カレンダーに統一土曜閉所日を記載し、認識させる。 ◆加盟組合本部、支部、職場の連携を強化し、統一土曜閉所運動を展開していく。 ◆運動への取り組み状況について事前にアタリグを実施し、参加意識を向上させる。 ◆参加意識高揚のため、ヘルメットステッカーなどのツールを作成する。 ◆日建協統一土曜キャッチフレーズ募集に単組として積極的に応募し、参加意識の高揚を図る。	※取り組みポイント例は全体シート作成時の参考とする。
（ⅱ）労使協働の取り組み推進	
取り組み事例 ◆単組独自で統一土曜閉所運動の要請文を作成する。 ◆日建協統一土曜閉所運動ポスターに社名と組合名を連名表記する。 ◆日建協からの統一土曜閉所運動の要請文を活用する。 ◆労使委員会等をつつて、運動についての方針を労使で協議する。 ◆会社側に対して運動への協力をもとめ、職制をつうじた通達を出すよう要請するなど、労使一体となった取り組みを展開する。 ◆作業所に対して、職制をつうじて運動参加を促すよう要請する。 ◆内業のために、出勤せざるを得ない作業所を把握し、支援策を検討する。 ◆工程検討・着工時に閉所の予定を工程表に組み入れる。（検討会議資料などで確認）	
（ⅲ）運動強化に向けた取り組み	
取り組み事例 ◆作業所に事前準備（工程の検討、協力会社への説明等）を実施することを促し、閉所にむけた環境整備を図る。 ◆統一土曜閉所日の前の各作業所の閉所予定状況と取り組みの確認を行う。 ◆統一土曜閉所日に休めない作業所について、他の土曜日または、平日の読み替え閉所を促す。 ◆土曜日に施工せざるを得ない作業所について、平日の読み替え閉所を促す。 ◆着工間もない作業所に対して、統一土曜閉所について個別に広報する。 ◆日建協加盟組合以外の会社がスポンサーや元請になつていて個別に広報する。 ◆加盟組合間の取り組みの情報交換を行い、運動を強化させる。 ◆統一土曜閉所日とあわせて、加盟組合または労使共催で、組合員間のコミュニケーションをはかるためのイベントや、社会貢献活動を企画・実施する。 ◆検証の結果、課題の抽出を行い、次の運動につなげる。 ◆「なぜ閉所できなかったか」を調査し、全ての作業所に広報する。	
その他（単組独自の取り組み）	

時短推進活動トライシート（共通④平日の所定外労働時間の削減）	
(i) ノー残業デーの推進	
取り組み事例	※取り組みポイント例は全体シート作成時の参考とする。
◆ノー残業デーを設定する。(ルールづくり)	
・対象日を設定する。(毎週水曜日、第2水曜日、作業所閉所日前日など)	
・対象範囲を設定する。(全社、内外勤、職場、個人など)	
◆管理者(部課長や作業所長など)への働きかける。	
◆工程表・計画表・カレンダーに書き込む。	
◆ホスターの掲示や時計の下にノー残業デーの看板を掲示するなど、ノー残業デーの意識を喚起する。	
◆ノー残業デーには、「会議をしない」「書類の締切日としない」を徹底する。	
◆帰りやすい雰囲気を作るために、職場内で「声かけ運動」や見回りを行う。	
◆館内放送を行い、ノー残業デーであることを周知する。	
◆就業時間終了時にチャイムを鳴らす。	
◆当日にメールで周知する。	
◆管理職や上長に持ち回りでメール発信や「声かけ運動」を実施してもらい、マンネリ化防止に努める。	
◆ノー残業デーの当日を一斉清掃日に指定して終業時刻に合わせて掃除を行う。	
◆強制的に消灯する。	
◆発注者や取引先など社外にPRする。	
◆ノー残業デーを家族に広報する。	
◆ノー残業デー当日に職場レクリエーションを実施する。	
◆第2回時短アイデア大賞受賞作品「ノー残業当番」を活用する。	
(ii) その他の平日の時間短縮運動の推進	
取り組み事例	
◆1日の労働時間の現状を把握し、1日〇時間短縮運動を推進する。	
◆朝礼などで、組合員に退社時間を宣言させる。(何時に帰る宣言)	
◆職場内で残業制限時間を設定する。	
◆自己啓発のための社外の講習会や、自分の趣味に合ったサークルに参加を促す。	
◆上長を含む職場全体で取り組む「時短推進強化キャンペーン」を企画し、職場のコミュニケーション強化を図る。	
◆各自の帰宅時間目標を職場のホワイトボードなどに掲示する。	
◆第1回時短アイデア大賞受賞作品「帰宅時間申告ボード」を活用し、自分帰宅時間目標を表示する。	
(iii) 業務の効率化の推進	
取り組み事例	
◆労使で業務の効率化、生産性の向上について検討する。	
◆決算期や竣工時期など繁忙期を想定した、フレキシブルな配員体制を検討する。	
◆過度な成果主義、業績主義の改善を検討する。	
◆業務の洗い出しを実施し、担当者・支援者・補助者を決め、関わり合いを持たせる。	
◆1日のうち社内間の電話を控え、業務に集中できる時間を設定する。	
◆職場単位で勉強会を開催し、職員のレベルアップを図る。	
◆業務改善やタイムマネジメントのセミナーを開催する。	
その他(単組独自の取り組み)	

時短推進活動トライシート（個別）①労使委員会の設置・運営	
※取り組みポイント例は全体シート作成時の参考とする。 (i) 労使委員会の設置 取り組み事例 ◆ 全社レベルで解決すべき問題について協議を行う労使委員会（組合本部と本社）を設置する。 ◆ 支店レベルで、労働時間について協議を行う労使委員会（組合支部と支店）を設置する。	
(ii) 労使委員会のメンバー選任基準の明確化と定期的な開催 取り組み事例 ◆ 会社側の労使委員会の構成メンバーは、管理部門や現業部門の責任者クラスとし、メンバーの選任基準を明確にする。（役割を固定する） ◆ 毎年、時短推進強化月間の前後に開催するなど、継続的（定期的）に労使委員会を開催する。	
(iii) 時短につながる労使委員会の運営 取り組み事例 ◆ 次の議題について話し合いを行う。 ・ 労使共通の時短推進目標（目標の設定、達成度） ・ 自単組における組合員の所定外労働時間の現状（前回の労使委員会開催時との比較） ・ 自単組における組合員の休日取得の現状（土休、振休、代休、有給休暇の取得率など） ・ 作業所の土曜開所状況 ・ 月100時間を超える過重労働者の有無と医師面談状況 ・ 36協定の遵守状況 ・ 前回の労使委員会の会議内容に対する組合員からの意見 ◆ 労使委員会の会議内容を組合員に周知させ、意見を求める。組合員から出た意見を労使委員会に反映させる。	
その他（単組独自の取り組み）	

時短推進活動トラライシート（個別）④作業所異動時休暇の導入・取得推進	
第1ステップ（i）作業所異動時休暇の導入	
取り組み事例 ◆作業所異動時休暇の導入にむけて、組合員の意見や要望を収集する。 ◆作業所異動時休暇について、すでに導入している他加盟組合の事例等をもとに、労使にて協議を進める。 ◆作業所異動時休暇について労使協定を結ぶ。または就業規則に盛り込むなどの制度化に取り組む。 ◆制度化できない場合でも、運用として作業所異動時休暇の導入に取り組む。	※取り組みポイント例は全体シート作成時の参考とする。
第2ステップ（i）作業所異動時休暇のルール明確化・社内周知	
取り組み事例 ◆作業所異動時休暇の以下の内容を明確にする。 ・「制度」「運用」「制度と運用の併用」の分類 ・休暇付与条件（対象者、前職場での勤務期間、異動の内容、転居の有無） ・休暇日数（制度の場合は付与日数、運用の場合は取得推奨日数） ・休暇取得の申請方法（制度の場合のみ） ・休暇取得時期 ・休暇の有効期間（制度の場合のみ） ・休暇取得の管理責任者（制度の場合）、休暇取得推奨者（運用の場合） ・休暇取得の権利発生を連絡する方法、時期 ・人件費負担部署 ・休暇取得結果の確認方法 ◆作業所異動時休暇のルールを全社に周知させる。	
第2ステップ（ii）作業所異動時休暇の取得推進	
◆作業所異動時休暇の広報を行う。 ・機関誌や組合ホームページなどで継続的に広報する。特に、工事竣工現場が増える年度末には積極的に広報を行う。 ・作業所異動時休暇取得者の休暇の紹介記事や紹介記事を機関誌等に掲載し、取得意識の向上を促す。 ・日建協が作成した異動時休暇取得推進リーフレットを活用する。 ◆作業所異動時休暇取得推進のための対策を労使で実施する。 ・異動辞令（内示）の早期発令を依頼する。 ・異動時休暇取得について対象者に書面での通知を実施してもらう。 ・異動辞令（内示）を受けた対象者に対し、異動時休暇取得予定表の作成を義務づける。 ・作業所内の対象者全員が取得できるように、職場全体で計画を立てる。 ・勤労報告書の休日の種類に作業所異動時休暇の項目を作成し、異動時休暇取得率の項目を追加してもらう。 ・作業所異動時休暇取得責任者の評価に、部下の異動時休暇取得率の項目を追加してもらう。 ・長期工事に配属された組合員が、工期中に休暇取得が出来る制度の導入や運用を検討する。 ◆竣工時の業務の効率化について検討し、効率化にむけて取り組む。 ・社内竣工書類等の簡素化を労使で検討する。 ・竣工時の支援グループを組織し、竣工時の業務の効率化をはかる。 ◆取得状況の確認、取得向上のための改善を行う。 ・作業所異動時休暇の取得率を部門別、支店別等で把握し、格差があれば是正させる。 ・作業所異動時休暇に関するアンケートを実施し、問題点を調査し、改善する。 ◆内勤者の職場異動時についても、同様の制度を導入するなど、異動時休暇対象者を増やす取り組みを検討する。 その他（単組独自の取り組み）	
取り組み事例	

時短推進活動トライシート（個別⑤有給休暇の取得推進）	
（ⅰ）半日有休・時間有休の取得推進	
取り組み事例 ◆半日有休制度、時間有休制度の内容を組合員に広報する。 ◆半日有休、時間有休制度の導入にむけて以下に取り組む。 ・導入にむけて、組合員の意見や要望を収集する。 ・すでに導入している他加盟組合の事例等をもとに、労使にて協議を進める。 ・労使協定を結ぶ、または就業規則に盛り込むなどの制度化に取り組む。（時間有休） ◆以下の場合の半日有休・時間有休取得制度の活用を促す。 ・通院 ・単身赴任者の帰宅時 ・育児 ・介護 ・学校行事 ・人間ドック受診 ・自己啓発、講習会参加	※取り組みポイント例は全体シート作成時の参考とする。
（ⅱ）計画的な有休取得の推進	
取り組み事例 ◆有給休暇の取得率を把握し、取得率向上にむけて労使で検討する。 ◆工程表作成時などに有給休暇の取得を計画する。 ◆会社の有給休暇制度を機関紙やホームページで周知する。 ◆以下の場合の有給休暇の取得を推進する。 ・記念日（誕生日や結婚記念日など） ・ボランティア ・自己啓発、資格取得、趣味 ◆機関誌やホームページで有給休暇取得の好事例を組合員に広報する。	
（ⅲ）長期連続休暇取得にむけた取組み	
取り組み事例 ◆長期連続休暇に絡めた有給休暇取得を組合員に促す。 ◆飛び石連休の谷間などを労使で有給休暇取得推進期間に設定する。 ◆有休取得推進カレンダー等を作成し、有給休暇を取得した場合の連続休暇取得の例示をする。 ◆工程表に組合員の長期休暇取得予定を記入し、職場内で各々の組合員の予定を共有する。 ◆長期連続休暇を取得する組合員への支援協力体制を職場内で検討する。 ◆協力会社を含め、作業所全体で連続休暇取得に取り組む。 ◆連続休暇の取得状況を調査し、取得が進むよう問題点を検討する。 ◆日建協の時短推進カレンダーを活用する。 ＜参考＞3大連休における年次有給休暇の計画的付与制度の導入	
取り組み事例 ◆年次有給休暇の計画的付与制度を導入する。 ◆計画的付与制度について社内周知する。 ◆3大連休時を対象に、計画的付与を実施する。	
その他（単組独自の取り組み）	

5. その他

（1）中期時短方針 2008 総括

日建協では、2007 年度に開催された時短専門委員会において「新中期時短方針 2004」の成果と課題の検証を行い、2008 年度から新たに「中期時短方針 2008」を掲げ、組織内・外から所定外労働時間の短縮にむけ取り組んできました。「中期時短方針 2008」では、「ワーク・ライフ・バランスの実現」と「心と体の健康」のために、日建協共通目標として

◆「所定外労働時間月 100 時間以上の加重労働をなくす」

◆「所定外労働時間の日建協平均を月 45 時間以内に作る」

という所定外労働時間削減の数値目標を設定しました。目標を数値化し明確にすることで、全加盟組合で共有しやすくなり、組合員からも理解されやすくなると考えたからです。また、時短推進の達成状況が客観的に検証できることも設定理由の 1 つでした。

しかしながら、日建協が毎年 11 月に実施している時短アンケートによると、日建協平均の所定外労働時間は、2005 年以降月平均 60 時間を超えており、特に外勤技術系では、80 時間を超える高い値で推移しています。また、外勤技術系の 4 割以上が月 100 時間以上の過重労働を行っているなど、「中期時短方針 2008」で掲げた数値目標の達成には遠く及ばず、所定外労働時間の削減はほとんど進展していないのが現状です。さらに、受注競争の激化や震災の影響もあり、特定の職種や職場、個人に業務が集中して長時間労働が偏る傾向が強まっており、平均値だけでは掌握できない問題も顕在化しています。

今般の「中期時短方針 2013」の策定にあたり、2012 年度時短推進委員会において「中期時短方針 2008」の成果と課題の抽出を行いました。日建協ならびに加盟組合が継続して時短推進活動を行った結果、労使一体となった時短推進の土壌は形成されてきており、統一土曜閉所運動の強化や作業所異動時休暇の導入、各加盟組合企業ごとの独自の取り組みが進むなど一定の成果が見られました。しかし、いかにして管理職層を含めた一人ひとりへ時短意識の浸透を図るか、また、各時短推進施策のマンネリ化（形骸化）対策など、検討すべき問題や課題は山積しています。

建設産業を取り巻く厳しい状況が長期化する中で、長時間労働は、組合員の健康や働き方、産業の魅力の低下に直結する重要な問題です。現状、私たちの労働時間はもはや限界に近い状態にあると言えます。しかしながら時短に特效薬はありません。この現状を少しずつでも改善していくためには、地道な活動ではありますが、一人ひとりが引き続き、あきらめることなく時短に取り組んでいく必要があります。今後も、「心と体の健康」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」のために、日建協および全加盟組合が連帯して時短活動を推し進めていきたいと考えます。

1. 共通の取り組みについて

① 時短意識の向上（枠内は中期時短方針 2008 より抜粋）

時短を進める上での最も重要かつ基本的なことは、時短への意識です。

組合員の心と体の健康、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、労働時間の削減が不可欠であるということを、労使が共通の認識として意識する必要があります。

時短への意識は、「組合員の意識」、「職場の意識」、「会社全体の意識」の3つの意識に分類でき、どれかひとつの意識が欠けても、時短を進めることはできません。「中期時短方針 2008」では、それぞれの意識の向上に取り組んでいきます。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・ポスターや機関誌 Compass 等を活用し、加盟組合員の意識付けや認識を高めた。
- ・休日取得推進年間カレンダーを配布し、休日取得の意識高揚を図った。
- ・時短アンケートの概要を作成し、組合員及び企業経営者に配布した。
- ・時短アイデア大賞・図画コンクールを開催し、組合員から具体的なアイデアを募ることにより時短意識の高揚を図った。
- ・時短のきっかけとなるよう、時短アイデア大賞作品の水平展開を行った。
- ・日建協諸会議をつうじて、加盟組合間の時短に対する情報交換を行った。
- ・会社訪問をつうじて、加盟組合企業へ時短意識向上への協力を要請した。

★成果

- ・2011 時短アンケート調査で「3 年前と比べて休暇・休日は取りやすくなったか」と聞くと、＜取りやすくなった＞27.2%、＜どちらともいえない＞59.0%、＜取りにくくなった＞13.8%で、取りやすくなったが3割弱いる。また、その理由として「自分で積極的に取得するよう心がけた」(49.3%)、「仕事の内容、進め方を見直した」(18.4%)と個人の時短意識に関するものが多く挙げられた。
- ・時短アンケート調査では、ワーク・ライフ・バランスの認知度は向上している。
- ・第1 回時短アイデア大賞の「帰宅時間申告ボード」を約2 万5 千個配布し、中には会社が購入して全社員に配布する例が見られた。
- ・日本生産性本部が開催する「ワーク・ライフ・バランス大賞」において、日建協の取り組みが2010 年に優秀賞を受賞した。
- ・一部の作業所では、週間工程作成時に帰宅時間や時短について考えようという動きが見られた。
- ・職場から会社へ時短推進のアイデアを提案し、その案が採用された。また、会社がその内容を水平展開した。
- ・労使協働で、無駄な書類の削減などの業務の効率化に取り組む会社が増えた。
- ・職場単位での時短目標を作成し、部署単位での時短意識の向上に努めた。

- ・労使協働でコンサルタントに業務効率化を委託し取り組むことになった。
- ・若手職員が「計画的休暇取得の推進」を進め、現場所長の賛同を得、現場職員が全員休むことができた。
- ・労使協議の結果、2012 年 4 月から半日年休が制度化された。今後「半日代休の制度化」にむけて会社側と協議に入る予定。
- ・施主の工事禁止日の前後に、代休に優先して有休を取得できるようになった。
- ・会社と協議して「休日取得実績管理表」を作成し、時短に取り組んだ会社があった。

☆検討すべき問題や課題

- ・組合はどちらかというと土閉に重きをおいており、平日の時短が進みづらくなっている。
- ・会社側から時短の目標が出るようになったが、最終的には職場単位で自主的に決めないと時短は進まない。
- ・時短に対する会社の意識は上がっているが、組合員の意識が上がっていない。
- ・作業所長の時短に取り組む意識によって、作業所の時短意識に差が出る。
- ・マンネリ化してきているとの声が多く、マンネリ化を防ぐ新たなアイデアが必要。
- ・時短のキーワードは「コミュニケーション」だが、どうやってコミュニケーションを取りやすい職場環境をつくるかが課題である。

② 労使委員会の設置・運営

所定外労働時間を削減していくためには、労働組合だけではなく使用者と一体となって長時間労働の原因究明や抜本的な改善策を検討していく必要があります。そのためには、長時間労働の実態や改善策について労使が共通の認識を持ち、協議を行っていくための労使委員会を設置し、継続的かつ効果的な運営に取り組んでいきます。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・「労使委員会の設置運営」を掲げ、未設置の加盟組合に設置を促した。
- ・会社訪問をつうじて、企業側に対して設置を要請した。
- ・書記長会議において、労使委員会の設置・運営状況の情報交換を行った。

★成果

- ・労使委員会等の時短について労使で協議ができる場合は、ほとんどの加盟組合において設置されている。設置に至っていない加盟組合においても、会社側に対して設置にむけた働きかけが行なわれているところもあり、労使で協議していく土壌は形成されてきている。
- ・各加盟組合において、時短推進に対する労使共通の認識はかなり形成されている。

☆検討すべき問題や課題

- ・労使委員会については多くの加盟組合において設置されているが、未設置の加盟組合

においては、引き続き設置に向けた取り組みが必要である。

- ・労使委員会が設置されていても定期的な開催ができなかったり、形式だけの開催となっている加盟組合がある。

③ 労働時間の現状把握

労働時間の現状を把握しなければ、長時間労働の原因究明や、具体的な対応策に取り組んでいくことはできません。また、把握した労働時間の現状については、労使委員会において協議し、労使共通の認識としなければなりません。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・時短アンケートを継続して実施し、現状の把握および問題点の抽出が容易な設問の検討を継続して実施した。

★成果

- ・労使もしくは組合において労働時間の現状の調査がほとんどの加盟組合で実施されるようになった。

☆検討すべき問題や課題

- ・労働時間の現状と会社へ報告する数値に乖離がみられ、個々人の労働時間を正確に把握できていない。
- ・時間外非対象者には、労働時間を正直に申告しても仕方が無いという意識の人が多く、正確に労働時間を把握できていない。
- ・労働時間の定義（何が労働時間にあたるか）を組合員によっては正確に把握していない。

④ 統一土曜閉所の強化

ひとりでも多くの人に「休むことの大切さ」と「心と体の休息日」を実感してもらい、組合員の時短意識高揚につなげてもらうことを目的に、引き続き年2回の統一土曜閉所運動（6月、11月）に全加盟組合が連帯して取り組んでいきたい。

◇日建協の取り組んだ内容

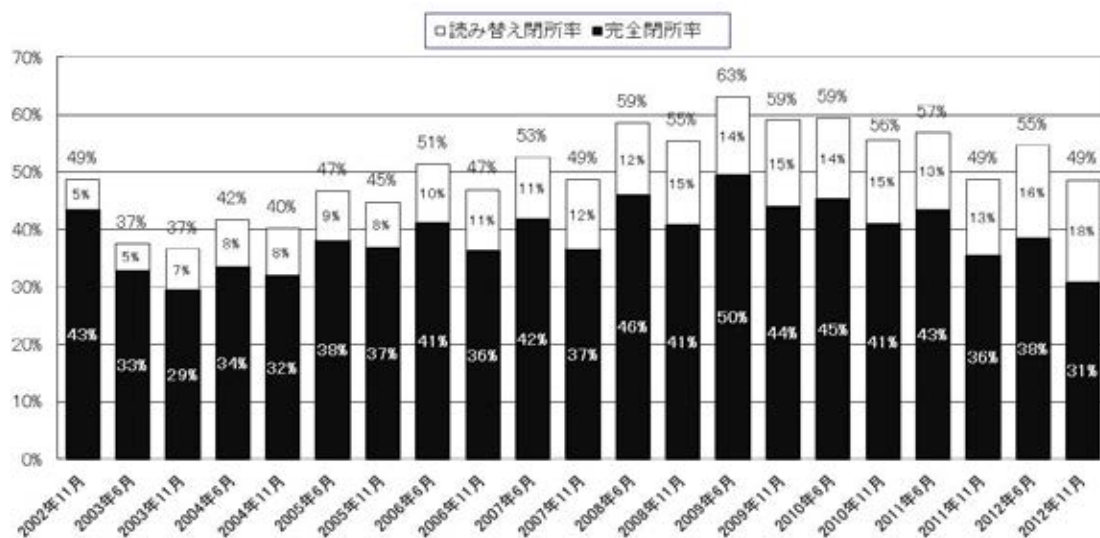
- ・労使一体の取り組みとなるよう、加盟組合企業への協力要請書を配布した。
- ・ポスターへの企業名と加盟組合名の並列掲載を実施して、労使協働での取り組みを実施している。
- ・ポスター、安全衛生協議会用資料、取り組みチェックシートを共同原稿（電子データ）として配布した。

- ・行政、業界団体、発注者団体、加盟組合企業に対して運動に対する理解や協力を得るために働きかけた。
- ・他社 JV 作業所の組合員が運動に参加できるよう、作業所長宛協力要請書を作成し、加盟組合へ活用を促した。
- ・キャッチフレーズ募集を行い、キャッチフレーズの浸透と加盟組合員の参加意識の高揚を図った。
- ・建設産労懇の仲間とともに、建設専門紙および労働新聞へ記者発表を行った。
- ・ポスター、機関誌 Compass による、組合員の意識向上を図った。
- ・加盟組合（企業）へ集計結果の報告を行った。

★成果

- ・統一土閉と他の土曜の閉所率には大きな差があり、数字として効果が表れている。
- ・統一土曜閉所運動は加盟組合企業へも浸透してきており、現在 31 加盟組合でポスターに連名記載を行っている。
- ・2011 年 6 月より内閣府、2012 年 11 月より日建連、2013 年 6 月より全建の後援を得ることができた。
- ・全国の労働局、労働基準監督署でポスター掲示に協力してもらうことができた。
- ・時短アンケートでは、事前準備を行った作業所ほど閉所率は高かった。特に「工程会議での検討」「安全衛生協議会での周知」「元請・他社 JV 宛要請書」「安全衛生協議会資料の活用」は、閉所した作業所と閉所しなかった作業所で大きな差があった。このことから、要請書や共同原稿は閉所率向上に有効であったといえる。
- ・統一土閉ポスターや会社のアナウンスがあることで、技能労働者にも説明し易くなる。
- ・「計画通りに閉所できなかった作業所」「計画段階から休めないとした作業所」について労使でフォローを行っており、このような取り組みを継続することで計画上の閉所率が実際に上がっている。
- ・会社も取締役会や総務部長会議で統一土閉の周知を行っている。
- ・作業所へのヒアリングや指導など、会社側も統一土閉に協力的である。
- ・会社との共同イベントを土曜閉所の日に合わせて開催する会社がある。

統一土曜閉所運動閉所結果推移



☆検討すべき問題や課題

- ・閉所率は2009年をピークに下降傾向にある。特に建築作業所の閉所率が低調である。
- ・運動のマネリ化を指摘する声もあり、新しい取り組みが必要という意見もある。
- ・本来の主旨に反して、運動を重視するあまり運動日には閉所し、代わりに日曜日に出勤するケースもあるとの声が聞かれる。
- ・「JVの構成会社」「下請け」の閉所率が低い。
- ・未加盟組合（企業）の運動への参加は確認できていない。
- ・発注者団体は活動内容についての認識はあるが、発注者団体がメリットを感じられる運動ではないため、協力が得られていない。
- ・国土交通省、厚生労働省の後援について検討する必要がある。
- ・作業所への配置人員の減少や技能労働者不足により土閉が難しくなっている。
- ・作業所が休みたくても技能労働者が休みたくないという声がある。
- ・実施回数は現在の年2回（6月・11月）で適当か。増やすことを検討してはどうか。
- ・土閉できなかった理由で「意識が低くて休まなかった作業所」と「工期的に休めなかった作業所」を分けて分析する必要がある。
- ・「なぜ休めているのか」「なぜ休めていないのか」の情報収集を行い、今後の検討材料とする必要がある。
- ・完全閉所できなくても職員が交替で休んでいる作業所も増えた。閉所率に表れない部分を今後どのように着目していくのか検討する必要がある。

2. 個別の取り組みについて

① 土曜・祝日閉所の推進

統一土曜閉所運動をさらに発展させ、土曜・祝日における作業所の閉所回数を増やすことで、「休むことの大切さ」「心と体の休息日」を実感してもらえる休日取得日数を増やしていくことを目的に、4週8休閉所の実現に向けた取り組みとしていきたい。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・加盟組合（企業）の独自の取り組みについて調査し、結果を報告した。

★成果

- ・日建協の統一土曜閉所以外に加盟組合独自で土曜閉所運動に取り組む会社が増えた。
- ・企業文化として、毎月第2週の土曜日は閉所日であるという意識が根付いた。
- ・土曜日に閉所はできなくても、交代で休む作業所が見られるようになり土曜日に休むことに対して意識の向上がみられた。

☆検討すべき問題や課題

- ・統一土曜閉所運動の閉所率が低調であり、閉所日が増えると効果が薄れるという声もある。
- ・余裕を持った工程にするための調整弁にするために、敢えて土閉を行なわない所長がいるなど所長により意識の差が大きい。
- ・祝日の閉所については、依然取得が進んでいない。

② 振替休日、代休の取得推進

所定休日（土曜・日曜・祝日）の出勤に対して、振替休日、代休の取得推進に取り組む。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・会社訪問をつうじて、振替休日、代休の取得推進に取り組んだ。

★成果

- ・3ヶ月前から事前代休がとれる制度となった会社があり、特に内勤部門で取得できるようになった。

☆検討すべき問題や課題

- ・会社が有休や異動時休暇を優先的に取得させるため代休の取得にならない。
- ・振替休日という概念がない会社があり、今後周知への取り組みが必要。

③ 作業所異動時休暇の導入・取得推進

多くの作業所勤務の外勤者が、土曜日に出勤し、代休すら取得できない現状にあるため、建設業の特性として、比較的休みやすいと考えられる作業所の異動時に、まとまった休暇を取得しようとする取り組みである。この休暇を取得することによって、新しい現場に行く前に心をリフレッシュさせ、体の疲れを少しでも取ることができ、次現場での仕事にむけての英気を養うことになり、生産性の向上にもつながると考えられる。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・作業所異動時休暇リーフレット「チャンス到来」を改訂、加盟組合に配布した。
- ・時短アンケートでの実態調査をもとに会社訪問を通じて要請を行った。

★成果

- ・2008年以降、2組合が「運用」から「制度」へ移行した。
- ・各支店で別々に対応していた制度を書式、ルールを統一することにより使いやすい制度となった。会社側から取得可能日数を職員に通知するルールとなった。
- ・異動時休暇が、3日から5日に増えた加盟組合があった。
- ・作業所異動時休暇が、主任クラス以下で8割程度の取得率となった。

☆検討すべき問題や課題

- ・異動時休暇の平均取得日数は2010年から3年連続で減少している。(2010年 2.31日、2011年 2.00日、2012年 1.98日)
- ・年齢や役割によって取得日数に差が出てきている。特に所長クラスの取得が難しい。
- ・異動後に取得をアピールしても難しい。異動前の作業所の上司が意識を持ち、調整することが必要。
- ・土日が異動時休暇にカウントされる。
- ・異動時休暇の制度はあるが、制度上の取得日数を全て取得している人は少ない。

④ 長期連続休暇の取得推進

年末・年始、ゴールデンウィーク、夏季休暇を3大連休と定義し3大連休における長期連続休暇の取得推進に取り組む。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・休日取得推進年間カレンダーを作成し、休日取得推進にむけた意識高揚を図った。

★成果

- ・年末年始と盆の時期については、作業所勤務者も比較的長期間休暇が取得できている。
- ・施主の工事禁止期間にあわせて、計画的に休みを取得している。

- ・会社の通達で休日カレンダーに有休取得推進日を記し休暇取得を促している。
- ・年次有休の計画付与を会社方針により年合計7日で取り組んでいる。

☆検討すべき問題や課題

- ・内勤部門と作業所間で取得率に差がみられる。
- ・会社の長期休暇制度（リフレッシュ休暇など）の取得率が上がっていない。

⑤ ノー残業デーの推進

ノー残業デーの推進は、平日の所定外労働時間の削減への意識高揚を図ることを目的とします。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・時短アイデア大賞の水平展開により、平日の労働時間短縮にむけた意識高揚を図った。

★成果

- ・ノー残業デーを実際に行っている会社が増え制度として定着している。特に内勤部門ではノー残業デーが意識として根付き、労働時間が減少した。
- ・ノー残業デーに全社的に取り組み、役職者が時間になると巡回して電気を消すなどしている。

☆検討すべき問題や課題

- ・制度として定着しているが、マンネリ化（形骸化）しているという声が聞かれる。

⑥ 1日〇時間短縮運動の推進

1日〇時間短縮運動の推進は、実際の平日の所定外労働時間の削減を目的とします。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・時短アイデア大賞の水平展開により、平日の労働時間短縮にむけた意識高揚を図った。
- ・「帰宅時間申告ボード」を加盟組合の要請により配布した。

★成果

- ・全社的に「毎日30分早く帰る運動」を展開し、運動の推進ツールとして「帰宅時間申告ボード」を活用している。

☆検討すべき問題や課題

- ・ノー残業デーとの差別化をどのように図っていくのかが今後の課題。
- ・サマータイム制が導入され、出勤時間が早まり退社時間が変わらないので労働時間が増えるケースが見られる。

3. 産業政策活動

① 公共工事における責任区分の明確化にむけて

公共工事においては、受発注者間の責任区分が不明確なことが、長時間労働の大きな要因となっています。こうした状況を改善していくために、契約内容等において責任区分が明確化されるよう取り組みを行っていきます。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・作業所を対象としたアンケートより得られた声をもとに、国土交通省各地方整備局に対する提言活動の実施。
- ・作業所アンケートの対象範囲を国土交通省直轄工事から全ての発注者の土木工事に拡大。
(2011年度～)
- ・地方整備局提言のまとめとして、国土交通省本省と意見交換を実施。(2011年度～)
- ・業界団体への提言活動の報告ならびに理解、協力・要請活動。

★成果

- ・国土交通省も無報酬業務の存在を認識していることが確認できた。
- ・国土交通省以外が発注者である土木作業所の実態を把握できた。
- ・国土交通省において、土木工事条件明示の手引き、設計図書の照査ガイドライン、三者会議、ワンデーレスポンスなどの施工円滑化にむけた施策が導入された。

☆検討すべき問題や課題

- ・施工円滑化にむけた施策は、浸透は進んでいるものの運用が伴っていないのが現状である。今後は、導入されている施策の運用状況を把握し、より有効に運用が図られるよう働きかける必要がある。
- ・加盟組合員もこの施策を理解し、活用する必要があるため、今後提言のフィードバックにも注力する必要がある。
- ・民間発注者土木作業所の労働環境改善にむけた提言活動の展開について考える必要がある。

② 民間建築工事の適正工期の実現にむけて

民間建築工事に従事する組合員の長時間労働が常態化している要因の一つとして、不稼働日や休日条件が考慮されていない過度な短工期設定が考えられるため、適正工期の実現にむけて取り組みを行っていきます。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・国土交通省などの行政に対する提言活動の実施。
- ・業界団体（日建連、全建、日建経）との意見交換の実施。

- ・民間（旧四会）連合協定工事請負契約約款委員会（構成組織：日本建築学会、日本建築協会、日本建築家協会、全国建設業協会、日本建設業連合会、日本建築士会連合会、日本建築士事務所協会連合会）に対する提言活動の実施。

★成果

- ・行政に対し組合員の労働環境の実態を伝えるとともに、適正な工期での施工が今後の建設産業の健全な発展のために重要であるとの認識を得ることができた。
- ・業界団体として、加盟企業のゼネコン社員（組合員）の労働環境改善にむけた取り組みが必要であるとの認識を得ることができた。また、業界団体の活動方針に「適正な工期」との表現が盛り込まれた。
- ・約款委員会の構成団体から、建設産業の健全な発展のためには建設産業の魅力化が必要不可欠であるとの共通認識を得ることができた。

☆検討すべき問題や課題

- ・行政に対しては、組合員の現状を伝えるとともに、その改善のためには適正な工期での施工ができることが重要であることを継続的に訴える必要がある。
- ・より提言活動の実効性を増すためには、業界団体と協調した取り組みも必要である。
- ・約款委員会の構成団体に対しては「適正な工期」の必要性に対する共通認識を得る必要がある。

③ 要望・意見発信

統一土曜閉所運動については、産業全体の取り組みとなるよう各関係団体に対し、継続して協力を要請していきます。さらに、仕事と生活の調和推進会議等の諸会議においても土曜閉所について意見発信していきます。

◇日建協の取り組んだ内容

- ・加盟組合企業に対して活動の理解、協力を求める。
- ・行政、業界団体などに対し活動の理解、協力を求める。

★成果

- ・大多数の加盟組合で、統一土曜閉所運動ポスターに加盟組合企業と組合名の連名での記載がされている。
- ・内閣府、日建連、全建から統一土曜閉所運動に対する後援を得ることができた。

☆検討すべき問題や課題

- ・土曜日に休みやすい建設産業の実現にむけ、業界団体と共同の取り組みを考える必要がある。
- ・業界団体から加盟企業に対して、運動に参加するよう働きかけ、産業全体への運動に近づける取り組みが必要である。

(2) ワーク・ライフ・バランスの考え方

2007 年 12 月に策定されたワーク・ライフ・バランス（以下 WLB）憲章では、「仕事は暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児・近隣との付き合いなどの生活も暮らしに欠かすことはできないものであり、その充実があってこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する」とされています。また、2010 年 6 月には、WLB の実現にむけて、政労使トップがより一層積極的に取り組む決意を表明し、新たな視点や取り組みを盛り込んだ「新合意」が策定され、社会的にも WLB への取り組みがより強化されるようになりました。しかし、我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が、社会構造の変化に必ずしも対応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実直面していることも事実です。今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していくことが必要です。

WLB 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」と定義されています。建設産業で働く私たちも、この WLB の理念をよく理解し、自分自身の現状の「働き方」や「生活」を再度見つめ直し、WLB の実現にむけて真剣に取り組む必要があると考えます。

WLB が実現することによって、働く者の仕事と生活の充実度は向上し、一人ひとりが個性に応じた最大限の能力を発揮できることが期待されます。その結果、企業の生産性が向上し、顧客や社会に対しより価値のあるものを提供することができれば、労使双方にとって、お互いに良い影響があるものと考えます。

日建協では、WLB の考え方を尊重し、「中期時短方針 2013」を推進することにより、仕事と生活の調和のとれた社会の実現をめざしていきます。

1. 組合員の働き方の現状と意識

① 組合員の1日の働き方の現状

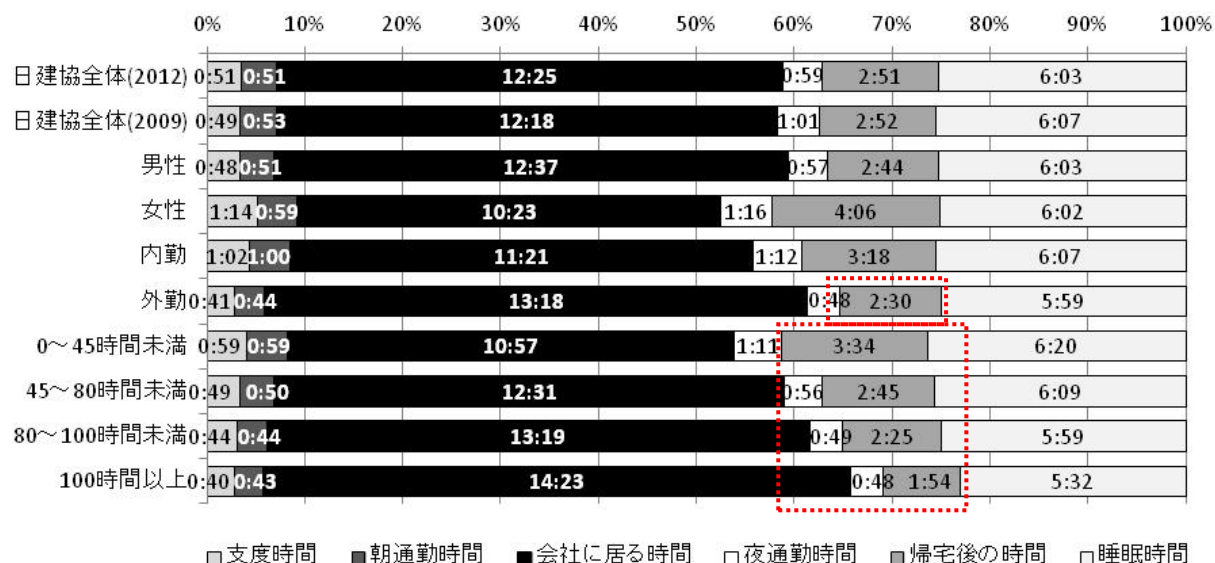


図1 組合員の1日の働き方の現状

② 帰宅後の時間別生活の充実度

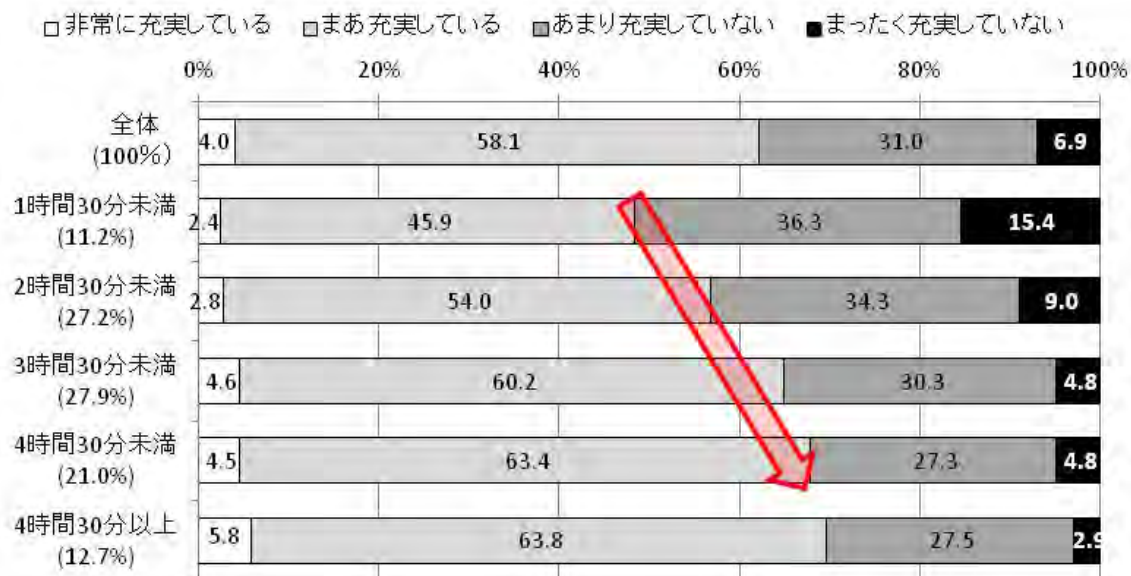


図2 帰宅後の時間別生活の充実度

- ・所定外労働時間が長くなるにつれて、家庭で過ごす時間は短くなる。(図1)
- ・生活の充実度は、帰宅後の時間の長さに比例して高くなる。仕事に偏らないゆとりのある生活は、生活の充実度に影響を与えることが分かる。(図2)

2. 日建協の考える WLB を実現するにあたってのポイント

日建協では、組合員や職場企業や産業全体に対し、「WLB を実現するためにどのように取り組んでいくべきか」について議論し、その結果を以下のとおりまとめました。

「組合員に対して」

- ・自分の働き方や生活を見つめ直す時間が無く、生活にまわす時間の余裕もないとあきらめることなく、自分の大切にしたい時間を認識し、その時間を確保するためにはどのように現状の働き方を工夫していけば良いかを考えていくべきである。
- ・仕事に偏りすぎた現状のなか、充実した人生を送るためにはどのような働き方をしていけば良いか考え、意識を変えていく必要がある。
- ・自分の充実した人生に対する考え方を確立すると同時に、他の人の考え方も認め、互いに考え方を尊重しあうべきである。
- ・業務の見直しをはかり無駄を削除することで、仕事の時間を縮め余暇の時間を増やすことにつとめる。その余暇を積極的に楽しむ。これにより自己研鑽の時間も生まれ、仕事に対するアイデアも湧き、業務の効率化にもつながるものと考え。また、限られた時間の中で成果を出すことが正しい考えであるということも認識すべきである。
- ・WLB の実現には、業務の質を高めていくことが大事である。
- ・仕事以外の生きがいがない場合には、それを見つけることがより充実した人生につながることを認識すべきである。
- ・長時間働くことが美德という意識を改めるべきである。

「職場に対して」

- ・職場の仲間同士が、個人の大切にしたい生活時間を尊重し合い、相互にその時間の確保に協力していくことが大切である。そのためには、各自の考え方を理解し、職場全体で各自の希望の働き方・生活の実現にむけて取り組んでいける職場環境や意識を形成する必要がある。
- ・工期や配置人員によっては、職場単位で実現できる事項に限りがあるかもしれないが、こうした取り組みを継続し、職場単位だけでなく職場間で協力しあう環境づくりをめざしていくべきである。職場の連携や協働は非常に重要である。
- ・仕事の指示をおこなう場合において、指示する側は、仕事の量と質について双方もしくは一方を適切に把握せず、指示する際も具体的に明示しないことがある。私達の WLB の実現への障害となっているため、具体的に仕事を明示するよう心がけていくべきである。
- ・長時間働くことが美德という職場意識を改めるべきである。

「企業に対して」

- ・ WLB が実現された社会（企業）では、働く者の満足度が向上し、一人一人が個性に応じて最大限の能力を発揮することで、生産性の向上が図れます。その結果、顧客や社会に対しより価値のあるものを提供できるようになり、顧客満足度や社会貢献度が向上し、企業にとって好循環を生み出す。あわせて、企業の魅力も向上し優秀な人材の確保に繋がる。

- ・ WLB は決して働く側だけにメリットがあるものではない。大切にしたい生活時間が確保できることで、個人の満足度は向上し、仕事に対する意欲も向上する。加えて、仕事以外の時間を有効に活用させることで新たな発想が生まれるきっかけとなることも予想される。
- ・ WLB の実現されない企業では、魅力が失われ優秀な人材が確保できなくなり、衰退していくことが考えられる。
- ・ 組合員の生活の時間を増やすと、地域社会と交わる時間をつくることが可能となる。地域と接する機会が多くなれば、建設産業で働く者の視点を期待して地域社会からの相談を受けるケースや、逆に地域社会への提案をすることもありうる。こうしたことを通じて、「地域社会の発展」、「産業・企業のイメージ」そして「個人の満足度」のそれぞれを向上させることができる。
- ・ 工期や配置人員によっては、職場単位で実現できる事項に限りがあるかもしれないが、こうした取り組みを継続し、職場単位だけでなく職場間で協力しあう環境づくりをめざしていくべきである。
- ・ 高齢化社会のなか、定年延長や再雇用者を有効に活用することで、組合員の WLB の実現にむけた環境整備を検討するべきである。
- ・ 建設産業の働き方の特性として、個人の力量だけで業務をこなすよりも、職場や職場間で連携して業務を行うことの方がはるかに多い。現在、多くの企業において成果主義人事制度が導入されているが、成果主義人事が行き過ぎた場合、職場の連携意識を阻害する恐れもあり、特定の個人に仕事が集中することを助長する可能性もある。WLB の実現には、職場の連携や協働が重要となるため、留意する必要がある。
- ・ 企業は、労働時間の増加につながる恐れがある非効率な業務については見直しや廃止を検討するなど業務プロセスの改善を行い、管理職への指導・教育を徹底すべきと考える。

「産業全体に対して」

- ・「ものづくり」の産業である建設産業においては、優秀な人材を継続的に確保することが必要である。建設産業が働きがいを見出せる産業であることを社会にむけて PR し、それを通じて産業の魅力向上につなげる必要があると考える。

そのためには、まずはその産業内で働く者に、働きがいを見出させなければならない。働く者のやりがいを引き出す WLB の考え方を浸透させ産業内の魅力を向上させる必要がある。

- ・他産業に比べてはるかに長時間である建設産業の現状を早期に改善すべきであるが、少なくとも個人が大切にしたい生活時間を確保できる環境を整備することで、他産業との労働条件の乖離を解消していかなければ、企業や産業の魅力も低下してしまう恐れがある。

3. 日建協の WLB の考え方

他産業と比較して長時間労働が常態化している建設産業においては、組合員が仕事以外の生活に配分できる時間は極めて少ない状況にある。日建協は、建設産業の WLB を実現するためには、仕事の時間に偏りすぎている現状を改善し、生活に配分できる時間を創出することが最優先事項と考える。

そのためには、単に労働時間を短縮するということではなく、組合員が積極的に業務の効率化に取り組み、仲間と協調して生産性の向上に努めるなど、自らの働き方を見直し、働き方の質を高めることが必要である。効率的に仕事を進めた結果として、生活の時間を確保することができれば、組合員の健康が保持され、家族や友人との充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間が持て、充実した生活が送れるものと考えている。

現状の労働環境の中では、100%満足した働き方や生活の実現は難しいことと考えられる。しかし、何もしなければ私たちの現状は、一向に改善しない。個々人が WLB を意識して行動することで、ライフステージにおいて最も大切にしたい時間を確保することができれば、仕事や生活の充実度は、少しずつでも上向いていくと考える。そのためには、個人の意識改革はもちろんのことではあるが、職場内においても互いの働き方や生き方を尊重し合える環境を形成すべきであると考えている。

そして、職場・企業・建設産業全体で、こうした環境が醸成されていけば、建設産業の魅力化や仕事と生活の調和のとれた社会の実現につながっていくものと考えている。

(3) 改正労働基準法への対応について

厚生労働省は、2010年4月1日に、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現するという観点から、労働基準法を改正しました。日建協ではこの法改正を機に、日建協方針を示しました。(2011年6月)。この方針の決定に際しては、労働組合のナショナル・センターである日本労働組合総連合会(連合)の対応も取り入れています。加盟組合活動の参考にしてください。

基本的な考え方

改正労働基準法は、「長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現すること」を目的としており、日建協方針は、上記趣旨をふまえて作成されています。

各組合と加盟組合企業との協議にあたっては、この法の趣旨を認識したうえで、個別のポイントについて協議を進めるようにしてください。

《参考》

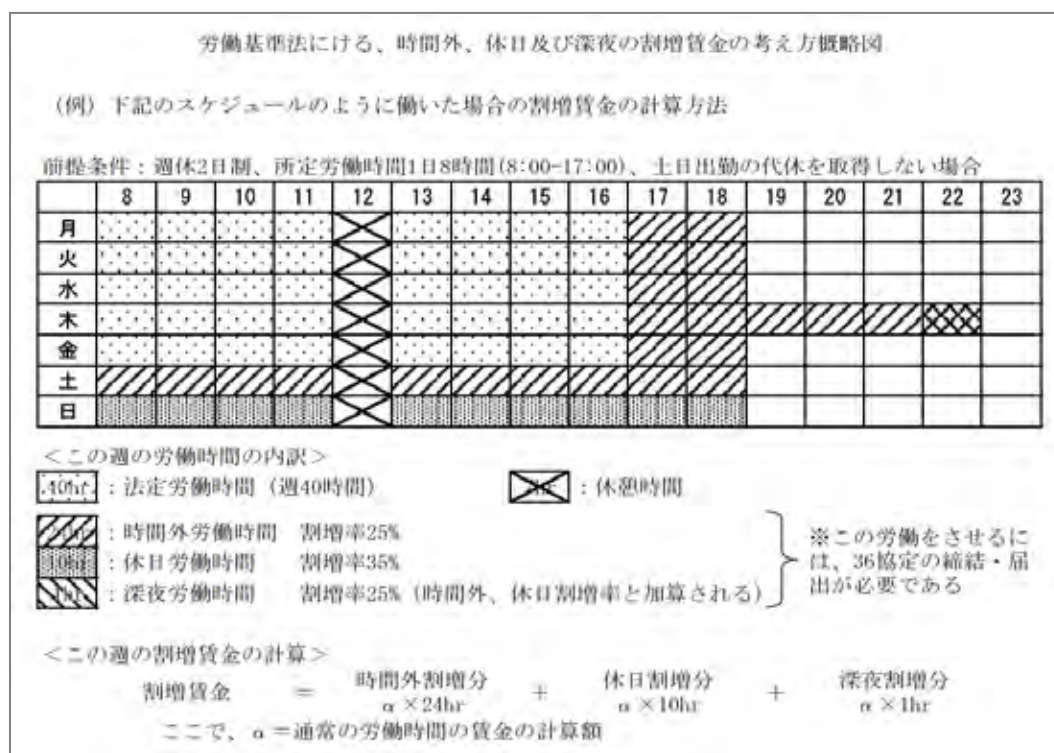
厚生労働省 基発第1212001号(平成20年12月12日)より

少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっている。今回の労働基準法の改正は、このような課題に対応するため、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から、労働時間に係る制度について見直しを行うものであり、その主たる内容は下記のとおりである。

1. 法定割増賃金率の引き上げへの対応

《改正内容》

1ヵ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を（25%→）50%に引き上げ。



対応のポイント①

割増率を法定以上で設定する（数値目標は設定しない。）

《考え方》

連合は 55%を掲げている。しかし、産別としては、加盟組合企業を取り巻く厳しい経営環境をふまえ、割増率引き上げについて目標数値を示さない。

各加盟組合の状況に応じて、引き上げに向けて取り組む。

《補足》

1. 時間外割増率の引き上げは、時間外労働が特別な労働であり、生活を犠牲にしている対価としては低すぎるため、引き上げについて検討が必要である。
2. 時間外割増率の引き上げは、労働時間の短縮の手段となり得るが、有効な手段として利用するためには、適正な労働時間管理および労働基準法が遵守されていることが前提であり、前提条件を解決することを優先取り組み項目とする。
3. 時間外割増率に関する社会的動向については、引き続き注視する。特に、他産業の引き上げに関する動向は、産業の魅力低下防止の観点からも注視していく。

2. 1ヵ月45時間超の時間外労働（特別条項付き協定）を行う場合の割増率等について

対応のポイント②

36 協定の限度時間を月 45 時間以内とし、それを超える部分は特別条項付き協定とする。

《考え方》

- ・ 36 協定の限度時間については、建設業(建設事業)は適用除外である。
- ・ 一般の事業の 36 協定の限度時間は 45 時間／月であり、生活時間確保や健康維持のために長時間労働を防止する観点から、これに沿うことが望ましい。
- ・ 特別条項付き協定を締結した場合に、その協定内容を遵守しない場合に法違反となるので、実態に合わないところは慎重に対応する必要がある。

《参考》

連合の見解

月 45 時間（対象期間が 3 ヶ月を超える 1 年単位の変形労働時間制の場合には 42 時間）超の時間外労働に対する割増率については、前 1. (1) の考えにもとづき、当面、50%以上とする。

時間外労働に対する考え方は、構成組織によって異なる部分もあるが、本来、仕事量の増加に対応するための一時的に労働投入量を増やすためのものであり、ワーク・ライフ・バランスや労働者への健康面からも、必要最小限に抑えていくことが求められる。こうした観点から連合は、中期時短方針の考え方をもとづき、**すべての組合員の所定外労働時間（時間外労働と休日労働）を 1 ヶ月 45 時間以下とする**ことを基本に取り組むこととする。

特別条項付き時間外労働協定にもとづく時間外労働は、特に例外的なものであることから臨時的なものに限るべきであり、対象業務の範囲や労働者をさらに厳格に定めることが必要である。同時に、労働者の健康を確保する視点にたち、過労死につながりかねない 1 ヶ月 100 時間または 2 ヶ月 160 時間を超える過重労働は根絶することが不可欠である。こうした考え方にもとづき、**時間外労働の協定時間を可能な限り短くすることとする**。

時間外労働の限度基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）により、1 ヶ月に 45 時間を超えて時間外労働を行う場合には、労使で特別条項付き時間外労働協定を結ぶ必要があるが、改正法では、新たに①月 45 時間超の時間外労働に対する割増率（25%超の率とするよう努める）を定める。②月 45 時間を超える時間外労働をできる限り短くするよう努める、こととなった。

3. 時間外労働の算定への対応

対応のポイント③

月 45 時間の算定の基礎に、時間外労働のほか休日労働も含めて計算する

《考え方》

- ・法の趣旨が限度時間を超える時間外労働の抑制にあり、生活時間確保や健康維持のために長時間労働を防止する観点から、休日労働も時間外労働と同様に月 45 時間の算定の基礎に含めるべきと考える。
- ・連合の見解と同じ

《補足》

労働基準法では、時間外労働と休日労働が法で別々の規定となっているため、時間外労働と休日労働は別々に計算される。したがって、改正法の月 60 時間の算定には、法にもとづく休日労働分は除外され、法を上回る部分については算定の対象となる。

《参考》

連合の見解

生活時間の確保やゆとり、あるいは健康維持のため、時間外労働については、年間 360 時間以内を徹底する取り組み（中期時短方針）を進めている。こうした取り組みをより一層確実なものとしていくために、現状において時間外と休日労働の割増率が異なっているとしても、**月 45 時間の算定の基礎に、時間外労働のほか休日労働も含めて計算する**ことを基本に取り組みを進めていくこととする。

4. 割増賃金の支払に代えた有給休暇（代替休暇）について

《改正内容》

労使協定により改正法による法定割増賃金率の引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することが可能に。

対応のポイント④

代替休暇制度の導入をしないことを基本に対応を進める

《考え方》

- ・労働の対価は本来賃金で支払われることが原則である。
- ・今回改正法の代替休暇制度は、過労死につながるような長時間労働（92 時間）を行って初めて代替休暇 1 日分であり、このような長時間労働を発生させないことが優先である。
- ・連合の見解と同じ（下記）。
- ・代替休暇を導入する場合は、法の趣旨どおり適切に運用されるように、十分に留意する。（「会社が指定して取得した」「実際に取得していない」といったことが生じないように注意してください。）

《参考》

連合の見解

労働の対価は、本来、賃金で支払うことが原則である。また、割増率を労働時間にカウントして、その分を休暇として与えることには慎重に対応すべきである。職場では、要員確保との関係から有給休暇が取りにくく、取得率が下振れしている現状にあることや、不払い残業の問題も未だに残されており、この前に解決すべき問題・課題が多いことを忘れてはならない。加えて、改正法の代替休暇制度では、過労死につながる長時間労働を行って、はじめて 1 日分の代替休暇が取得できるものであり、問題が大きいと考える。以上のことから、**代替休暇制度の導入をしないことを基本に対応**を進めることとする。

改正法では、労使協定の締結を前提に、1 ヶ月に 60 時間超の時間外労働を行った労働者に対し、改正法による引き上げ分（25%から 50%に引き上げたため、引き上げ分は 25%）の割増賃金に代えて、有給休暇の付与が可能となった。

法定通りの労働時間と割増率で 1 日分の代替休暇を得るためには、月の時間外労働は 92 時間必要（92 時間－60 時間＝32 時間×0.25＝8 時間）となる。また、法律上は休日労働と時間外労働は別々に扱われるため、これに休日労働が加わることも考える必要がある。仮に休日労働を 1 日行えば、所定外労働時間は月 100 時間となる。この所定外労働の水準は、いわゆる過労死の認定基準に相当するものである。

5. その他

対応のポイント⑤

法定休日とそれ以外の休日を明確に分けて、労働協約に記載する。

《考え方》

① 労働条件を明示する観点 ② 割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましい。

法律は「1週間に休日が1日」と決めているだけで、日曜日以外に法定休日を設定しても構わない。多くの会社の就業規則では、「法定休日は日曜日とします」と規則が書かれている。

(4) 36 協定の「限度基準」適用除外の撤廃にむけて

① 時間外労働に関する協定（36 協定）制度

労働基準法は、労働時間及び休日について法定労働時間及び週休制の原則を次のとおり定めている。

- ・ 1 週 40 時間、1 日 8 時間を超えて労働させてはならない（労基法 32 条）
- ・ 毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない（労基法 35 条）

しかし業務の都合によっては、この原則によりがたい場合も否定できないため、労基法 36 条において、使用者と労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、ない場合には労働者の過半数を代表するものとの書面による協定（時間外労働に関する協定「36 協定」）をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、この協定で定める範囲内で上記の法定労働時間の範囲を超えて労働時間を延長し、あるいは休日に労働させることができるとしている。

これら、協定事項の内容について労基法 36 条は時間外及び休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働自体が「本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきもの」であり、労使がこのことを十分意識したうえで労使協定を締結することを期待している。

また、「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」において「延長することができる時間」の上限（以下、「限度基準」）が定められている。

しかし、この「限度基準」自体には多くの例外が許容されていて、工作物の建設等の事業は「限度基準」が適用されない事業とされている。適用が除外されている理由としては、受注量が変動的であったり、天候に左右されやすいという事業の性格が強調されている。

② 日建協の今までの取り組み

「中期時短方針 2008」においては、「限度基準」の適用除外に関して、現状の長時間労働の常態のままで「限度基準」が適用されると、現実との乖離が大きく、様々な問題が生じる可能性があるため、まずは現状の所定外労働時間の削減を最優先の取り組みとするものの、将来的な目標として他産業と同様の「限度基準」が適用となるよう、連合の政策をつうじて継続的に取り組んでいくとしていました。

具体的な取り組みとして、連合の「政策・制度要求と提言」に以下のような文書が記載され、連合を通じて関係各所へ提言されています。

2014～2015年度 (2013年7月～2015年6月)

「政策・制度要求と提言」 日本労働組合総連合会

2014～2015年度の政策課題

2. 雇用と公正労働条件の確保

雇用・労働政策

5. 雇用労働環境の変化等に対応するワークルールの整備、確立をはかる。

- (8) 労働時間短縮や年次有給休暇の完全取得など、ワーク・ライフ・バランス確保にむけた施策を推進する。

<時間外・休日・深夜労働関係>

- ⑤ 時間外労働の「限度基準」の1日の限度基準の設定を検討するとともに、多様な勤務形態などを踏まえつつ、休息时间（勤務間隔）規制の導入にむけた検討を行う。
- ⑥ 1年の限度時間「360時間」以内の徹底をはかるとともに、仕事と生活のバランスをはかる観点から、限度時間「150時間」の法制化のための検討を進める。
- ⑦ 「特別条項付き協定」について、労働者の健康を確保した適切な運用がはかられるよう指導を徹底する。特別条項付き協定を適用する場合の上限時間設定も検討する。
- ⑧ 時間外労働の限度基準の適用除外職種、業種、業務の上限時間設定を検討する。**特に、時間外労働限度基準告示中の「工作物の建設等の事業」は削除**する。

③ 日建協の考え方

時間外労働自体が「本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきもの」という観点から考えると、他産業には「限度基準」が設けられているにも関わらず、建設業という業務の特殊性を理由に「限度基準」が設定されず、事実上「延長することができる時間」が無制限であることは、法的欠陥だと考える。

よって、「中期時短方針 2008」に引き続き、「限度基準」の適用にむけて、連合の政策をつうじた取り組みを継続する。

(5) 振替休日と代休の違いについて

(例)

前提条件：週休2日制、所定労働時間1日8時間(8:00-17:00)、日曜日の割増率を1.35と特定
平日は所定内労働のみ、休日出勤の労働時間は8時間と仮定した場合

①通常勤務

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休	出	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

(1週間の考え方)

就業規則等に定めがない場合は、「日曜日から土曜日まで」が、労基法を考える上での1週間となる

②休日出勤

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	出	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要
全曜日に出勤4時間を超えるので、就業規則等に定める36協定必要

※
休日出勤に対して36協定不要としているが、これは法47条には36協定違反かどうかは事後に判定されるため、1週1休がなされれば、就業規則等に於いて既に日曜日を法定休日と特定していた場合でも、休日が取得された土曜日が法定休日と判定されるからである。
しかし、1週1休ができない可能性があるならば、休日に関する36協定を締結しておくべきである。

③振替休日

(1)当月振替

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	振替出勤	振替休日	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

36協定不要

振替休日

「所定休日」を出勤日とし、「所定労働日」を休日として、両者を交換すること。
「休日」そのものが変更される。
よって、本来の「所定休日」は、「休日」でなく「所定労働日」と同じあつかいとなる。

(2)次月振替

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	振替出勤	出	出	出	出	振替休日	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金							次月賃金：月例賃金						

36協定不要

次月振替は、賃金支払いの5原則のうち、「全額払い」「毎月払い」の原則から考えると、当月に振替出勤分の休日手当が支払われるべきであるが、事務処理軽減の観点から翌月に回って、相殺が認められているようである。

④代休

(1)当月代休

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	代休	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要

代休

代休は、休日勤務の代償として、「所定労働日」の労働の義務を免除すること。
つまり、「慰労休暇」である。
「休暇」なので、就業規則等に規定がなければ、基本的に賃金は「支給される」と考えてよい。

(2)次月代休

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	出	出	出	出	代休	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要

⑤代休（特に、就業規則等に代休日の賃金を「支給しない」ことが明記されている場合）

(1)当月代休

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	代休	出	出	出	出	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)-代休分(1)							次月賃金：月例賃金						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要

代休（賃金支給しない）

代休（慰労休暇）は、年次有給休暇等の「法定休暇」ではなく、「法定外休暇」である。
「法定外休暇」に関しては、会社が自由に賃金の支給額などを定めることができる。
よって、就業規則等に、代休日の賃金を「支給しない」と定めることも可能。

(2)次月代休

当月							次月						
木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水
出	出	休	休日出勤	出	出	出	出	代休	休	休	出	出	出
当月賃金：月例賃金+休日手当(1.35)							次月賃金：月例賃金-代休分(1)						

1週1休できているので、休日に関する36協定不要

次月代休の場合、次月に賃金の振替が行われることになる。
これは、賃金支払いの5原則のうち、「全額払い」「毎月払い」の原則から、当月の労働に対しては、当月に全額支払う必要があるからである。

<参考>

賃金支払いの5原則（労基法24条）

- ①通貨払いの原則：賃金は通貨で支払わなければならない
- ②直接払いの原則：賃金は、直接労働者に支払わなければならない
- ③全額払いの原則：賃金は、全額支払わなければならない
- ④毎月払いの原則：賃金は、毎月1回以上支払わなければならない
- ⑤一定期日払いの原則：賃金は、一定の期日を定めて支払わなければならない

代休のストック制度については、このパターンに準じて、休日手当を全額当月に支払われることが、前提条件となる

(6) 時短推進委員会での討議内容

【討議内容】

開催回	月日	討 議 内 容
第 1 回	9/6	I. 確認事項 1. 時短推進委員会の運営について 2. 全体スケジュールについて 3. 2011 年度第 3 回代表者会議分散会議議事録確認 II. 討議事項 1. 中期時短方針 2013 の策定について ・ 中期時短方針 2013 の策定にあたって ・ 中期時短方針 2008 の内容確認 ・ 中期時短方針 2008 の成果と課題の検証 2. 第 2 回時短アイデア大賞作品の水平展開について ・ 展開作品および展開内容の検討
第 2 回	11/2	I. 討議事項 1. 第 2 回時短アイデア大賞作品の水平展開について ・ 水平展開作品候補の費用の検証 ・ 水平展開作品の決定 2. 中期時短方針 2008 成果と課題について ・ 第 1 回書記長会議分散会議事録 ・ 中期時短方針 2013 に掲載する成果と課題の抽出 3. 中期時短方針 2013 の策定について ・ 「時短の目的」について、内容確認、課題の抽出 ・ 日建協共通目標について、現行確認、今後の方針の検討
第 3 回	12/21	I. 討議事項 1. 第 2 回時短アイデア大賞作品の水平展開について ・ 第 2 回書記長会議アンケート結果報告 2. 中期時短方針 2013 の策定について ・ 現状認識について ・ 時短の目的について ・ 日建協共通目標について、現行確認、今後の方針の検討 ・ 取り組み項目について
第 4 回	3/8	I. 討議事項 1. 第 2 回時短アイデア大賞作品の水平展開について ・ 『ノー残業当番』水平展開状況報告 2. 中期時短方針 2013 の策定について ・ 「1. 時短の目的」について ・ 「共通の取り組み項目」「個別の取り組み項目」について ・ 第 3 回時短推進委員会討議内容確認 ・ 取り組み内容等の意見抽出、項目選定
第 5 回	4/12	I. 討議事項 1. 中期時短方針 2013 の策定について ・ 「共通の取り組み項目」「個別の取り組み項目」項目選定、 取り組みポイントについて

第 6 回	5/23	I .討議事項 1. 中期時短方針 2013 の策定について ・ 共通の取り組み、個別の取り組み内容確認 ・ 個別の取り組み ⑤ 有給休暇の取得推進 ・ 個別の取り組み ⑥ ワーク・ライフ・バランスの理解促進 2. 最終案確認 ・ 「中期時短方針 2013」の基本的な考え方 ・ 時短推進活動トライシート ・ 資料編の項目
-------	------	--

【時短推進委員会委員】

氏 名	所 属	氏 名	所 属
矢澤 一勲	シミズユニオン	富永 明彦	鉄建職組
門田 渉	フジタ職組	北山 桂	東洋職労組
松田 諭	戸田職組	山口 好幸	大豊労組
藤田 良之	ペンタユニオン	伊與田尚秀	名工職組
松田 孝夫	佐藤職組	林 洋平	大和小田急労組
林 康之	飛島労組	諸澤 正毅	日建協
三橋 久輝	三井住友社組	福山 剛男	日建協
池田 正信	ハザマユニオン	西依 隆	日建協
滝澤 和久	西松職組	登藤 高司	日建協
川口 宏文	奥村職組		

中期時短方針 2013

資 料 編

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

我が国の社会は、人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面している。

誰も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一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。

仕事と生活の調和と経済成長は車の両輪であり、若者が経済的に自立し、性と年齢などに関わらず誰もが意欲と能力を発揮して労働市場に参加することは、我が国の活力と成長力を高め、ひいては、少子化の流れを変え、持続可能な社会の実現にも資することとなる。

そのような社会の実現に向けて、国民一人ひとりが積極的に取り組めるよう、ここに、仕事と生活の調和の必要性、目指すべき社会の姿を示し、新たな決意の下、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により本憲章を策定する。

〔いま何故仕事と生活の調和が必要なのか〕

（仕事と生活が両立しにくい現実）

仕事は、暮らしを支え、生きがいや喜びをもたらす。同時に、家事・育児、近隣との付き合いなどの生活も暮らしには欠かすことはできないものであり、その充実があつてこそ、人生の生きがい、喜びは倍増する。

しかし、現実の社会には、

- ・ 安定した仕事に就けず、経済的に自立することができない、
- ・ 仕事に追われ、心身の疲労から健康を害しかねない、
- ・ 仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む

など仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られる。

（働き方の二極化等）

その背景としては、国内外における企業間競争の激化、長期的な経済の低迷や産業構造の変化により、生活の不安を抱える正社員以外の労働者が大幅に増加する一方で、正社員の労働時間は高止まりしたままであることが挙げられる。他方、利益の低迷や生産性向上が困難などの理由から、働き方の見直しに

取り組むことが難しい企業も存在する。

（共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識）

さらに、人々の生き方も変化している。かつては夫が働き、妻が専業主婦として家庭や地域で役割を担うという姿が一般的であり、現在の働き方は、このような世帯の姿を前提としたものが多く残っている。

しかしながら、今日では、女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が、共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応したものとなっていない。また、職場や家庭、地域では、男女の固定的な役割分担意識が残っている。

（仕事と生活の相克と家族と地域・社会の変貌）

このような社会では、結婚や子育てに関する人々の希望が実現しにくいものになるとともに、「家族との時間」や「地域で過ごす時間」を持つことも難しくなっている。こうした個人、家族、地域が抱える諸問題が少子化の大きな要因の1つであり、それが人口減少にも繋がっているといえる。

また、人口減少時代にあっては、社会全体として女性や高齢者の就業参加が不可欠であるが、働き方や生き方の選択肢が限られている現状では、多様な人材を活かすことができない。

（多様な働き方の模索）

一方で働く人々においても、様々な職業経験を通して積極的に自らの職業能力を向上させようとする人や、仕事と生活の双方を充実させようとする人、地域活動への参加等をより重視する人などもおり、多様な働き方が模索されている。

また、仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組み、職業能力開発や人材育成、公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。ディーセント・ワークの推進は、就業を促進し、自立支援につなげるという観点からも必要である。

加えて、労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するために、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策等に取り組むことが重要である。

(多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性)

いま、我々に求められているのは、国民一人ひとりの仕事と生活を調和させたいという願いを実現するとともに、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取組である。

働き方や生き方に関するこれまでの考え方や制度の改革に挑戦し、個々人の生き方や子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な働き方の選択を可能とする仕事と生活の調和を実現しなければならない。

個人の持つ時間は有限である。仕事と生活の調和の実現は、個人の時間の価値を高め、安心と希望を実現できる社会づくりに寄与するものであり、「新しい公共」※の活動等への参加機会の拡大などを通じて地域社会の活性化にもつながるものである。また、就業期から地域活動への参加など活動の場を広げることは、生涯を通じた人や地域とのつながりを得る機会となる。

※「新しい公共」とは、行政だけでなく、市民やNPO、企業などが積極的に公共的な財・サービスの提供主体となり、教育や子育て、まちづくり、介護や福祉などの身近な分野で活躍することを表現するもの。

(明日への投資)

仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、人口減少時代において、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ある。とりわけ現状でも人材確保が困難な中小企業において、その取組の利点は大きく、これを契機とした業務の見直し等により生産性向上につなげることも可能である。こうした取組は、企業にとって「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るべきである。

以上のような共通認識のもと、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こととする。

〔仕事と生活の調和が実現した社会の姿〕

- 1 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。

具体的には、以下のような社会を目指すべきである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

〔関係者が果たすべき役割〕

- 2 このような社会の実現のためには、まず労使を始め国民が積極的に取り組むことはもとより、国や地方公共団体が支援することが重要である。既に仕事と生活の調和の促進に積極的に取り組む企業もあり、今後はそうした企業における取組をさらに進め、社会全体の運動として広げていく必要がある。

そのための主な関係者の役割は以下のとおりである。また、各主体の具体的取組については別途、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定めることとする。

取組を進めるに当たっては、女性の職域の固定化につながることのないように、仕事と生活の両立支援と男性の子育てや介護への関わりの促進・女性の能力発揮の促進とを併せて進めることが必要である。

(企業と働く者)

- (1) 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)

- (2) 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)

- (3) 国民全体の仕事と生活の調和の実現は、我が国社会を持続可能で確かなものとする上で不可欠であることから、国は、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)

- (4) 仕事と生活の調和の現状や必要性は地域によって異なることから、その推進に際しては、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。

資料 2

仕事と生活の調和推進のための行動指針

1 行動指針の性格

本行動指針は、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という。）で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者、国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定める。

2 「仕事と生活の調和が実現した社会」に必要とされる諸条件

憲章で示した「仕事と生活の調和が実現した社会の姿」の具体的な3つの社会が実現するために必要な条件はそれぞれ以下のとおりである。

① 就労による経済的自立が可能な社会

- ・ 若者が学校から職業に円滑に移行できること。
- ・ 若者や母子家庭の母等が、就業を通じて経済的自立を図ることができること。
- ・ 意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行できること。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること。

② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- ・ 企業や社会において、健康で豊かな生活ができるための時間を確保することの重要性が認識されていること。
- ・ 労働時間関係法令が遵守されていること。
- ・ 健康を害するような長時間労働がなく、希望する労働者が年次有給休暇を取得できるよう取組が促進されていること。
- ・ メリハリのきいた業務の進め方などにより時間当たり生産性も向上していること。
- ・ 取引先との契約や消費など職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮されていること。

③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・ 子育て中の親、働く意欲のある女性や高齢者などが、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能となる制度があり、実際に利用できること。

- ・ 多様な働き方に対応した育児、介護、地域活動、職業能力の形成等を支える社会的基盤が整備されていること。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保されること（再掲）。

3 各主体の取組

仕事と生活の調和の実現の取組は、個々の企業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であるが、我が国の社会を持続可能で確かなものとするに関わるものであることから、国と地方公共団体も、企業や働く者、国民の取組を積極的に支援するとともに、多様な働き方に対応した子育て支援や介護などのための社会的基盤づくりを積極的に行う。

（１）企業、働く者の取組

（総論）

- ・ 経営トップがリーダーシップを発揮し、職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組む。
- ・ 労使で仕事と生活の調和の実現に向けた目標を定めて、これに計画的に取り組む、点検する仕組みを作り、着実に実行する。
- ・ 労使で働き方を見直し、業務の進め方・内容の見直しや個人の能力向上等によって、時間当たり生産性の向上に努める。企業は、雇用管理制度や人事評価制度の改革に努める。働く者も、職場の一員として、自らの働き方を見直し、時間制約の中でメリハリのある働き方に努める。
- ・ 管理職は率先して職場風土改革に取り組み、働く者も職場の一員としてこれに努める。
- ・ 経営者、管理職、働く者は、自らの企業内のみならず、関連企業や取引先の仕事と生活の調和にも配慮する。
- ・ 働く者は、将来を見据えた自己啓発・能力開発に取り組む、企業はその取組を支援する。
- ・ 労使団体等は連携して、民間主導の仕事と生活の調和に向けた気運の醸成などを行う。
- ・ 労使は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ、労働契約を締結し、又は変更すべきものとする。

（就労による経済的自立）

- ・ 就職困難者等を一定期間試行雇用するトライアル雇用などを活用しつつ、人物本位による正当な評価に基づく採用を行う。
- ・ パート労働者等については正規雇用へ移行しうる制度づくり等を行う。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

（健康で豊かな生活のための時間の確保）

- ・ 時間外労働の限度に関する基準を含め、労働時間関連法令の遵守を徹底する。
- ・ 労使で長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務の見直しや要員確保に取り組む。
- ・ 社会全体の仕事と生活の調和に資するため、取引先への計画的な発注、納期設定に努める。

（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の整備、それらを利用しやすい職場風土づくりを進める。
- ・ 男性の子育てへの関わりを支援・促進するため、男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備等に努める。
- ・ 女性や高齢者等が再就職や継続就業できる機会を提供する。
- ・ 就業形態に関わらず、公正な処遇や積極的な能力開発を行う。

（２） 国民の取組

- ・ 国民一人ひとりが、個々人の多様性を理解し、互いに尊重し合う。
- ・ 自らの仕事と生活の調和の在り方について考え、周囲の理解を得ながらその実現を目指す。
- ・ 家庭や地域の中での自らの役割を認識し、積極的な役割を果たす。
- ・ 消費者の一人として、サービスを提供する労働者の働き方に配慮する。

（３） 国の取組

（総論）

- ・ 全国や地域での国民の理解や政労使の合意形成を促進する。
- ・ 自営業者など雇用者以外の人も含めた仕事と生活の調和の重要性についての理解促進を図る。

- ・ 生活の時間の確保や多様な働き方を可能とする雇用環境整備を目指した支援を進める。
- ・ 働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方を検討する。
- ・ 経済全体の生産性の向上を図っていく観点から、中小企業対策（新分野への進出支援や事業再生・承継支援、下請取引の適正化の確保、資金調達の円滑化等）など包括的な取組を引き続き着実に推進する。
- ・ 先進企業の好事例等の情報の収集・提供・助言、業務効率化のノウハウ提供、中小企業等が行う労働時間等設定改善の支援等、仕事と生活の調和の実現に取り組む企業への支援を推進する。
- ・ 労働基準法、労働契約法、パートタイム労働法等関係法令の周知を図るとともに、法令遵守のための監督及び指導を強化する。
- ・ 顕彰制度や企業の取組の診断・点検を支援すること、次世代育成支援対策推進法に基づく認定マーク（くるみんマーク）の周知等により、積極的取組企業の社会的な評価を推進する。
- ・ 公共調達において、契約の内容に応じ仕事と生活の調和に積極的に取り組む企業を評価する取組を推進する。
- ・ 働く者等の自己啓発や能力開発の取組を支援する。
- ・ 労働者の健康を確保し、安心して働くことのできる職場環境を実現するためにメンタルヘルス対策を推進する。
- ・ 行政機関においても、業務の効率化等により長時間労働の抑制を図るとともに、男性の育児休業の取得や介護のための両立支援制度の活用を促進など、率先して仕事と生活の調和に取り組む。

（就労による経済的自立）

- ・ 勤労観・職業観を形成し、社会人・職業人として必要な能力を身につけた人材を育成するため、学校段階を通じたキャリア教育・職業教育を体系的に充実させる。また、キャリア教育を進めるにあたっては、社会・経済・雇用などの基本的な仕組みや労働者としての権利・義務、仕事と生活の調和の重要性など、キャリアを積み上げる上で必要な知識の理解についても促進を図る。
- ・ 現在のジョブ・カード制度等を発展させ、非正規労働者を含めた、社会全体に通じる職業能力開発・評価制度を構築する。また、職場や地域での活動に必要な能力向上の機会を拡充するため、社会人の学習目的に応じた教育プログラムの提供や学習成果が適切に評価されるような枠組みの構築等により、社会人の大学や専修学校、公民館等における学習を促進する。

- ・ 非正規労働者や長期失業者等に対し、職業訓練とその期間中の生活保障を行う求職者支援制度の創設に向けた検討を行い、トランポリン型の第2のセーフティネットを確立する。
- ・ フリーターの常用雇用化を支援する。
- ・ 若者や母子家庭の母等、経済的自立が困難な者の就労を支援する。

（健康で豊かな生活のための時間の確保）

- ・ 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善の取組を支援する。
- ・ 改正労働基準法（平成22年施行）に基づく割増賃金率の引上げへの対応や年次有給休暇取得促進を図るために改正した「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）」の周知等により、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進を図る。

（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、テレワークといった多様な働き方を推進するとともに、パート労働者の均衡待遇の推進、働く意欲と能力のある女性や高齢者の再就職や就業継続の支援、促進等、その多様な働き方を推進するための条件を整備する。
- ・ 女性が主体的に働き方を選択できるよう、結婚、妊娠、出産といったライフイベントを視野に入れ、長期的な視点で自らの人生設計を行うことを支援する。
- ・ 妊娠・出産を経ても働きたいという希望を持ちながらも離職する女性がいまだに多い現状を改善し、育児休業を取得しやすい環境を整備するとともに女性の就業率の向上を図る。
- ・ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を推進する。
- ・ 在宅就業の環境整備のための枠組みを検討する。
- ・ 「パパ・ママ育休プラス」等も活用した男性の育児休業の取得促進や学校や地域など様々な場で、男女が協力して子育てに関わることについての学習機会を提供すること等により男性の子育てへの関わりの支援・促進を図る。
- ・ 地域のスポーツ活動や自然体験活動、文化活動等への親子での参加を促すとともに、保護者や地域住民等の学校支援活動などへの参加を促進し、男性が子育てに関わるきっかけを提供する。
- ・ 地方公共団体や市民・NPO等による育児・介護の社会的基盤づくり

を支援する。

- ・ 多様な教育訓練システムの充実等、職業能力の形成支援に係る労働市場の社会的基盤を整備する。

(4) 地方公共団体の取組

- ・ 地方の実情に即した、仕事と生活の調和の実現に向けた住民の理解や合意形成を促進する。NPO等の活動を通じて中小企業経営者等の取組の促進を図る。
- ・ 仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組む企業に対する認証・認定制度や表彰、融資制度や優遇金利の設定、公共調達における優遇措置など、地方の実情に即した取組を行い、企業における取組を支援・促進する。
- ・ 多様な働き方に対応した保育サービスの充実等多様な子育て支援を展開する。
- ・ 地域の実情に応じて、育児・介護等を行う家族を支える社会的基盤を形成する。

4 仕事と生活の調和の実現の進捗状況の点検・評価

数値目標の設定や「仕事と生活の調和」実現度指標の活用により、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた全体としての進捗状況を把握・評価し、政策への反映を図る。また、憲章、本行動指針の点検・評価を行うため、学識経験者、労使の代表で構成される検討の場を設け、数値目標や「仕事と生活の調和」実現度指標についても必要に応じて見直すこととする。

5 数値目標（別紙1）

仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。2020年の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（①個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、②施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定する。

6 「仕事と生活の調和」実現度指標の在り方（別紙2）

「仕事と生活の調和」実現度指標とは、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況（個人の実現度指標）と、②それを促進するための環境の整備状況（環境整備指標）を数量的に把握するものである。個人の実現度指標については、「Ⅰ 仕事・働き方」、「Ⅱ 家庭生活」、「Ⅲ 地域・社会活動」、「Ⅳ 学習や趣味・娯楽等」、「Ⅴ 健康・休養」の5分野ごとに中項目、小項目を設け、環境整備指標については分野を設けず1つの指標とする。「仕事と生活の調和」実現度指標では、本行動指針で数値目標とされた指標を含む別紙2の構成要素に掲げられた指標を合成して作成する。この「仕事と生活の調和」実現度指標は、目標として設定するものではなく、仕事と生活の調和の進展度合いを測るものである。なお、憲章で定める「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・生き方が選択できる社会」の3つの社会の姿の実現状況も本指標により把握することができる。

	数値目標設定指標	現状（直近の値）	2020年
Ⅰ 就労による経済的自立が可能な社会	① 就業率 （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	20～64歳 74.6%	80%
		15歳以上 56.9%	57%
		20～34歳 73.6%	77%
		25～44歳 女性 66.0%	73%
		60～64歳 57.0%	63%
Ⅱ 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会	② 時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均） （Ⅱ、Ⅲにも関わるものである）	1.7% （2000～2009年度の10年間平均）	実質GDP成長率に関する目標（2%を上回る水準）より高い水準（※）
	③ フリーターの数	約178万人 （2003年にピークの217万人）	124万人 ※ピーク時比で約半減
	④ 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	52.1%	全ての企業で実施
	⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	10.0%	5割減
Ⅲ 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑥ 年次有給休暇取得率	47.4%	70%
	⑦ メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合	33.6%	100%
	⑧ 在宅型テレワーカーの数	330万人	700万人 （2015年）
	⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合 （短時間正社員制度等）	（参考）8.6%以下	29%
	⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合	42.1%（正社員） 20.0%（非正社員）	70%（正社員） 50%（非正社員）
	⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率	38.0%	55%
	⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス（3歳未満児） 24%（平成21年度末見込み）	44% （2017年度）
		放課後児童クラブ（小学1年～3年） 20.8%	40% （2017年度）
	⑬ 男性の育児休業取得率	1.23%	13%
	⑭ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間	1日当たり 60分	2時間30分

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

- ・①～③、⑤～⑦、⑩～⑬：「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）
- ・①、③、⑤～⑦、⑩、⑪、⑬：「2020年までの目標」（平成22年6月3日、雇用戦略対話）
- ・⑧：「新たな情報通信技術戦略 工程表」（平成22年6月22日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）
- ・⑫：「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）

※「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」、「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

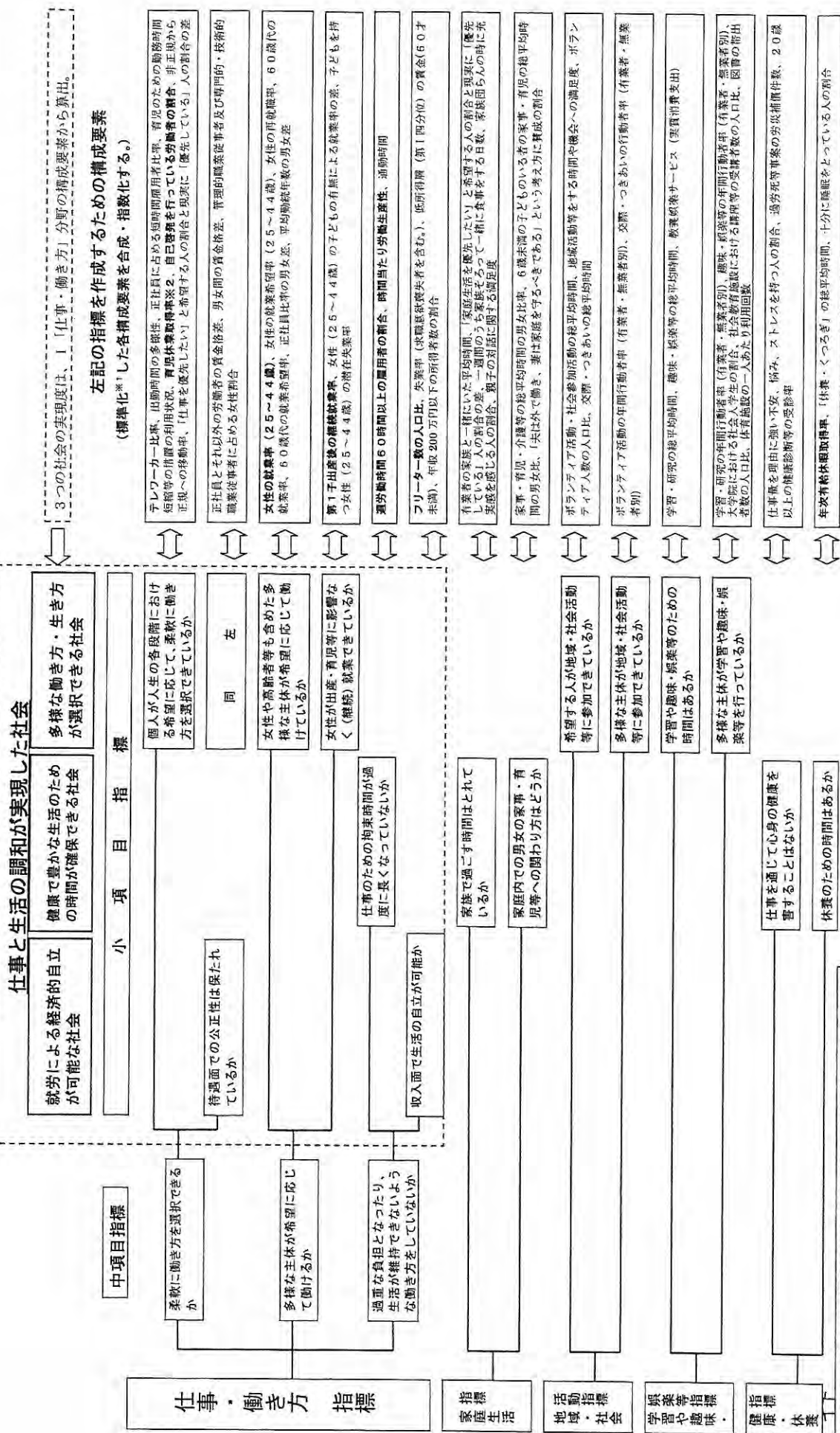
指標（現状値）の算定方法等

- ①就業率
【総務省「労働力調査」（平成21年平均）】
- ②時間当たり労働生産性の伸び率
【内閣府「国民経済計算」〔連鎖方式〕、総務省「労働力調査」〔年度平均〕、厚生労働省「毎月勤労統計調査」〔5人以上事業所〕】
時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者数×労働時間）として、2000～2009年度の平均伸び率を算出
- ③フリーターの数
【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年平均）】
15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計
- ④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
【厚生労働省「平成21年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」】
企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合
注）労働時間等設定改善委員会での話し合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。
- ⑤週労働時間60時間以上の雇用者の割合
【総務省「労働力調査」（平成20年平均）】
非農林業雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合
- ⑥年次有給休暇取得率
【厚生労働省「就労条件総合調査」（平成20年）】
常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）
- ⑦メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合
【厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成19年）】
10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所の割合
注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「職場環境の評価及び改善」、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」なども含まれる。
- ⑧在宅型テレワーカーの数
【国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成20年度）】
テレワーカー（※）のうち、自宅を含めてテレワークを行っている人の数
※テレワーカーとは、以下のA、B、C、D、の4つの条件をすべて満たす人。
A、ふだん収入を伴う仕事を行っている
B、仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している
C、IT を利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である
D、自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である
- ⑨短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）
「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。
「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。
（参考）人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、100人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）
- ⑩自己啓発を行っている労働者の割合
【厚生労働省「能力開発基本調査」（平成21年度）】
常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合
注）能力開発基本調査における用語の定義
正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。
非正社員：常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。
自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない）。
- ⑪第1子出産前後の女性の継続就業率
【国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年）】
2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合
- ⑫保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－
【新待機児童ゼロ作戦目標数値より平成21年度末利用児童数を推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（平成18年12月推計）（出産中位・死亡中位）】
保育所利用児童数／3歳未満人口
保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－
【文部科学省「学校基本調査」（平成21年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成21年）】
放課後児童クラブ登録児童数 / 小学校1～3年生の就学児童数
注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。
- ⑬男性の育児休業取得率
【厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度）】
5人以上規模事業所における2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間の配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2008年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合
- ⑭6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間
【総務省「社会生活基本調査」（平成18年）】
6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計の時間

「仕事と生活の調和」実現指標は、我が国の社会全体でみた①個人の暮らし全般に渡る仕事と生活の調和の実現状況と、②それを促進するための官民の取組による環境の整備状況を数値的に把握し、その進捗度合いを測定するものである。

I. 個人の實現度指標

「個人の実現度指標」は、5分野毎に指標を測定する。各5分野別の指標は更に、中項目、小項目指標を行動指針における「仕事と生活の調和が実現した社会」で整理することにより、その状況を把握することと可能となる。なお、各指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



※1 「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱えるように調整すること。
 ※2 太字は数値目標（フリーター数については人口比を採用）。

II. 環境整備指標

環境整備指標については、分野を設けず一つの指標として測定する。なお、同指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。

仕事と生活の調和が実現した社会

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
が選択できる社会

収入面で自立する機会が設
けられているか

働きながら様々な活動を行
う機会が設けられているか

健康を維持するための機会
が設けられているか

働き方・生き方を選べる機会
が設けられているか

地域での支援サービスを
得られる機会が設けられて
いるか

環境整備指標

左記の指標を作成するための構成要素
(標準化※1した各構成要素を合成・指数化する。)

公共職業安定所の求職者の就職率、離職者訓練終了後の就職率

労働時間等の諸問題について労使が話し合いの機会を設けている割合※2、長期休
暇制度のある企業割合

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合、健康づくりに取り組んでいる
事業所割合

次世代法に基づく一般事業主行動計画策定・届出企業数、次世代法に基づく認定
企業数、ワーク・ライフ・バランス実施企業を表彰する制度を設けている自治体
割合、短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）、育児・介護
のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合、育児・介護休業制度
の規定有り事業所割合、子の看護休業制度の規定有り事業所割合、正社員への転
換制度がある事業所割合、リフレッシュ・ゆとり活動に対する支援・奨励制度があ
る企業割合、職員のボランティア活動に対する支援・奨励制度がある企業割合、
労働者の自己啓発を支援している事業所割合、社会人特別選抜実施校数、社会教
育施設における学級・講座数、特定非常勤活動法人認定数（累計）、シルバー人材
センター会員数、公契約の評価項目にワーク・ライフ・バランス取組を採用して
いる自治体割合

保育サービスを提供している割合（3歳未満児）、児童福祉法に基づく特定市区町
村の数、認定こども園の数、放課後児童クラブを提供している割合、放課後子ど
も教室の実施箇所数、病児・病後児保育の実施箇所数、要介護・要支援認定者数
に対する居宅介護（支援）サービスマン受給者数

合成指標を作成する。これにより、環境整備
の進展度を測ることが可能となる。

※1「標準化」とは、単位や変動幅が異なるデータを同等に扱え
るよう調整すること。
※2 太字は数値目標

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の-new合意について

〔仕事と生活の調和推進官民トップ会議〕
平成22年6月29日

○ 政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明

○ 施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」・「行動指針」(平成19年12月策定)に新たな視点や取組を盛り込み

仕事と生活の調和推進官民トップ会議
総理大臣ほか関係閣僚
経団連、日商、連合等の労使代表
知事会、有識者から構成

「憲章」

必要性、目指すべき社会の姿を提示

【前文】

○ 新たな決意の下、官民一体となり取り組んで行くため、政労使の合意により策定

【なぜ仕事と生活の調和が必要か】

- 仕事と生活が両立しにくい現実
- 働き方の二極化等
- 共働き世帯の増加と変わらない働き方・役割分担意識
- 仕事と生活の相克と家族・地域・社会の変貌
- 多様な働き方の模索
- 「ディセンセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)」の実現
- 多様な選択度の実現
- 時間価値を高め、安心と希望の実現に寄与
- 「新しい公共」への参加機会拡大等による地域社会の活性化
- 人や地域とのつながりを得る機会
- 取組は明日への投資

【仕事と生活の調和が実現した社会の姿】

- ① 就労による経済的自立が可能となる社会
- 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

【関係者が果たすべき役割】

労使を始め国民による積極的取組
国や地方公共団体による支援
※取組に当たって相互支援と併せて社会と家庭双方における男女共同参画が必要

※下線部が変更箇所

「行動指針」各主体の取組方針、点検・評価方法を提示

(3) 国の取組

【総論】

- ・国民の理解や政労使の合意形成促進
- ・雇用者以外も含めた仕事と生活の調和の推進
- ・生活の時間確保等を可能とする雇用環境整備の支援
- ・働き方に中立的な税・社会保障制度の在り方検討
- ・社会全体の生産性向上と中小企業対策
- ・取組企業への支援(情報の提供等)
- ・関係法令の周知、法令遵守のための監督・指導強化
- ・積極的取組企業の社会的評価推進(くるみんマーク等)
- ・公共調達における契約内容に応じた取組評価
- ・自己啓発や能力開発のための取組支援
- ・行政機関における契約内容に応じた取組推進
- ・労働者の健康確保・メンタルヘルス対策推進
- ・行政機関における率先した取組

【就労による経済的自立】

- ・学校段階を通じたキャリア教育・職業教育の体系的充実
- ・社会全体に通じる職業能力開発・評価制度構築
- ・社会人の学習促進

・トランポリン型の第2のセーフティネットの確立

・フリーターの常用雇用化支援

・経済的自立が困難な者の就労支援

【健康で豊かな生活のための時間の確保】

・労使の労働時間等設定改善の取組支援

・改正労働基準法への対応による長時間労働抑制及び年次有給休暇取得促進

【多様な働き方の選択】

・多様な働き方推進とその条件整備

・長期の現場による女性の人生設計支援

・女性の継続就業支援と育休を取得しやすい環境整備、就業率向上

・多様な働き方に対応した多様な子育て支援

・在宅就業の環境整備のための枠組みの検討

・男性の子育てへの関わり支援・促進(パパ・ママ育休プラスの活用促進、学習機会提供等)

・地方公共団体等による育児・介護の社会的基盤づくり支援

・労働市場の社会的基盤整備(職業能力形成支援)

(4) 地方公共団体の取組

地域の実情に即した取組

- ・住民の理解や合意形成促進
- ・NPO等の活動を通じた中小企業経営者等の取組促進
- ・企業の取組の支援・促進(認証・認定制度、表彰・融資制度等)
- ・多様な働き方に対応した多様な子育て支援
- ・育児・介護等の社会的基盤形成

◆進捗状況の点検・評価

【数値目標】

14の指標、2020年の目標値

【例(現状値→目標値)】

- ・フリーター数 約178万人→124万人
- ・週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.0%→5割減
- ・年次有給休暇取得率 47.4%→70%
- ・第1子出産前後の女性の継続就業率 38.0%→55%
- ・男性の育児取得率 1.23%→13%

(この他の指標)

- ・就業率
- ・時間当たり労働生産性の伸び率
- ・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
- ・メンタルヘルスクエアに関する措置を受けられる職場割合
- ・在宅型テレワーク率
- ・短時間勤務を選択できる事業所割合
- ・自己啓発を行っている労働者割合
- ・保育等の子育てサービスの提供割合
- ・6歳未満の子どもの父の育児・家事関連時間

資料 4

基 発 0 2 1 6 第 3 号
平 成 2 3 年 2 月 1 6 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」の
一部改正について

過重労働による健康障害防止については、平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、長時間にわたる時間外労働の実効ある抑制を図り、本対策をより一層推進するため、今般、同通達の一部を別添の新旧対照表のとおり改正し、平成23年4月1日から適用することとしているので、各局においては、改正内容を含め、同総合対策に基づく措置の周知徹底を図り、過重労働による健康障害防止対策のなお一層の推進に努められたい。

過重労働による健康障害防止のための総合対策

1 目的

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、この医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「旧総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の改正が行われたところである。

本総合対策は、今回の労働安全衛生法等の改正の趣旨を踏まえ、旧総合対策に基づく措置との整合性、一貫性を考慮しつつ、事業者が講ずべき措置（別添「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」をいう。以下同じ。）を定めるとともに、当該措置が適切に講じられるよう国が行う周知徹底、指導等の所要の措置をとりまとめたものであり、これらにより過重労働による健康障害を防止することを目的とするものである。

2 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等の周知徹底

都道府県労働局及び労働基準監督署は、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を図るとともに、キャンペーン月間の設定等により、事業者が講ずべき措置の内容について、事業者に広く周知を図ることとする。

なお、この周知に当たっては、関係事業者団体等並びに都道府県産業保健推進センター及び地域産業保健センター等も活用することとする。

併せて、過重労働による健康障害防止のための自主的改善事業、平成16年6月に公開した労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト等の活用促進のための周知も図ることとする。

3 過重労働による健康障害防止のための窓口指導等

(1) 36 協定における時間外労働の限度時間に係る指導の徹底

ア 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 36 条に基づく協定（以下「36 協定」という。）の届出に際しては、労働基準監督署の窓口において次のとおり指導を徹底する。

（ア）「労働基準法第 36 条第 1 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」（平成 10 年労働省告示第 154 号。以下「限度基準」という。）に規定する限度時間を超える 36 協定については、限度時間を遵守するように指導を行う。特に、限度基準第 3 条ただし書又は第 4 条に定める「特別の事情」を定めた 36 協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限られるものとするよう指導する。また、過重労働による健康障害を防止する観点から、限度時間を超える一定の時間まで延長する労働時間をできる限り最小限のものとするようにリーフレット等を活用し指導する。

（イ）限度基準に適合し、月 45 時間を超える時間外労働を行わせることが可能である 36 協定であっても、実際の時間外労働については月 45 時間以下とするようリーフレット等を活用し指導する。

（ウ）休日労働を行うことが可能な 36 協定であっても、実際の休日労働をできる限り最小限のものとするようリーフレット等を活用して指導する。

イ 限度基準に規定する限度時間を超える 36 協定について、労働者代表からも事情を聴取した結果、労使当事者間の検討が十分尽くされていないと認められた場合などには、協定締結当事者である労働者側に対しても必要な指導を行う。

(2) 裁量労働制に係る周知指導

裁量労働制に係る届出に際しては、労働基準監督署の窓口において、リーフレット等を活用して、事業者が講ずべき措置の内容を周知指導する。

(3) 労働時間等の設定の改善に向けた自主的取組の促進に係る措置

限度基準に規定する限度時間を超える時間外労働を行わせることが可能な 36 協定を締結している事業場であって、労働時間等の設定の改善に向けた労使による自主的取組の促進を図ろうとするものに対し、都道府県労働局に配置されている労働時間設定改善コンサルタントの活用が図られるよう措置する。

4 過重労働による健康障害防止のための監督指導等

時間外・休日労働時間（休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が月 45 時間を超

えているおそれがある事業場に対しては、次のとおり指導する。

- (1) 産業医、衛生管理者、衛生推進者等の選任及び活動状況並びに衛生委員会等の設置及び活動状況を確認し、必要な指導を行う。
- (2) 健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等の実施状況について確認し、必要な指導を行う。
- (3) 労働者の時間外・休日労働時間の状況を確認し、面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）及びその実施後の措置等（別添の5の（2）のアに掲げる措置をいう。）を実施するよう指導を行う。
- (4) （3）の面接指導等が円滑に実施されるよう、手続等の整備（別添の5の（2）のイに掲げる措置をいう。）の状況について確認し、必要な指導を行う。
- (5) 事業者が（3）の面接指導等（別添5の（2）のアの（ア）の①から③までに掲げる措置に限る。）に係る指導に従わない場合には、労働安全衛生法第66条第4項に基づき、当該面接指導等の対象となる労働者に関する作業環境、労働時間、深夜業の回数及び時間数、過去健康診断及び面接指導の結果等を踏まえた労働衛生指導医の意見を聴き、臨時健康診断の実施を指示するとともに、厳正な指導を行う。
- (6) 事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合であって、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難なときには、地域産業保健センターの活用が可能であることを教示する。
- (7) 上記のほか、長時間労働の抑制を図るため、36協定により定められた延長することができる時間を超えて時間外労働が行われている場合や限度基準に適合していない場合などのほか、中小事業主以外の事業主に係る労働基準法第37条第1項ただし書に規定する割増賃金が支払われていないなどの場合には、必要な指導を行う。

5 過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策を徹底するための指導等

- (1) 過重労働による業務上の疾病が発生させた事業場に対する再発防止対策の徹底の指導

過重労働による業務上の疾病が発生させた事業場については、当該疾病の原因の究明及び再発防止の措置を行うよう指導する。

- (2) 司法処分を含めた厳正な対処

過重労働による業務上の疾病が発生させた事業場であって労働基準関係

法令違反が認められるものについては、司法処分を含めて厳正に対処する。

(別添)

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置

1 趣旨

長時間にわたる過重な労働は疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が得られている。働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものであり、当該医学的知見を踏まえ、労働者が疲労を回復することができないような長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

このため、厚生労働省においては、平成14年2月から「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（以下「旧総合対策」という。）に基づき所要の対策を推進してきたところであるが、今般、働き方の多様化が進む中で、長時間労働に伴う健康障害の増加など労働者の生命や生活にかかわる問題が深刻化しており、これに的確に対処するため、必要な施策を整備充実する労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等の改正が行われたところである。

本措置は、このような背景を踏まえ、過重労働による労働者の健康障害を防止することを目的として、以下のとおり、事業者が講ずべき措置を定めたものである。

2 時間外・休日労働時間の削減

- (1) 時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであり、また、時間外・休日労働時間（休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間をいう。以下同じ。）が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強まるとの医学的知見が得られている。このようなことを踏まえ、事業者は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条に基づく協定（以下「36協定」という。）の締結に当たっては、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者とともにその内容が「労働基準法第36条第1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」（平成10年労働省告示第154号。以下「限度基準」という。）に適合したものとなるようにするものとする。

また、限度基準第3条ただし書又は第4条に定める「特別の事情」（限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる事情）を定め

た36協定については、この「特別の事情」が臨時的なものに限るとされていることに留意するものとする。さらに、月45時間を超えて時間外労働を行わせることが可能である場合であっても、事業者は、実際の時間外労働を月45時間以下とするよう努めるものとする。

さらに、事業者は、休日労働についても削減に努めるものとする。

(2) 事業者は、「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置等に関する基準について」(平成13年4月6日付け基発第339号)に基づき、労働時間の適正な把握を行うものとする。

(3) 事業者は、裁量労働制対象労働者及び管理・監督者についても、健康確保のための責務があることなどに十分留意し、当該労働者に対し、過重労働とならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう努めるものとする。

3 年次有給休暇の取得促進

事業者は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくり、計画的付与制度の活用等により年次有給休暇の取得促進を図るものとする。

4 労働時間等の設定の改善

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)第4条第1項に基づく、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)においては、事業主及びその団体が労働時間等の設定の改善(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について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と改善することをいう。)について適切に対処するために必要な事項を定めている。また、平成22年3月19日の改正により、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に関し事業者が講ずべき措置の項目が追加されたところである。このため、事業者は、過重労働による健康障害を防止する観点から、改正後の同指針に留意しつつ、必要な措置を講じるよう努めるものとする。

5 労働者の健康管理に係る措置の徹底

(1) 健康管理体制の整備、健康診断の実施等

ア 健康管理体制の整備及び健康診断の実施

事業者は、労働安全衛生法に基づき、産業医や衛生管理者、衛生推進者等を選任し、その者に事業場における健康管理に関する職務等を適切に行わせるとともに、衛生委員会等を設置し、適切に調査審議を行う等健康管理に関する体制を整備するものとする。

なお、事業場が常時50人未満の労働者を使用するものである場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、健康診断結果についての医師からの意見聴取、健康診断実施後の措置、保健指導等を確実に実施するものとする。特に、深夜業を含む業務に常時従事する労働者に対しては、6月以内ごとに1回の健康診断を実施しなければならないことに留意するものとする。

イ 自発的健康診断制度の活用等

事業者は、深夜業に従事する労働者を対象とした自発的健康診断制度や血圧等一定の健康診断項目に異常の所見がある労働者を対象とした二次健康診断等給付制度の活用について、労働者への周知に努めるものとするとともに、労働者からこれらの制度を活用した健康診断の結果の提出があったときには、その結果に基づく事後措置についても講ずる必要があることについて留意するものとする。

また、事業者は、労働安全衛生法に基づき、労働者の健康保持増進を図るための措置を継続的かつ計画的に実施するものとする。

(2) 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等

ア 面接指導等（医師による面接指導及び面接指導に準ずる措置をいう。以下同じ。）の実施等

(ア) 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、労働者の時間外・休日労働時間に応じた面接指導等を次のとおり実施するものとする。

- ① 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者であって、申出を行ったものについては、医師による面接指導を確実に実施するものとする。
- ② 時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える労働者であって、申出を行ったもの（①に該当する労働者を除く。）については、面接指導等を実施するよう努めるものとする。
- ③ 時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超える労働者（①に該当する労働者を除く。）又は時間外・休日労働時間が2ないし6月の平均で1月当たり80時間を超える労働者については、医師による面接指導を実施するよう努めるものとする。
- ④ 時間外・休日労働時間が1月当たり45時間を超える労働者で、健康への配慮が必要と認めた者については、面接指導等の措置を講ずることが望ましいものとする。

(イ) 事業者は、労働安全衛生法等に基づき、面接指導等の実施後の措置等を次のとおり実施するものとする。

- ① (ア) の①の医師による面接指導を実施した場合は、その結果に基づき、労働者の健康を保持するために必要な措置について、遅滞なく医師から意見聴取するものとする。また、その意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など適切な事後措置を講ずるものとする。
- ② (ア) の②から④までの面接指導等を実施した場合は、①に準じた措置の実施に努めるものとする。
- ③ 面接指導等により労働者のメンタルヘルス不調が把握された場合は、面接指導を行った医師、産業医等の助言を得ながら必要に応じ精神科医等と連携を図りつつ対応するものとする。

イ 面接指導等を実施するための手続等の整備

(ア) 事業者は、アの面接指導等を適切に実施するために、衛生委員会等において、以下の事項について調査審議を行うものとする。また、この結果に基づく必要な措置を講ずるものとする。

- ① 面接指導等の実施方法及び実施体制に関すること。
- ② 面接指導等の申出が適切に行われるための環境整備に関すること。
- ③ 面接指導等の申出を行ったことにより当該労働者に対して不利益な取扱いが行われることがないようにするための対策に関すること。
- ④ アの(ア)の②から④までに該当する者その他の者について面接指導等を実施する場合における事業場で定める必要な措置の実施に関する基準の策定に関すること。
- ⑤ 事業場における長時間労働による健康障害防止対策の労働者への周知に関すること。

(イ) 事業者は、アの(ア)の①及び②の面接指導等を実施するに当たっては、その実施方法及び実施体制に関する事項に、

- ① 労働者が自己の労働時間数を確認できる仕組みの整備
- ② 申出を行う際の様式の作成
- ③ 申出を行う窓口の設定

等を含め必要な措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図るものとする。

ウ 常時50人未満の労働者を使用する事業場の対応

常時50人未満の労働者を使用する事業場においても、ア及びイの措置を実施する必要があるが、アについては、近隣に専門的知識を有する医師がいない等の理由により、事業者自ら医師を選任し、面接指導を実施することが困難な場合には、地域産業保健センターの活用を図るものとする。

また、当該事業場においてイの手続等の整備を行う場合には、事業者は、

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）第23条の2に基づき設けた関係労働者の意見を聴くための機会を利用するように努めるものとする。

なお、地域産業保健センターで実施する面接指導を、事業者の指示等により対象者が受ける場合には、労働安全衛生法第66条の8第2項に規定されている事業者が指定した医師が行う面接指導に該当することとなるが、この場合、事業者は、対象となる労働者の勤務の状況（例えば直近1ヶ月の総労働時間、時間外・休日労働時間、業務内容等）を記した書面を当該医師に提出するとともに、労働安全衛生規則第52条の6に基づき当該面接指導の結果を記録し保存しておくものとする。

（3）過重労働による業務上の疾病を発生させた場合の措置

事業者は、過重労働による業務上の疾病を発生させた場合には、産業医等の助言を受け、又は必要に応じて労働衛生コンサルタントの活用を図りながら、次により原因の究明及び再発防止の徹底を図るものとする。

ア 原因の究明

労働時間の適正管理、労働時間及び勤務の不規則性、拘束時間の状況、出張業務の状況、交替制勤務・深夜勤務の状況、作業環境の状況、精神的緊張を伴う勤務の状況、健康診断及び面接指導等の結果等について、多角的に原因の究明を行うこと。

イ 再発防止

上記アの結果に基づき、衛生委員会等の調査審議を踏まえ、上記2から5の（2）までの措置に則った再発防止対策を樹立し、その対策を適切に実施すること。

精神障害の 労災認定

平成23年12月に
認定基準を新たに定めました



厚
都
労

生
道
働

府
基

労
県
準

働
労
監

働
働
督

省
局
署

はじめに

近年、仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が関係した精神障害についての労災請求が増え、その認定（発病した精神障害が業務上のものと認められるかの判断）を迅速に行うことが求められています。

厚生労働省では、これまで平成11年に定めた「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」に基づいて労災認定を行っていましたが、より迅速な判断ができるよう、また皆さまにも分かりやすい基準となるよう、平成23年12月に「心理的負荷による精神障害の認定基準」（以下「認定基準」といいます）を新たに定め、これに基づいて労災認定を行うことにしました。

このパンフレットは、認定基準の概要を説明し、精神障害（自殺）の労災認定の考え方についてまとめたものです。

目次

1	精神障害の発病についての考え方・・・・・・・・・・	1
2	精神障害の労災認定要件・・・・・・・・・・	2
3	①認定基準の対象となる精神障害かどうか・・・・・・・・	2
4	②業務による強い心理的負荷が認められるかどうか・・・・・・・・	3
5	業務による心理的負荷評価表（別表1）・・・・・・・・	5
6	③-1業務以外の心理的負荷による発病かどうか・・・・・・・・	10
7	③-2個体側要因による発病かどうか・・・・・・・・	10
8	「自殺」の取り扱いについて・・・・・・・・	11
9	「発病後の悪化」の取り扱いについて・・・・・・・・	11
10	「治ゆ（症状固定）」とは・・・・・・・・	11
11	精神障害の労災認定フローチャート・・・・・・・・	12
12	労災認定事例・・・・・・・・	13

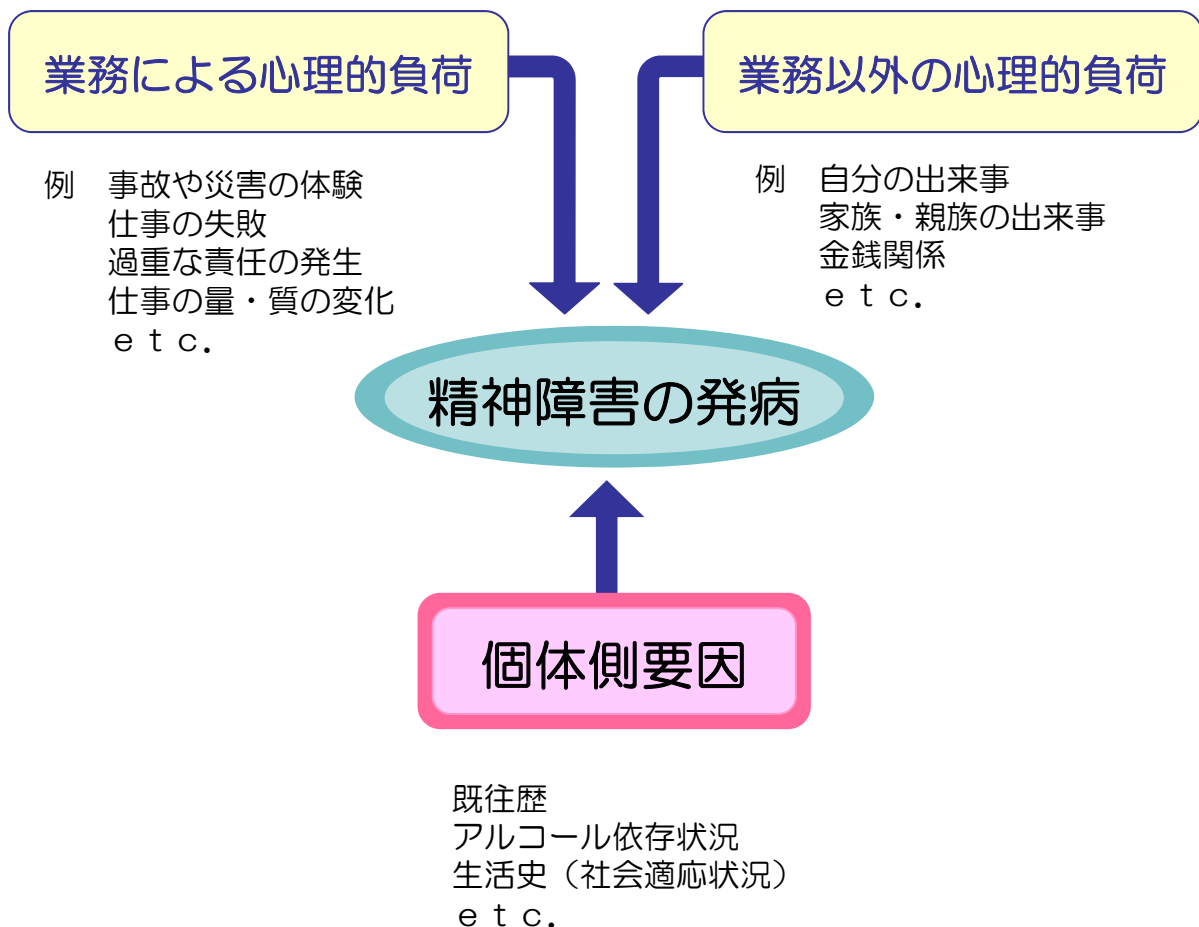
精神障害の発病についての考え方

精神障害は、外部からのストレス（仕事によるストレスや私生活でのストレス）とそのストレスへの個人の対応力の強さとの関係で発病に至ると考えられています。

発病した精神障害が労災認定されるのは、その発病が仕事による強いストレスによるものと判断できる場合に限りです。

仕事によるストレス（業務による心理的負荷）が強かった場合でも、同時に私生活でのストレス（業務以外の心理的負荷）が強かったり、その人の既往症やアルコール依存など（個体側要因）が関係している場合には、どれが発病の原因なのかを医学的に慎重に判断しなければなりません。

精神障害は、さまざまな要因で発病します



精神障害の労災認定要件

労災認定のための要件は次のとおりです。

- ① 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- ② 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること
- ③ 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

- 「業務による強い心理的負荷が認められる」とは、業務による具体的な出来事があり、その出来事とその後の状況が、労働者に強い心理的負荷を与えたことをいいます。
- 心理的負荷の強度は、精神障害を発病した労働者がその出来事とその後の状況を主観的にどう受け止めたかではなく、同種の労働者が一般的にどう受け止めるかという観点から評価します。「同種の労働者」とは職種、職場における立場や職責、年齢、経験などが類似する人をいいます。

以下、認定要件を満たすかどうかの判断方法を説明します。

① 認定基準の対象となる精神障害かどうか

認定基準の対象となる精神障害は、国際疾病分類第10回修正版（ICD-10）第5章「精神および行動の障害」に分類される精神障害であって、認知症や頭部外傷などによる障害（F0）およびアルコールや薬物による障害（F1）は除きます。

業務に関連して発病する可能性のある精神障害の代表的なものは、うつ病（F3）や急性ストレス反応（F4）などです。

ICD-10 第5章「精神および行動の障害」分類

分類コード	疾病の種類
F0	症状性を含む器質性精神障害
F1	精神作用物質使用による精神および行動の障害
F2	統合失調症、統合失調症型障害および妄想性障害
F3	気分[感情]障害
F4	神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害
F5	生理的障害および身体的要因に関連した行動症候群
F6	成人のパーソナリティおよび行動の障害
F7	精神遅滞[知的障害]
F8	心理的発達の障害
F9	小児期および青年期に通常発症する行動および情緒の障害、特定不能の精神障害

② 業務による強い心理的負荷が認められるかどうか

労働基準監督署の調査に基づき、発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について、別表1「業務による心理的負荷評価表」(P.5～P.9)により「強」と評価される場合、認定要件の②を満たします。

新しい認定基準では、出来事と出来事後を一連のものとして総合評価を行います。具体的な評価手順は、次のとおりです。

1 「特別な出来事」に該当する出来事がある場合

別表1の「特別な出来事」に該当する出来事が認められた場合には、心理的負荷の総合評価を「強」とします。

2 「特別な出来事」に該当する出来事がない場合

以下の手順により心理的負荷の強度を「強」「中」「弱」と評価します。

(1)「具体的出来事」への当てはめ

業務による出来事が、別表1の「具体的出来事」のどれに当てはまるか、あるいは近いかを判断します。

なお、別表1では、「具体的出来事」ごとにその平均的な心理的負荷の強度を、強い方から「Ⅲ」「Ⅱ」「Ⅰ」と示しています。

(2)出来事ごとの心理的負荷の総合評価

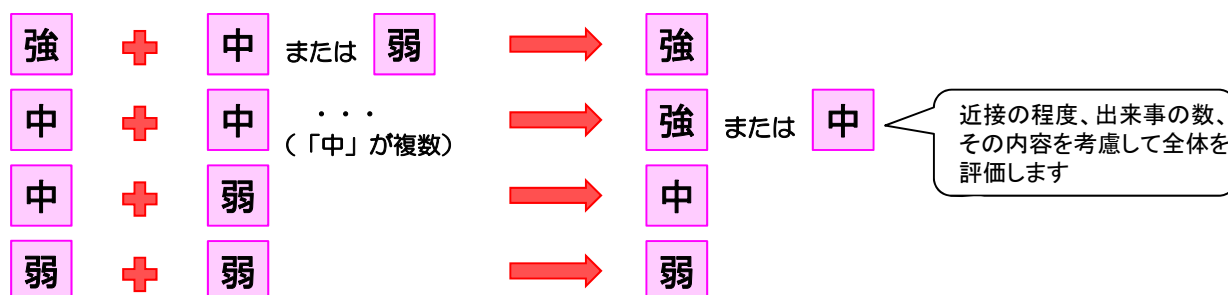
当てはめた「具体的出来事」の欄に示されている具体例の内容に、事実関係が合致する場合には、その強度で評価します。

事実関係が具体例に合致しない場合には、「心理的負荷の総合評価の視点」の欄に示す事項を考慮し、個々の事案ごとに評価します。

(3)出来事が複数ある場合の全体評価

① 複数の出来事が関連して生じた場合には、その全体を一つの出来事として評価します。原則として最初の出来事を具体的出来事として別表1に当てはめ、関連して生じたそれぞれの出来事は出来事後の状況とみなし、全体の評価をします。

② 関連しない出来事が複数生じた場合には、出来事の数、それぞれの出来事の内容、時間的な近接の程度を考慮して全体の評価をします(下の図を参照)。



長時間労働がある場合の評価方法

長時間労働に従事することも精神障害発病の原因となり得ることから、長時間労働を次の3通りの視点から評価します。

① 「特別な出来事」としての「極度の長時間労働」(P.5)

発病直前の極めて長い労働時間を評価します。

【「強」になる例】

- ・発病直前の1か月におおむね160時間以上の時間外労働を行った場合
- ・発病直前の3週間におおむね120時間以上の時間外労働を行った場合

② 「出来事」としての長時間労働 (P.7 具体的出来事16)

発病前の1か月から3か月間の長時間労働を出来事として評価します。

【「強」になる例】

- ・発病直前の2か月間連続して1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
- ・発病直前の3か月間連続して1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

③ 他の出来事と関連した長時間労働

(P.5 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価)

出来事が発生した前や後に恒常的な長時間労働(月100時間程度の時間外労働)があった場合、心理的負荷の強度を修正する要素として評価します。

【「強」になる例】

- ・転勤して新たな業務に従事し、その後月100時間程度の時間外労働を行った場合

上記の時間外労働時間数は目安であり、この基準に至らない場合でも、心理的負荷を「強」と判断することがあります。

※ ここでの「時間外労働」は、週40時間を超える労働時間をいいます。

評価期間の特例

認定基準では、発病前おおむね6か月の間に起こった出来事について評価します。ただし、いじめやセクシュアルハラスメントのように、出来事が繰り返されるものについては、発病の6か月よりも前にそれが始まり、発病まで継続していたときは、それが始まった時点からの心理的負荷を評価します。

(別表1)
業務による心理的負荷評価表

特別な出来事	
特別な出来事の種類	心理的負荷の総合評価を「強」とするもの
心理的負荷が極度のもの	・ 生死にかかわる、極度の苦痛を伴う、又は永久労働不能となる後遺障害を残す業務上の病気やケガをした …項目1関連 (業務上の傷病により6か月を超えて療養中に症状が急変し極度の苦痛を伴った場合を含む) ・ 業務に関連し、他人を死亡させ、又は生死にかかわる重大なケガを負わせた(故意によるものを除く) …項目3関連 ・ 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた …項目36関連 ・ その他、上記に準ずる程度の心理的負荷が極度と認められるもの
極度の長時間労働	・ 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った(休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く) …項目16関連

※ 「特別な出来事」に該当しない場合には、それぞれの関連項目により評価する。

特別な出来事以外

(総合評価における共通事項)

- 出来事後の状況の評価に共通の視点

出来事後の状況として、表に示す「心理的負荷の総合評価の視点」のほか、以下に該当する状況のうち、著しいものは総合評価を強める要素として考慮する。

 - 仕事の裁量性の欠如(他律性、強制性の存在)。具体的には、仕事が孤独で単調となった、自分で仕事の順番・やり方を決めることができなくなった、自分の技能や知識を仕事で使うことが要求されなくなった等。
 - 職場環境の悪化。具体的には、騒音、照明、温度(暑熱・寒冷)、湿度(多湿)、換気、臭気の悪化等。
 - 職場の支援・協力等(問題への対処等を含む)の欠如。具体的には、仕事のやり方の見直し改善、応援体制の確立、責任の分散等、支援・協力がなされていない等。
 - 上記以外の状況であって、出来事に伴って発生したと認められるもの(他の出来事と評価できるものを除く。)
- 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価
 - 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。
 - 具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする。
 - 具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」程度と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする。

(具体的出来事)

	出来事 の種類	平均的な心理的負荷の強度				心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
		具体的 出来事	心理的負荷の強度				弱	中	強
			I	II	III				
1	①事故 や災害 の体験	(重度の) 病気やケ ガをした			★	・ 病気やケガの程度 ・ 後遺障害の程度、社会復帰 の困難性等	【解説】 右の程度に至らない病気やケガについて、その程度等から「弱」又は 「中」と評価		○ 重度の病気やケガをした 【「強」である例】 ・ 長期間(おおむね2か月以上)の入院を要 する、又は労災の障害年金に該当する若し は原職への復帰ができなくなる後遺障害を 残すような業務上の病気やケガをした ・ 業務上の傷病により6か月を超えて療養 中の者について、当該傷病により社会復帰 が困難な状況にあった、死の恐怖や強い苦 痛が生じた
2		悲惨な事 故や災害 の体験、 目撃をし た			★	・ 本人が体験した場合、予感 させる被害の程度 ・ 他人の事故を目撃した場 合、被害の程度や被害者との 関係等	【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は 軽症・無傷で、悲惨とまではいえ ない事故等の体験、目撃をした	○ 悲惨な事故や災害の体験、目 撃をした 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は 軽症・無傷で、右の程度に至ら ない悲惨な事故等の体験、目撃をし た	【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、本人の負傷は軽度・無傷 であったが、自らの死を予感させる程度の事 故等を体験した ・ 業務に関連し、被害者が死亡する事故、 多量の出血を伴うような事故等特に悲惨な 事故であって、本人が巻き込まれる可能性 がある状況や、本人が被害者を救助するこ とができたかもしれない状況を伴う事故を 目撃した(傍観者の立場での目撃は、「強」 になることはまれ)
3	②仕事 の失敗、 過重な 責任の 発生等	業務に 関連し、 重大な 人身事 故、重 大事故 を起こ した			★	・ 事故の大きさ、内容及び加 害の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有 無及び程度、事後対応の困難 性等	【解説】 負わせたケガの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価		○ 業務に関連し、重大な人身事故、重大 事故を起こした 【「強」である例】 ・ 業務に関連し、他人に重度の病気やケ ガ(長期間(おおむね2か月以上)の入院を 要する、又は労災の障害年金に該当する 若しくは原職への復帰ができなくなる後 遺障害を残すような病気やケガ)を負わ せ、事後対応にも当たった ・ 他人に負わせたケガの程度は重度で はないが、事後対応に多大な労力を費し た(減給、降格等の重いペナルティを課 された、職場の人間関係が著しく悪化 した等を含む)

出来事 の 類型	平均的な心理的負荷の強度	心理的負荷の総合評価の視点				心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的 出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
			I	II	III				
4	②仕事の失敗、過重な責任の発生等（続き）	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした			★	・ 失敗の大きさ・重大性、社会的反響の大きさ、損害等の程度 ・ ペナルティ・責任追及の有無及び程度、事後対応の困難性等	【解説】 ミスの程度、事後対応の内容等から「弱」又は「中」と評価	○ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをし、事後対応にも当たった 【「強」である例】 ・ 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス(倒産を招きかねないミス、大幅な業績悪化に繋がるミス、会社の信用を著しく傷つけるミス等)をし、事後対応にも当たった ・ 「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミス」とまでは言えないが、その事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等重いペナルティを課された、職場の人間関係が著しく悪化した等を含む)	
5		会社で起きた事故、事件について、責任を問われた			★	・ 事故・事件の内容、関与・責任の程度、社会的反響の大きさ等 ・ ペナルティの有無及び程度、責任追及の程度、事後対応の困難性等 (注) この項目は、部下が起こした事故等、本人が直接引き起こしたのではない事故、事件について、監督責任等を問われた場合の心理的負荷を評価する。本人が直接引き起こした事故等については、項目4で評価する。	【「弱」になる例】 ・ 軽微な事故、事件(損害等の生じない事態、その後の業務で容易に損害等を回復できる事態、社内ですぐに済む事態等)の責任(監督責任等)を一応問われたが、特段の事後対応はなかった	○ 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた 【「中」である例】 ・ 立場や職責に応じて事故、事件の責任(監督責任等)を問われ、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 重大な事故、事件(倒産を招きかねない事態や大幅な業績悪化に繋がる事態、会社の信用を著しく傷つける事態、他人を死亡させ、又は生死に関わるケガを負わせる事態等)の責任(監督責任等)を問われ、事後対応に多大な労力を費した ・ 重大な事故、事件ではあるが、その責任(監督責任等)を問われ、立場や職責を大きく上回る事後対応を行った(減給、降格等の重いペナルティが課された等を含む)
6		自分の関係する仕事で多額の損失が生じた			★	・ 損失等の程度、社会的反響の大きさ等 ・ 事後対応の困難性等 (注) この項目は、取引先の倒産など、多額の損失等が生じた原因に本人が関与していないものの、それに伴う対応等による心理的負荷を評価する。本人のミスによる多額の損失等については、項目4で評価する。	【「弱」になる例】 ・ 多額とはいえない損失(その後の業務で容易に回復できる損失、社内ですぐに済む損失等)等が生じ、何らかの事後対応を行った	○ 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた 【「中」である例】 ・ 多額の損失等が生じ、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 会社の経営に影響するなどの特に多額の損失(倒産を招きかねない損失、大幅な業績悪化に繋がる損失等)が生じ、倒産を回避するための金融機関や取引先への対応等の事後対応に多大な労力を費した
7		業務に関連し、違法行為を強要された			★	・ 違法性の程度、強要の程度(頻度、方法)等 ・ 事後のペナルティの程度、事後対応の困難性等	【「弱」になる例】 ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を求められたが、拒むことにより終了した	○ 業務に関連し、違法行為を強要された 【「中」である例】 ・ 業務に関連し、商慣習としてはまれに行われるような違法行為を命じられ、これに従った	【「強」になる例】 ・ 業務に関連し、重大な違法行為(人の生命に関わる違法行為、発覚した場合に会社の信用を著しく傷つける違法行為)を命じられ、これに従った ・ 業務に関連し、重大な違法行為を命じられ、何度もそれに従った ・ 業務に関連し、強要された違法行為が発覚し、事後対応に多大な労力を費した(重いペナルティを課された等を含む)
8		達成困難なノルマが課された			★	・ ノルマの内容、困難性、強制の程度、達成できなかった場合の影響、ペナルティの有無等 ・ その後の業務内容・業務量の程度、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 ・ 同様の経験等を有する労働者であれば達成可能なノルマを課された ・ ノルマではない業績目標が示された(当該目標が、達成を強く求められるものではなかった)	○ 達成困難なノルマが課された 【「中」である例】 ・ 達成は容易ではないものの、客観的にみて、努力すれば達成も可能であるノルマが課され、この達成に向けた業務を行った	【「強」になる例】 ・ 客観的に、相当な努力があっても達成困難なノルマが課され、達成できない場合には重いペナルティがあると予告された
9		ノルマが達成できなかった			★	・ 達成できなかったことによる経営上の影響度、ペナルティの程度等 ・ 事後対応の困難性等 (注) 期限に至っていない場合でも、達成できない状況が明らかになった場合にはこの項目で評価する。	【「弱」になる例】 ・ ノルマが達成できなかったが、何らかの事後対応は必要なく、会社から責任を問われること等もなかった ・ 業績目標が達成できなかったものの、当該目標の達成は、強く求められていたものではなかった	○ ノルマが達成できなかった 【「中」である例】 ・ ノルマが達成できなかったことによりペナルティ(昇進の遅れ等を含む。)があった	【「強」になる例】 ・ 経営に影響するようなノルマ(達成できなかったことにより倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)が達成できず、そのため、事後対応に多大な労力を費した(懲戒処分、降格、左遷、賠償責任の追及等重いペナルティを課された等を含む)
10		新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった			★	・ 新規業務の内容、本人の職責、困難性の程度、能力と業務内容のギャップの程度等 ・ その後の業務内容、業務量の程度、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 ・ 軽微な新規事業等(新規事業であるが、責任が大きいとはいえないもの)の担当になった	○ 新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった 【「中」である例】 ・ 新規事業等(新規プロジェクト、新規の研究開発、会社全体や不採算部門の建て直し等、成功に対する高い評価が期待されやりがいも大きい責任も大きい業務)の担当になった。	【「強」になる例】 ・ 経営に重大な影響のある新規事業等(失敗した場合に倒産を招きかねないもの、大幅な業績悪化につながるもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)の成功した場合に会社の新たな主要事業になるもの等の担当であって、事業の成否に重大な責任のある立場に就き、当該業務に当たった

出来事 の 類型	平均的な心理的負荷の強度				心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
	具体的 出来事	心理的負荷の強度				弱	中	強	
		I	II	III					
11		顧客や取引先から無理な注文を受けた		★		【「弱」になる例】 ・ 同種の経験等を有する労働者であれば達成可能な注文を出され、業務内容・業務量に一定の変化があった ・ 要望が示されたが、達成を強く求められるのではなく、業務内容・業務量に大きな変化もなかった	○ 顧客や取引先から無理な注文を受けた 【「中」である例】 ・ 業務に関連して、顧客や取引先から無理な注文(大幅な値下げや納期の繰上げ、度重なる設計変更等)を受け、何らかの事後対応を行った	【「強」になる例】 ・ 通常なら拒むことが明らかな注文(業績の著しい悪化が予想される注文、違法行為を内包する注文等)ではあるが、重要な顧客や取引先からのものであるためこれを受け、他部門や別の取引先と困難な調整に当たった	
12		顧客や取引先からクレームを受けた		★		【「弱」になる例】 ・ 顧客等からクレームを受けたが、特に対応を求められるものではなく、取引関係や、業務内容・業務量に大きな変化もなかった (注)この項目は、本人に過失のないクレームについて評価する。本人のミスによるものは、項目4で評価する。	○ 顧客や取引先からクレームを受けた 【「中」である例】 ・ 業務に関連して、顧客等からクレーム(納品物の不適合の指摘等その内容が妥当なもの)を受けた	【「強」になる例】 ・ 顧客や取引先から重大なクレーム(大口の顧客等の喪失を招きかねないもの、会社の信用を著しく傷つけるもの等)を受け、その解消のために他部門や別の取引先と困難な調整に当たった	
13		大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	★			・ 説明会等の規模、業務内容と発表内容のギャップ、強要、責任、事前準備の程度等	○ 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	【解説】 説明会等の内容や事前準備の程度、本人の経験等から評価するが、「強」になることはまれ	
14		上司が不在になることにより、その代行を任された	★			・ 代行した業務の内容、責任の程度、本来業務との関係、能力・経験とのギャップ、職場の人間関係等 ・ 代行期間等	○ 上司が不在になることにより、その代行を任された	【解説】 代行により課せられた責任の程度、その期間や代行した業務内容、本人の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ	
15	③仕事の量・質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった		★		・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ 時間外労働、休日労働、業務の密度の変化の程度、仕事内容、責任の変化の程度等 (注)発病前おおむね6か月において、時間外労働時間数に変化がみられる場合には、他の項目で評価される場合でも、この項目でも評価する。	【「弱」になる例】 ・ 仕事内容の変化が容易に対応できるもの(※)であり、変化後の業務の負荷が大きくなかった ※ 会議・研修等の参加の強制、職場のOA化の進展、部下の増加、同一事業場内の所属部署の統廃合、担当外業務としての非正規職員の教育等 ・ 仕事量(時間外労働時間数等)に、「中」に至らない程度の変化があった	○ 仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった 【「中」である例】 ・ 担当業務内容の変更、取引量の急増等により、仕事内容、仕事量の大きな変化(時間外労働時間数としてはおおむね20時間以上増加し1月当たりおおむね45時間以上となるなど)が生じた	【「強」になる例】 ・ 仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費した(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) ・ 過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった
16		1か月に80時間以上の時間外労働を行った		★		・ 業務の困難性 ・ 長時間労働の継続期間 (注)この項目の「時間外労働」は、すべて休日労働時間を含む。	【「弱」になる例】 ・ 1か月に80時間未満の時間外労働を行った (注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。	○ 1か月に80時間以上の時間外労働を行った (注)他の項目で評価されない場合のみ評価する。	【「強」になる例】 ・ 発病直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった ・ 発病直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった
17		2週間以上にわたって連続勤務を行った		★		・ 業務の困難性、能力・経験と業務内容のギャップ等 ・ 時間外労働、休日労働、業務密度の変化の程度、業務の内容、責任の変化の程度等	【「弱」になる例】 ・ 休日労働を行った	○ 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った 【「中」である例】 ・ 平日の時間外労働だけではこなせない業務量がある、休日に対応しなければならぬ業務が生じた等の事情により、2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行った(1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)	【「強」になる例】 ・ 1か月以上にわたって連続勤務を行った ・ 2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)
18		勤務形態に変化があった	★			・ 交替制勤務、深夜勤務等変化の程度、変化後の状況等	○ 勤務形態に変化があった	【解説】 変更後の勤務形態の内容、一般的な日常生活とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ	
19		仕事のペース、活動の変化があった	★			・ 変化の程度、強制性、変化後の状況等	○ 仕事のペース、活動の変化があった	【解説】 仕事のペースの変化の程度、労働者の過去の経験等とのギャップ等から評価するが、「強」になることはまれ	

出来事 の類型	平均的な心理的負荷の強度				心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例		
	具体的 出来事	心理的負荷の強度				弱	中	強
		I	II	III				
20	④役 割・地 位の変 化等	退職を強 要された			★	・ 解雇又は退職強要の経過、 強要の程度、職場の人間関係 等 （注）ここでいう「解雇又は退職強要」に は、労働契約の形式上期間を定めて雇 用されている者であっても、当該契約 が期間の定めのない契約と実質的に 異なる状態となっている場合の雇 止めの通知を含む。	【解説】 退職勧奨が行われたが、その方法、頻度等からして強要とはいえない 場合には、その方法等から「弱」又は「中」と評価	○退職を強要された 【「強」である例】 ・ 退職の意思のないことを表明しているにもか かわらず、執拗に退職を求められた ・ 恐怖感を抱かせる方法を用いて退職勧奨 された ・ 突然解雇の通告を受け、何ら理由が説明さ れることなく、説明を求めても応じられず、撤 回されることもなかった
21		配置転換 があった			★	・ 職種、職務の変化の程度、 配置転換の理由・経過等 ・ 業務の困難性、能力・経験と 業務内容のギャップ等 ・ その後の業務内容、業務量 の程度、職場の人間関係等 （注）出向を含む。	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した業務等、配置転 換後の業務が容易に対応できるも のであり、変化後の業務の負荷が 軽微であった	○配置転換があった （注）ここでの「配置転換」は、所 属部署（担当係等）、勤務場所の 変更を指し、転居を伴うものを除 く。 【「強」になる例】 ・ 過去に経験した業務と全く異なる質の業務 に従事することとなったため、配置転換後の 業務に対応するのに多大な労力を費した ・ 配置転換後の地位が、過去の経験からみ て異例なほど重い責任が課されるものであっ た ・ 左遷された（明らかな降格であって配置転 換としては異例なものであり、職場内で孤立し た状況になった）
22		転動をし た			★	・ 職種、職務の変化の程度、 転勤の理由・経過、単身赴任の 有無、海外の治安の状況等 ・ 業務の困難性、能力・経験と 業務内容のギャップ等 ・ その後の業務内容、業務量 の程度、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 ・ 以前に経験した場所である等、 転勤後の業務が容易に対応でき るものであり、変化後の業務の負 荷が軽微であった	○転動をした （注）ここでの「転動」は、勤務場 所の変更であって転居を伴うもの を指す。 なお、業務内容の変化について の評価は、項目21に準じて判断 する。 【「強」になる例】 ・ 転勤先は初めて赴任する外国であって現 地の職員との会話が不能、治安状況が不安と いったような事情から、転勤後の業務遂行に 著しい困難を伴った
23		複数名で 担当して いた業務 を1人で 担当する ようになった			★	・ 業務の変化の程度等 ・ その後の業務内容、業務量 の程度、職場の人間関係等	【「弱」になる例】 ・ 複数名で担当していた業務を一 人で担当するようになったが、業 務内容・業務量はほとんど変化が なかった	○複数名で担当していた業務を 一人で担当するようになった 【「中」である例】 ・ 複数名で担当していた業務を一 人で担当するようになり、業務内 容・業務量に何らかの変化があっ た。 【「強」になる例】 ・ 業務を一人で担当するようになったため、 業務量が著しく増加し時間外労働が大幅に増 えるなどの状況になり、かつ、必要な休憩・休 日も取れない等常時緊張を強いられるような 状態となった
24		非正規社 員である との理由 等により、 仕事上の 差別、不 利益取扱 いを受け た			★	・ 差別・不利益取扱いの理由・ 経過、内容、程度、職場の人間 関係等 ・ その継続する状況	【「弱」になる例】 ・ 社員間に処遇の差異がある が、その差は小さいものであった	○非正規社員であるとの理由等 により、仕事上の差別、不利益取 扱いを受けた 【「中」である例】 ・ 非正規社員であるとの理由、又 はその他の理由により、仕事上の 差別、不利益取扱いを受けた ・ 業務の遂行から疎外・排除され る取扱いを受けた 【「強」になる例】 ・ 仕事上の差別、不利益取扱いの程度が著 しく大きく、人格を否定するようなものであっ て、かつこれが継続した
25		自分の昇 格・昇進 があった	★			・ 職務・責任の変化の程度等 ・ その後の業務内容、職場の 人間関係等	○自分の昇格・昇進があった 【解説】 本人の経験等と著しく乖離した責任が課せられる等の場合に、昇進後の職責、業 務内容等から評価するが、「強」になることはまれ	
26		部下が 減った	★			・ 職場における役割・位置付 けの変化、業務の変化の内容・ 程度等 ・ その後の業務内容、職場の 人間関係等	○部下が減った 【解説】 部下の減少がペナルティの意味を持つものである等の場合に、減少の程度（人数 等）等から評価するが、「強」になることはまれ	
27		早期退職 制度の対 象となった	★			・ 対象者選定の合理性、代償 措置の内容、制度の事前周知 の状況、その後の状況、職場 の人間関係等	○早期退職制度の対象となった 【解説】 制度の創設が突然であり退職までの期間が短い等の場合に、対象者選定の基準 等から評価するが、「強」になることはまれ	
28		非正規社 員である 自分の契 約満了が 迫った	★			・ 契約締結時、期間満了前の 説明の有無、その内容、その 後の状況、職場の人間関係等	○非正規社員である自分の契 約満了が迫った 【解説】 事前の説明に反した突然の契約終了（雇止め）通告であり契約終了までの期間が 短かった等の場合に、その経過等から評価するが、「強」になることはまれ	

出来事 の種類	平均的な心理的負荷の強度	心理的負荷の強度			心理的負荷の総合評価の視点	心理的負荷の強度を「弱」「中」「強」と判断する具体例			
		具体的 出来事	心理的負荷の強度			弱	中	強	
			I	II					III
29	⑤対人 関係	(ひどい) 嫌がらせ、いじ め、又は 暴行を受け た			★	・ 嫌がらせ、いじめ、暴行の内 容、程度等 ・ その継続する状況 (注)上司から業務指導の範囲内の叱 責等を受けた場合、上司と業務をめぐ る方針等において対立が生じた場合等 は、項目30等で評価する。	【解説】 部下に対する上司の言動が業務指導の範囲を逸脱し、又は同僚等によ る多数者が結託しての言動が、それぞれ右の程度に至らない場合 について、その内容、程度、経過と業務指導からの逸脱の程度により 「弱」又は「中」と評価 【「弱」になる例】 ・ 複数の同僚等の発言により不 快感を覚えた(客観的には嫌がら せ、いじめとはいえないものも含 む) 【「中」になる例】 ・ 上司の叱責の過程で業務指導 の範囲を逸脱した発言があった が、これが継続していない ・ 同僚等が結託して嫌がらせを 行ったが、これが継続していない	○ ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受け た 【「強」である例】 ・ 部下に対する上司の言動が、業務指導の 範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性 を否定するような言動が含まれ、かつ、これが 執拗に行われた ・ 同僚等による多数者が結託しての人格や 人間性を否定するような言動が執拗に行われ た ・ 治療を要する程度の暴行を受けた	
30		上司とのト ラブルがあ った			★	・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内 である指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、 上司との考え方の相違が生じた (客観的にはトラブルとはいえない ものも含む) ○ 上司とのトラブルがあった 【「中」である例】 ・ 上司から、業務指導の範囲内 である強い指導・叱責を受けた ・ 業務をめぐる方針等において、 周囲からも客観的に認識されるよ うな対立が上司との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも 客観的に認識されるような大きな対立が上司 との間に生じ、その後の業務に大きな支障を 来した	
31		同僚とのト ラブルがあ った			★	・ トラブルの内容、程度、同僚 との職務上の関係等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、 同僚との考え方の相違が生じた (客観的にはトラブルとはいえない ものも含む) ○ 同僚とのトラブルがあった 【「中」である例】 ・ 業務をめぐる方針等において、 周囲からも客観的に認識されるよ うな対立が同僚との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも 客観的に認識されるような大きな対立が多数 の同僚との間に生じ、その後の業務に大きな 支障を来した	
32		部下とのト ラブルがあ った			★	・ トラブルの内容、程度等 ・ その後の業務への支障等	【「弱」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、 部下との考え方の相違が生じた (客観的にはトラブルとはいえない ものも含む) ○ 部下とのトラブルがあった 【「中」である例】 ・ 業務をめぐる方針等において、 周囲からも客観的に認識されるよ うな対立が部下との間に生じた	【「強」になる例】 ・ 業務をめぐる方針等において、周囲からも 客観的に認識されるような大きな対立が多数 の部下との間に生じ、その後の業務に大きな 支障を来した	
33		理解してく れていた人 の異動があ った	★				○ 理解してくれていた人の異動 があった		
34		上司が替 わった	★			(注)上司が替わったことにより、当該 上司との関係に問題が生じた場合に は、項目30で評価する。	○ 上司が替わった		
35		同僚等の 昇進・昇 格があり、 昇進で先 を越され た	★				○ 同僚等の昇進・昇格があり、 昇進で先を越された		
36	⑥セク シュアルハ ラスメント	セクシュ アルハラス メントを受け た			★	・ セクシュアルハラスメントの 内容、程度等 ・ その継続する状況 ・ 会社の対応の有無及び内 容、改善の状況、職場の人間 関係等	【「弱」になる例】 ・ 「○○ちゃん」等のセクシュアル ハラスメントに当たる発言をされた 場合 ・ 職場内に水着姿の女性のポス ター等を掲示された場合 ○ セクシュアルハラスメントを受け た 【「中」である例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含む セクシュアルハラスメントであ っても、行為が継続しておらず、会社 が適切かつ迅速に対応し発病前 に解決した場合 ・ 身体接触のない性的な発言の みのセクシュアルハラスメントで あって、発言が継続していない場 合 ・ 身体接触のない性的な発言の みのセクシュアルハラスメントで あって、複数回行われたものの、 会社が適切かつ迅速に対応し発 病前にそれが終了した場合	【「強」になる例】 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュ アルハラスメントであって、継続して行われた場 合 ・ 胸や腰等への身体接触を含むセクシュ アルハラスメントであって、行為は継続してい ないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改 善されなかった又は会社への相談等の後に 職場の人間関係が悪化した場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセク シュアルハラスメントであって、発言の中に人 格を否定するようなものを含み、かつ継続して なされた場合 ・ 身体接触のない性的な発言のみのセク シュアルハラスメントであって、性的な発言が 継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラ スメントがあると把握していても適切な対応が なく、改善がなされなかった場合	

③-1 業務以外の心理的負荷による発病かどうか

「業務以外の心理的負荷評価表」を用い、心理的負荷の強度を評価します。

「Ⅲ」に該当する出来事が複数ある場合などは、それが発病の原因であるといえるか、慎重に判断します。

(別表2)

業務以外の心理的負荷評価表

出来事の種類	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
① 自分の出来事	離婚又は夫婦が別居した			★
	自分が重い病気やケガをした又は流産した			★
	自分が病気やケガをした		★	
	夫婦のトラブル、不和があった	★		
	自分が妊娠した	★		
	定年退職した	★		
② 自分以外の家族・親族の出来事	配偶者や子供、親又は兄弟が死亡した			★
	配偶者や子供が重い病気やケガをした			★
	親類の誰かで世間的にまずいことをした人が出た			★
	親族とのつきあいで困ったり、辛い思いをしたことがあった		★	
	親が重い病気やケガをした		★	
	家族が婚約した又はその話が具体化した	★		
	子供の入試・進学があった又は子供が受験勉強を始めた	★		
	親子の不和、子供の問題行動、非行があった	★		
	家族が増えた(子供が産まれた)又は減った(子供が独立して家を離れた)	★		
	配偶者が仕事を始めた又は辞めた	★		
③ 金銭関係	多額の財産を損失した又は突然大きな支出があった			★
	収入が減少した		★	
	借金返済の遅れ、困難があった		★	
	住宅ローン又は消費者ローンを借りた	★		
④ 事件、事故、災害の体験	天災や火災などにあった又は犯罪に巻き込まれた			★
	自宅に泥棒が入った		★	
	交通事故を起こした		★	
	軽度の法律違反をした	★		
⑤ 住環境の変化	騒音等、家の周囲の環境(人間環境を含む)が悪化した		★	
	引越した		★	
	家屋や土地を売買した又はその具体的な計画が持ち上がった	★		
	家族以外の人(知人、下宿人など)と一緒に住むようになった	★		
⑥ 他人との人間関係	友人、先輩に裏切られショックを受けた		★	
	親しい友人、先輩が死亡した		★	
	失恋、異性関係のもつれがあった		★	
	隣近所とのトラブルがあった		★	

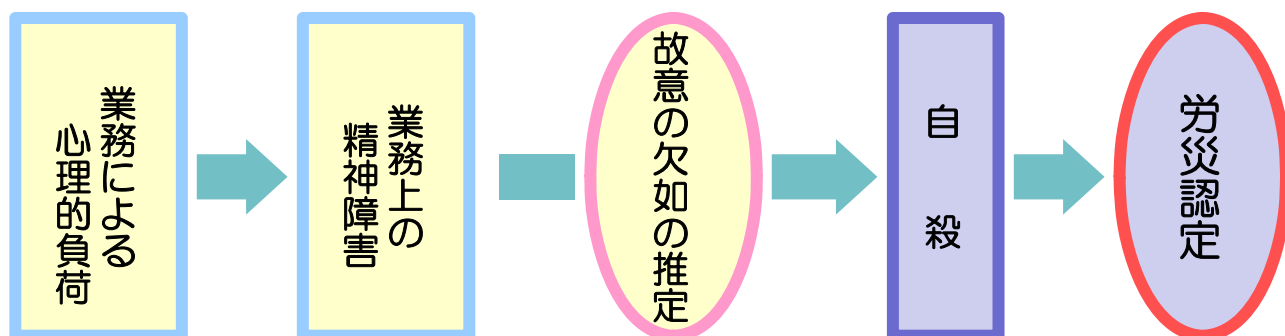
(注)心理的負荷の強度 I からⅢは、別表1と同程度である。

③-2 個体側要因による発病かどうか

精神障害の既往歴やアルコール依存状況などの個体側要因については、その有無とその内容について確認し、個体側要因がある場合には、それが発病の原因であるといえるか、慎重に判断します。

「自殺」の取り扱いについて

業務による心理的負荷によって精神障害を発病した人が自殺を図った場合は、精神障害によって、正常な認識や行為選択能力、自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態に陥ったもの（故意の欠如）と推定され、原則としてその死亡は労災認定されます。



「発病後の悪化」の取り扱いについて

業務以外の心理的負荷により発病して治療が必要な状態にある精神障害が悪化した場合は、悪化する前に業務による心理的負荷があっても、直ちにそれが悪化の原因であるとは判断できません。

ただし、別表1の「特別な出来事」に該当する出来事があり、その後おおむね6か月以内に精神障害が自然経過を超えて著しく悪化したと医学的に認められる場合に限り、その「特別な出来事」による心理的負荷が悪化の原因と推認し、原則として、悪化した部分については労災補償の対象となります。

「治ゆ（症状固定）」とは

労災保険における「治ゆ」とは、健康時の状態に完全に回復した状態のみをいうものではなく、傷病の症状が安定し、医学上一般に認められた医療を行っても、その医療効果が期待できなくなった状態（傷病の症状の回復・改善が期待できなくなった状態）をいいます。

したがって、精神障害についても、「症状が残存しているが、これ以上医療効果が期待できない」と判断される場合には、「治ゆ」（症状固定）となり、療養（補償）給付や休業（補償）給付は支給されません。

通常の就労（1日8時間の勤務）が可能な状態で「寛解（かんかい）」の診断がなされている場合は治ゆの状態と考えられます。

なお、治ゆ後、症状の変化を防止するために長期間にわたり投薬などが必要とされる場合には「アフターケア」を、一定の障害が残った場合には障害（補償）給付を、受けることができます。

精神障害の労災認定フローチャート

① 認定基準の対象となる精神障害を発病している

② 業務による心理的負荷の評価

1 特別な出来事に該当する出来事がある場合

2 特別な出来事に該当する出来事がない場合

(1) 「出来事」の平均的な心理的負荷の強度の判定 : (Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ)

(2) 出来事ごとの心理的負荷の総合評価 : (弱、中、強)

(3) 出来事が複数ある場合の心理的負荷の強度の全体評価 : (弱、中、強)

弱

中

強

労災にはなりません

別表2

③-1 業務以外の心理的負荷の評価

強度Ⅲに該当する出来事が認められない

強度Ⅲに該当する出来事が認められる

かつ

または

③-2 個体側要因の評価

個体側要因がない

個体側要因がある

労災認定

業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したのかを判断

労災認定

自殺

精神障害によって、正常な認識や行為選択能力、自殺行為を思いとどまる精神的な抑制力が著しく阻害されている状態で行われたもの

労災にはなりません

労災認定事例

事例①

「新規事業の担当となった」ことにより、「適応障害」を発病したとして認定された事例

Bさんは、大学卒業後、デジタル通信関連会社に設計技師として勤務していたところ、3年目にプロジェクトリーダーに昇格し、新たな分野の商品開発に従事することとなった。しかし、同社にとって初めての技術が多く、設計は難航し、Bさんの帰宅は翌日の午前2時頃に及ぶこともあり、以後、会社から特段の支援もないまま1か月当たりの時間外労働時間数は90～120時間で推移した。

新プロジェクトに従事してから約4か月後、抑うつ気分、食欲低下といった症状が生じ、心療内科を受診したところ「適応障害」と診断された。

<判断>

- ① 新たな分野の商品開発のプロジェクトリーダーとなったことは、別表1の具体的出来事10「新規業務の担当になった、会社の建て直しの担当になった」に該当するが、失敗した場合に大幅な業績悪化につながるものではなかったことから、心理的負荷「中」の具体例である「新規事業等の担当になった」に合致し、さらに、この出来事後に恒常的な長時間労働も認められることから、総合評価は「強」と判断される。
- ② 発病直前に妻が交通事故で軽傷を負う出来事があったが、その他に業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

①②より、Bさんは労災認定された。

事例②

「ひどい嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことにより、「うつ病」を発病したとして認定された事例

Aさんは、総合衣料販売店に営業職として勤務していたところ、異動して係長に昇格し、主に新規顧客の開拓などに従事することとなった。新部署の上司はAさんに対して連日のように叱責を繰り返し、その際には、「辞めてしまえ」「死ね」といった発言や書類を投げつけるなどの行為を伴うことも度々あった。

係長に昇格してから3か月後、抑うつ気分、睡眠障害などの症状が生じ、精神科を受診したところ「うつ病」と診断された。

<判断>

- ① 上司のAさんに対する言動には、人格や人間性を否定するようなものが含まれており、それが執拗に行われている状況も認められることから、別表1の具体的出来事29「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の心理的負荷「強」の具体例である「部下に対する上司の言動が、業務範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」に合致し、総合評価は「強」と判断される。
- ② 業務以外の心理的負荷、個体側要因はいずれも顕著なものはなかった。

①②より、Aさんは労災認定された。

都道府県労働局一覧

北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2-1-1 札幌第1合同庁舎	011(709)2311
青森	030-8858	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	017(734)4115
岩手	020-0023	盛岡市内丸7-25 盛岡合同庁舎1号館	019(604)3009
宮城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1 仙台第4合同庁舎	022(299)8843
秋田	010-0951	秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎	018(883)4275
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル	023(624)8227
福島	960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎	024(536)4605
茨城	310-8511	水戸市宮町1-8-31 茨城労働総合庁舎	029(224)6217
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	028(634)9118
群馬	371-8567	前橋市大渡町1-10-7 群馬県公社総合ビル	027(210)5006
埼玉	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー	048(600)6207
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043(221)4313
東京	102-8306	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎	03(3512)1617
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎	045(211)7355
新潟	951-8588	新潟市中央区川岸町1-56	025(234)5925
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎	076(432)2739
石川	920-0024	金沢市西念3-4-1 金沢駅西合同庁舎	076(265)4426
福井	910-8559	福井市春山1-1-54 福井春山合同庁舎	0776(22)2656
山梨	400-8577	甲府市丸の内1-1-11	055(225)2856
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1	026(223)0556
岐阜	500-8723	岐阜市金竜町5-13 岐阜合同庁舎	058(245)8105
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎	054(254)6369
愛知	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館	052(972)0259
三重	514-8524	津市島崎町327-2 津第二地方合同庁舎	059(226)2109
滋賀	520-0057	大津市御幸町6-6	077(522)6630
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075(241)3217
大阪	540-8527	大阪市中央区大手町4-1-67 大坂合同庁舎第2号館	06(6949)6507
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー	078(367)9155
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742(32)0207
和歌山	640-8581	和歌山市黒田2-3-3 和歌山労働総合庁舎	073(488)1153
鳥取	680-8522	鳥取市富安2-89-9	0857(29)1706
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎	0852(31)1159
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎	086(225)2019
広島	730-8538	広島市中区上八丁堀6-30 広島合同庁舎第2号館	082(221)9245
山口	753-8510	山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館	083(995)0374
徳島	770-0851	徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎	088(652)9144
香川	760-0019	高松市サンポート3-33 高松サンポート合同庁舎	087(811)8921
愛媛	790-8538	松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎	089(935)5206
高知	780-8548	高知市南金田1-39	088(885)6025
福岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館	092(411)4799
佐賀	840-0801	佐賀市駅前中央3-3-20 佐賀第2合同庁舎	0952(32)7193
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル	095(801)0034
熊本	860-0008	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎	096(355)3183
大分	870-0037	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル	097(536)3214
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3-1-22 宮崎合同庁舎	0985(38)8837
鹿児島	892-8535	鹿児島市山下町13-21 鹿児島合同庁舎	099(223)8280
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎	098(868)3559

**精神障害の労災補償について、詳しくは
最寄りの都道府県労働局または労働基準監督署にお問い合わせください。**

精神障害の労災補償や労災保険給付などに関する一般的なご質問は、こちらでも受け付けています。
労災保険相談ダイヤル：0570-006031（平日9:00～17:00） ※ご利用には通話料がかかります。

（H24. 3）

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成 12 年 11 月 30 日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

1 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とする。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

2 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（1）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

（2）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

（3）自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記（2）の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は、次の措置を講ずること。

ア 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 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すること。

ウ 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

（4）労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存すること。

（5）労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

（6）労働時間等設定改善委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

詳しくは最寄りの労働基準監督署、都道府県労働局にお問い合わせください。

(<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku>) (H24. 3)

(1)趣旨

労働基準法第39条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定しています。この年次有給休暇については、取得率が五割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほかに、時間単位による取得の希望もみられるところです。

このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができることとしたものです。

(2)現行制度の概要

○労働基準法第39条において、使用者は、6か月継続勤務して全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えることとされています。

年次有給休暇の付与日数は、勤続年数に応じて加算されます。

年次有給休暇の付与日数

(週の所定労働時間・所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の年休が付与されます。)

勤務年数	0. 5年	1. 5年	2. 5年	3. 5年	4. 5年	5. 5年	6. 5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○年次有給休暇に対して支払われる賃金は、①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬月額(労使協定が必要)のいずれかとなります。

○年次有給休暇は、原則として労働者が請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に与えることができます。これを「時季変更権」と言います。

○年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、労使協定に定めたところに従って、計画的に与えることができます。これを「年次有給休暇の計画的付与」と言います。

※半日単位の年休取得について

年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です。

今回の改正後も、半日単位の年休については取扱いに変更はありません。

(3)改正のポイント

i)総論

労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位(※)で年次有給休暇を与えることができるようになります。(時間単位年休)

※分単位など時間未満の単位は認められません。

ii)時間単位年休に支払われる賃金額

時間単位年休1時間分の賃金額は、

①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬日額(労使協定が必要)をその日の所定労働時間数で割った額になります。

①～③のいずれにするかは、日単位による取得の場合と同様にし、就業規則に定める必要があります。

iii)時季変更権

時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。

ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

iv)計画年休との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものですので、労働基準法第39条第6項(改正前は第5項)の規定による計画的付与として時間単位年休を与えることはできません。

(4)労使協定に規定する内容

①時間単位年休の対象労働者の範囲 ②時間単位年休の日数
③時間単位年休1日の時間数 ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

i)時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。仮に一部を対象外とする場合は、事業の正常な運営との調整を図る観点から労使協定でその範囲を定めることとされています。ただし、取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

(例)

○工場のラインで働く労働者を対象外とする → 事業の正常な運営が妨げられる場合は可。
×育児を行う労働者に限る → 取得目的による制限なので不可。

ii) 時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。前年度からの繰越しがある場合であっても、当該繰り越し分も含めて5日分以内となります。

iii) 時間単位年休1日の時間数

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を所定労働時間数(※)を基に定めます。時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてから計算します。

※日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数(これが決められていない場合は決められている期間における1日平均所定労働時間数)に基づいて定めます。

(例) 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休
→ 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。
→ 8時間 × 5日 = 40時間分の時間単位年休
(7時間30分 × 5日 = 37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

iv) 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数を記入します(2時間、3時間など)。ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

(5) 具体例

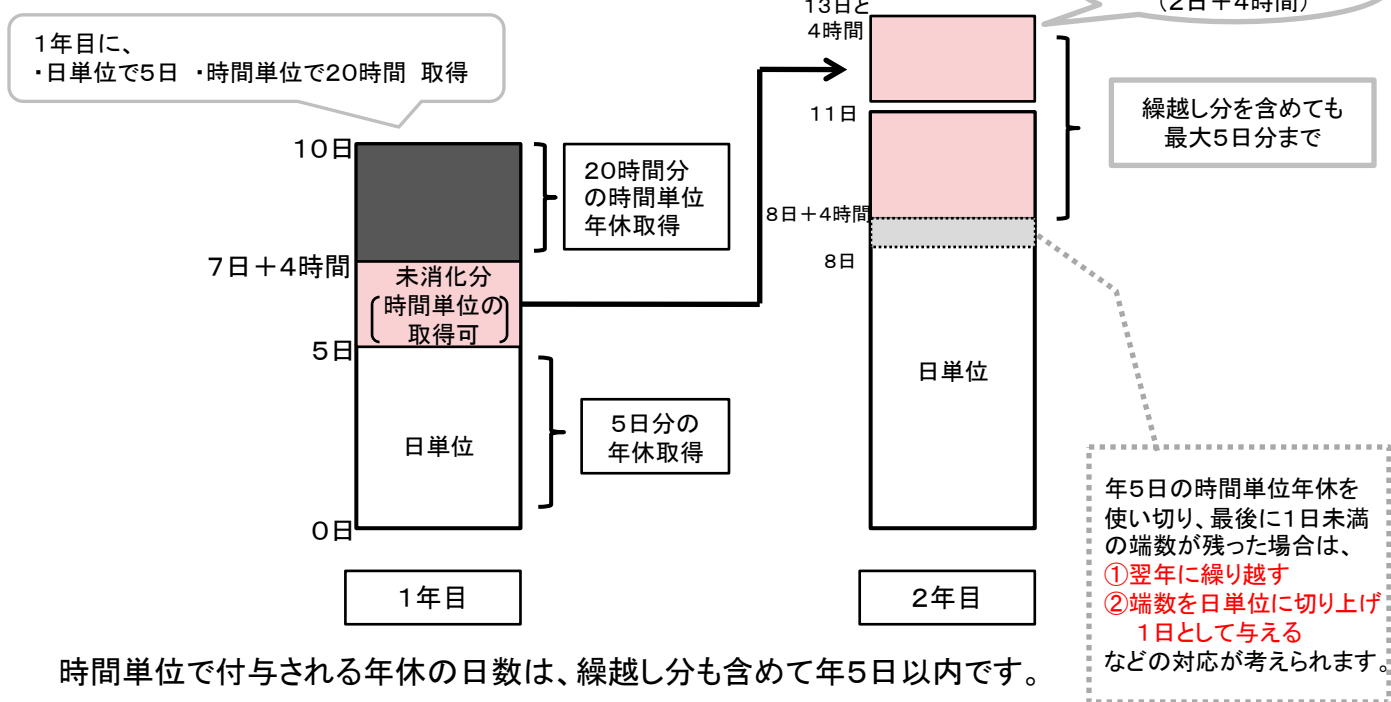
i) 残日数・残時間数の管理

所定労働時間が8時間で、20日の年休があり、時間単位で5日まで取得できるとしている場合

	残日数(うち時間単位で取得可能な日数)	残時間数
最初	20日(5日)	
3時間の年休取得	19日(4日)	5時間
1日の年休取得	18日(4日)	5時間
6時間の年休取得	17日(3日)	7時間
5時間の年休を5回取得	14日(0日)	6時間
14日の年休を取得	0日	6時間
6時間の年休取得	0日	0時間

ii) 繰越し

所定労働時間が8時間で、1年目は10日、2年目は11日の年休が付与され、時間単位で年5日まで取得できている場合



時間単位で付与される年休の日数は、繰越し分も含めて年5日以内です。

iii) 時間単位年休の労使協定

(対象者)

第1条 すべての従業員を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分年次有給休暇に相当する時間単位年休)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

iv) 就業規則

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第〇条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇(以下「時間単位年休」という。)を付与する。

(1) 時間単位年休付与の対象者は、すべての従業員とする。

(2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

①所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間

②所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間

③所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間

(3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。

(4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

(5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(6) Q & A

1. 半日単位の年次有給休暇との関係

- Q 1. 半日単位の年次有給休暇についても、改正後は年5日以内としなければならないのですか。また、半日単位の年次有給休暇を取得した場合に、時間単位年休の残りの時間数はどうなりますか。
- A 1. 半日単位の年次有給休暇は、時間単位年休とは異なるものです。今回の改正で取扱いを変更するものではありません（詳細はp.23参照）。また、半日単位の年次有給休暇を取得しても、時間単位で取得できる時間数に影響を与えるものではありません。

2. 時間単位年休を取得できる事業場からできない事業場へ異動した場合

- Q 2. 時間単位年休を取得できる事業場から取得できない事業場へ異動した場合、時間単位で残っている年休はどのように取り扱えばよいですか。
- A 2. 労働者の年休取得の権利が阻害されないように、異動の際は日単位に切り上げる等の措置を労使で話し合い定めておくことが望まれます。

3. 1年の途中で所定労働時間が変更された場合

- Q 3. 1年の途中で所定労働時間が変更された場合、時間単位で取得できる時間数はどうなりますか。
- A 3. 時間単位年休として取得できる範囲のうち、日単位で残っている部分については、1日が何時間に当たるかは変更後の所定労働時間によることとなります。日単位に満たず時間単位で保有している部分については、所定労働時間の変動に比例して時間数が変更されることとなります。
- ◎例えば、所定労働時間が8時間から4時間に変更され、年休が3日と3時間残っている場合は、3日と3/8日残っていると考え、以下のとおりとなります。
- 【変更前】 3日（1日あたりの時間数は8時間）と3時間
- 【変更後】 3日（1日あたりの時間数は4時間）と2時間（比例して変更すると1.5時間となりますが、1時間未満の端数は切り上げます）。

4. その他

(1) 施行期日

改正法(省令・告示含む)は、平成22年4月1日から施行されます。

「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

限度基準の改正内容は、いずれも労使当事者が特別条項付き36協定を締結する際に適用され、平成22年4月1日以後に特別条項付き36協定を締結する場合及び同日前に締結された特別条項付き協定を同日以後に更新する場合に適用されます。

法定割増賃金率の引上げ

平成22年4月1日を含む1か月については、平成22年4月1日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、5割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となります。

(2) 地方公務員に関する法の適用関係

時間単位年休は、一般職に属する地方公務員に関しては労使協定を締結する必要はなく、特に必要があると認められるときに取得することができます。

(3) e-文書法施行規則の改正

改正法により新設された代替休暇に係る労使協定と時間単位年休に係る労使協定について、書面に代えて電磁的記録により作成することができることとなります。

5. 資料集

(1) 労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)

労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄) (下線の部分は改正部分)

改正後 (平成22年4月1日)	改正前
第十二条 (第一項及び第二項 略) ③ (略) (第一号から第三号まで 略) 四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業(同法第六十一条第三項(同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。)に規定する介護をするための休業を含む。<u>第三十九条第八項において同じ。</u>)をした期間 (第五号 略) (第四項から第八項まで 略) (時間外及び休日の労働) 第三十六条 (第一項 略) ② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、<u>当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。</u> (第三項及び第四項 略) (時間外、休日及び深夜の割増賃金) 第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。<u>ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</u> ② (略) ③ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、<u>第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。</u> ④ (略) ⑤ (略)	第十二条 (第一項及び第二項 略) ③ (略) (第一号から第三号まで 略) 四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業(同法第六十一条第三項(同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。)に規定する介護をするための休業を含む。<u>第三十九条第七項において同じ。</u>)をした期間 (第五号 略) (第四項から第八項まで 略) 時間外及び休日の労働) 第三十六条 (第一項 略) ② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。 (第三項及び第四項 略) (時間外、休日及び深夜の割増賃金) 第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。 ② (略) ③ (略) ④ (略)

第三十八条の四

(第一項から第四項まで 略)

- ⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(年次有給休暇)

第三十九条

(第一項から第三項まで 略)

- ④ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。
- 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
 - 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）
 - 三 その他厚生労働省令で定める事項
- ⑤ 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

第三十八条の四

(第一項から第四項まで 略)

- ⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(年次有給休暇)

第三十九条

(第一項から第三項まで 略)

- ④ 使用者は、前三項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

資料 8

「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

目 次

前文	1
1 労働時間等の設定の改善に関する基本的考え方	2
（１）労働時間等の設定の改善を図る趣旨	2
（２）労働時間の短縮の推進	3
（３）多様な事情への配慮と自主的な取組の推進	3
（４）経営者に求められる役割	3
（５）他の法令、計画等との連携	3
2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置	4
（１）事業主が講ずべき一般的な措置	4
イ 実施体制の整備	
（イ）実態の把握	
（ロ）労使間の話合いの機会の整備	
（ハ）個別の要望・苦情の処理	
（二）業務の見直し等	
（ホ）労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画	
ロ 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	
ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備	
ニ 所定外労働の削減	
ホ 労働時間の管理の適正化	
ヘ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用	
ト 国の支援の活用	
（２）特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置	9
イ 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	
ロ 子の養育又は家族の介護を行う労働者	
ハ 妊娠中及び出産後の女性労働者	
ニ 単身赴任者	
ホ 自発的な職業能力開発を図る労働者	
ヘ 地域活動等を行う労働者	
ト その他特に配慮を必要とする労働者	
（３）事業主の団体が行うべき援助	11
（４）事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項	12
別表	13

「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18年3月31日制 定

平成20年3月24日全部改正

平成21年5月29日一部改正

平成22年3月19日一部改正

平成22年12月9日一部改正

我が国は、経済的地位においては世界有数の水準に達したが、そ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ついては、多くの課題を抱えてきた。

このような中で、労使の真しな取組により労働時間の短縮は着実に進み、近年は、過去に労働時間短縮の目標として掲げられてきた年間総実労働時間1,800時間にほぼ近い水準である、おおむね1,800時間台前半で推移している。

しかしながら、その内実を見ると、全労働者平均の労働時間が短縮した原因は、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2,000時間前後で推移しており、依然として労働時間は短縮していない。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」が進展している。また、年次有給休暇の取得率は低下傾向にある。さらに、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は高水準で推移している。そして、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る。

このような情勢の中、今後とも労働時間の短縮が重要であることは言うまでもないが、全労働者を平均しての年間総実労働時間1,800時間という目標を用いることは時宜に合わなくなってきた。むしろ、経済社会を持続可能なものとしていくためには、その担い手である労働者が、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が必要となっている。

このような考え方は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進という観点から、平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議

改定。以下「憲章」という。)及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成22年6月29日仕事と生活の調和推進官民トップ会議改定。以下「行動指針」という。)においても盛り込まれているところである。

憲章においては、国民的な取組の大きな方向性を示すものとして、仕事と生活の調和の緊要性についての共通認識を整理した上で、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」であり、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」及び「③多様な働き方・生き方が選択できる社会」を目指すべきであるとし、その実現に向けた関係者の役割を明示している。また、行動指針においては、事業主や労働者及び国民の効果的な取組並びに国や地方公共団体の施策の方針を示している。

さらに、憲章及び行動指針においては、事業主及びその団体(以下「事業主等」という。)並びに労働者の役割について、個々の企業の実情に合った効果的な進め方を互いに話し合い、生産性の向上に努めつつ、職場の意識や職場風土の改革をはじめとする働き方の改革に自主的に取り組み、民間主導による仕事と生活の調和に向けた気運を醸成することが重要であることを示しているところである。

これらの趣旨を踏まえ、この指針においては、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。以下「法」という。)第4条第1項の規定に基づき、事業主等が、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るものである。

1 労働時間等の設定の改善に関する基本的考え方

(1) 労働時間等の設定の改善を図る趣旨

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もある。

したがって、労働時間、休日数、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について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が重要である。このことは、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る。

(2) 労働時間の短縮の推進

労働者が健康で充実した生活を送るための基盤の一つとして、生活時間の十分な確保が重要であり、事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、労働時間の短縮が欠かせない。このため、事業主は、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重要である。

(3) 多様な事情への配慮と自主的な取組の推進

事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、個々の労使の話合いが十分に行われる体制の整備が重要である。そして、労働者の健康と生活に係る多様な事情を踏まえつつ、個々の労使による自主的な取組を進めていくことが基本となる。

(4) 経営者に求められる役割

経営者においては、1 (1) の労働時間等の設定の改善を図る趣旨についての理解を深め、労使による自主的な取組を基本とした上で、自ら主導して職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等に取り組み、労働時間等の設定の改善に努めることが重要である。

その際には、例えば、経営者の姿勢を明確にするとともに、企業内の推進体制を確立するためにも、役員等が指揮し、労働時間等の設定の改善に取り組むことなどが考えられる。

(5) 他の法令、計画等との連携

この指針は、労働時間等の設定に係る他の法令、計画、指針等と矛盾するものではなく、それらを前提に、事業主等が留意すべき事項について定めるものである。したがって、事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、憲章及び行動指針を踏まえて取り組むとともに、次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)第7条第1項に規定する行動計画策定指針(平成21年国家公安委員会・文部科学省・厚生労働省・農林水産省・経済産業省・国土交通省・環境省告示第1号)、「子ども・子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)等を踏まえた少子化対策等にも取り組む必要がある。

なお、行動指針においては、仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方自治体の取組を推進するための社会全体の目標として別表のとおり定められているところである。しかし、特に年次有給休暇の取得率については、目標に比べて顕著な改善が見られない状況にある。事業主が労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、このような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必要がある。

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

事業主等は、労働時間等の設定の改善を図るに当たり、1の基本的考え方を踏まえつつ、労働者と十分に話し合うとともに、経営者の主導の下、以下に掲げる措置その他の労働者の健康と生活に配慮した措置を講ずるよう努めなければならない。

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

イ 実施体制の整備

(イ) 実態の把握

事業主が労働時間等の設定の改善を図るためには、まず、自己の雇用する労働者の労働時間等の実態について適正に把握していることが前提となる。したがって、事業主は、その雇用する労働者の始業・終業時刻、年次有給休暇の取得、時間当たりの業務負担の度合い等労働時間等の実態を適正に把握すること。

(ロ) 労使間の話合いの機会の整備

労働時間等の設定の改善は、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、企業内における労使の自主的な話合いに基づいて行われるべきものである。また、それぞれの企業の実情に通じた労使自身の主体的な関与がなければ、適切な労働時間等の設定の改善はなしえない。したがって、労働時間等の設定の改善に関して、企業内において労使間の十分な話合いが行われることが必要である。

こうした趣旨に基づき、法において企業内の労働時間等の設定の改善に係る実施体制の整備について事業主の努力義務が定められていることを踏まえ、事業主は、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会

を整備すること。

なお、一定の要件を満たすことを条件に、衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなすことができるので、その活用を図ること。

また、このような労使間の話合いの機会を設けるに当たっては、委員会等の構成員について、労働者の抱える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、自発的な職業能力開発等の経験及び知見に配慮することが望ましい。

(ハ) 個別の要望・苦情の処理

労働時間等の設定の改善を図るためには、事業主が、労働者各人からの労働時間等に係る個別の要望・苦情に誠意をもって耳を傾け、善後策を講じることが必要である。このため、事業主は、このような要望・苦情に応じるための担当者の配置や処理制度の導入を図ること。

(ニ) 業務の見直し等

労働時間等の設定の改善を図るに当たっては、業務内容や業務体制の見直し、生産性の向上等により、より効率的に業務を処理できるようにすることが必要である。このため、事業主は、必要に応じて、業務計画の策定等による業務の見直しや要員確保等を図ること。

(ホ) 労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画

労働時間等の設定の改善をより確実にするには、計画的な取組が望ましい。このため、事業主は、具体的な措置の内容、導入・実施の予定等に係る計画を作成し、これに基づいて、労働時間等の設定の改善を推進すること。この場合、労働時間等の設定の改善に係る措置についての具体的な目標を、それぞれの事情を踏まえつつ、自主的に設定することが望ましい。なお、計画の策定に当たっては、労使間の話合いの機会の重要性にかんがみ、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会において労働者の意見を聴くなど、労働者の意向を踏まえたものとするようにすること。また、策定された計画については、随時、その効果を検証し、必要に応じて見直しを行うこと。

ロ 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

業務の閑散期においても繁忙期と同様の労働時間等の設定を行うことは、事業主にとっても、労働者にとっても得るものが少ない。このため、時季や

日に応じて業務量に変動がある事業場については、変形労働時間制、フレックスタイム制を活用すること。特に、年間を通しての業務の繁閑が見通せる業務については、1年単位の変形労働時間制を活用して、労働時間の効率的な配分を行うこと。また、フレックスタイム制の活用に当たっては、労働者各人が抱える多様な事情を踏まえ、生活時間の確保にも十分な配慮をすること。

また、業務の進め方について労働者の創造性や主体性が必要な業務については、労働時間等の設定についても、労働者の裁量にゆだねることが業務の効率的な遂行につながり、労働者の生活時間の確保にも資する場合がある。このため、事業主は、そのような業務に携わる労働者については、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の活用も検討すること。裁量労働制を活用する場合には、労働者が抱える多様な事情に配慮するとともに、自己の雇用する労働者の労働実態を適切に把握し、必要に応じて、年次有給休暇の取得奨励や労働者の健康に十分配慮した措置を講ずること。

さらに、いわゆる短時間正社員のような柔軟な働き方の活用を図ること。

ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

労働者が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、原則として労働者がその取得時季を自由に設定できる年次有給休暇の取得が必要不可欠である。また、育児・介護等に必要な時間の確保にも資すると考えられる。特に、労働者が仕事を重視した生活設計をすることにより、労働が長時間に及ぶ場合においては、年次有給休暇の取得が健康の保持のために重要である。

しかしながら、年次有給休暇については、周囲に迷惑がかかること、後で多忙になること、職場の雰囲気が取得しづらいこと等を理由に、多くの労働者がその取得にためらいを感じている。逆に、その取得にためらいを感じない労働者がその理由として掲げているのは、職場の雰囲気が取得しやすいこと等となっている。

年次有給休暇の取得は、企業の活力や競争力の源泉である人材がその能力を十分に発揮するための大きな要素であって、生産性の向上にも資するものであり、企業にとっても大きな意味を持つものである。さらに、その取得率が向上すれば、経済・雇用面への効果も期待できる。

このため、事業主は、年次有給休暇の完全取得を目指して、経営者の主導の下、取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくりや、労使の年次有給休暇に対する意識の改革を図ること。

また、計画的な年次有給休暇の取得は、年次有給休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定通りの活動を行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営を可能にする等効用が高い。したがって、年次有給休暇の取得促進を図るためには、特に、計画的な年次有給休暇取得の一層の推進を図ることが重要である。計画的な年次有給休暇の取得には、労使間で1年間の仕事の繁閑や段取り及び当面達成すべき目標としての取得率の目安を話し合うことが必要であり、労使双方にとって合理的な仕事の進め方を理解し合うためにも有益な手段であると考えられる。事業主は、年次有給休暇の取得促進を図るため、業務量を正確に把握し、個人別年次有給休暇取得計画表の作成、年次有給休暇の完全取得に向けた取得率の目標設定の検討及び業務体制の整備、取得状況の把握を行うこと。その際、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話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すること。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第6項に基づく年次有給休暇の計画的付与制度の活用を図ること。その際、連続した休暇の取得促進に配慮するとともに、当該制度の導入に向けた課題及び解決策について検討すること。

さらに、週休日と年次有給休暇とを組み合わせた2週間程度の連続した長期休暇の取得促進を図ること。その際、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するとともに、取得時期については、休暇中の渋滞、混雑の緩和、労働者の経済的負担の軽減などの観点から分散化を図り、より寛げる休暇となるよう配慮すること。

これらに加え、年次有給休暇取得促進の観点から、労働基準法第39条第4項に基づく年次有給休暇の時間単位付与制度（以下「時間単位付与制度」という。）の活用や、半日単位での年次有給休暇の利用について、連続休暇取得及び1日単位の取得の阻害とならない範囲で、労働者の希望によるものであることを前提としつつ、検討すること。

二 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ある。事業主は、その雇用する労働者の健康で充実した生活のため、労働時間に関する意識の改革、「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充等により、今後とも所定外労働の削減を図ること。特に、休日労働を避けること。また、所定外労働を行わせた場合には、代休の付与等により総実労働時間の短縮を図ること。労働者が私生活を重視した生活設計をし、所定外労働を望まない場合は、所定

外労働の削減について一層の配慮をすること。

なお、労働時間を延長する場合であっても、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（平成10年労働省告示第154号）を遵守すること。また、同基準第3条ただし書に規定する特別条項付き協定を結ぶ場合は、同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するとともに、限度時間を超える時間外労働をできる限り短くし、その時間の労働に係る割増賃金率について、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

さらに、週60時間以上の長時間労働者の割合が高水準となっており、特に30代男性で高くなっている。長時間労働により、健康を損なう者が出るとともに、肉体的、精神的な疲労によって労働者の生産性にも影響を及ぼすおそれがあり、また、男性の家事・育児時間が長時間労働等により短くなっていることから、このような長時間労働が恒常的なものにならないようにする等その抑制を図ること。

ホ 労働時間の管理の適正化

近年、業務の困難度の高さとあいまって、時間的に過密な業務の運用により、労働者に疲労の蓄積や作業の誤りが生じ、健康障害や重大な事故につながるものが懸念されている。また、時間的に過密な業務の運用は、生産性の向上を阻害しかねない。このため、事業主は、時間的に過密とならない業務の運用を図ること。

ヘ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用

事業主は、多様な働き方の選択肢を拡大するワークシェアリングの導入に努めること。

また、在宅勤務やテレワークによる勤務は、職住近接の実現による通勤負担の軽減に加え、多様な働き方の選択肢を拡大するものであり、働く意欲を有する者が仕事と生活を両立させつつ、能力を発揮できるようにするためにも、その活用を図ること。

なお、在宅で勤務するテレワークについては、厚生労働省労働基準局長が定めた「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき、適切な就業環境の下での在宅勤務の実現を図ること。

ト 国の支援の活用

事業主が以上の取組を進めるに当たっては、事業主の労働時間等の設定の

改善を促進するため国が行う支援制度を積極的に活用すること。

また、労働時間等の設定の改善に係る措置に関する計画については、同業他社と歩調をそろえてこのような計画を作成し、実施することが効果的と考えられる。このため、同一の業種に属する複数の事業主が共同して労働時間等設定改善実施計画を作成する場合には、法により国の支援が行われるので、そうした支援制度を積極的に活用すること。

(2) 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置

労働者各人の健康と生活に配慮するには、その前提として、事業主が、2 (1) イ (イ) に記した労働時間等の実態を把握することに加え、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）、雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針（平成16年厚生労働省告示第259号）等を遵守しつつ、労働者各人について配慮すべき事情を、必要に応じて、把握することが望ましい。なお、このような労働者各人の事情を理由として、その労働者に対して不利益な取扱いをしないこと。

イ 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

事業主は、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についても、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づいて、健康診断の結果を踏まえた医師等の意見又は面接指導の結果を踏まえた医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少その他の労働時間等に係る措置も適切に講じること。また、病気休暇から復帰する労働者については、短時間勤務から始め、徐々に通常の勤務時間に戻すこと等円滑な職場復帰を支援するような労働時間等の設定を行うこと。

そして、労働者の健康を守る予防策として、厚生労働大臣が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を踏まえた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うこと。特に、所定外労働の削減に努めること。所定外労働が多い労働者については、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。恒常的に所定外労働が多い部署については、業務の見直しを行う他、配置転換を行う等により、労働者各人ごとの労働時間の削減を行うこと。

ロ 子の養育又は家族の介護を行う労働者

事業主は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に

関する法律（平成 3 年法律第 7 6 号）等を遵守し、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等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等制度を利用しやすい環境の整備を図ること。

特に、男性の育児等への参加が進んでおらず、また、出産後の女性が就業継続を希望しながら離職を余儀なくされる場合が見られる現状を踏まえ、男女が共に職業生活と家庭生活の両立を実現できるよう、一層の配慮をすること。

その際には、行動計画策定指針七の 1 に掲げられた事項にも留意し、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、より利用しやすい育児休業制度の実施（法定の期間、回数等を上回る措置を実施すること、休業期間中の経済的援助を行うこと等）等にも努めること。

さらに、時間単位付与制度の活用も含めた年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等により、子の養育又は家族の介護に必要な時間の確保を図ること。

これらの子の養育又は家族の介護を行う労働者に配慮した労働時間等の設定の改善に当たっては、各企業において労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするための雇用環境の整備に関する取組の状況や課題を把握し、各企業の実情に応じ、必要な対策を実施していくことが重要であるが、その際、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長が定めた「両立指標に関する指針」を活用することも効果的である。

ハ 妊娠中及び出産後の女性労働者

事業主は、労働基準法を遵守し、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 年を経過しない女性が請求した場合においては、時間外労働、休日労働、深夜業等をさせないこと。

また、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 4 7 年法律第 1 1 3 号）等を遵守し、その雇用する女性労働者が、母子保健法（昭和 4 0 年法律第 1 4 1 号）の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにするとともに、当該保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために勤務時間の短縮、休業等の措置を講じること。

二 単身赴任者

単身赴任者については、心身の健康保持、家族の絆の維持、子の健全な育成等のため、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。このため、事業主は、休日の前日の終業時刻の繰り上げ及び休日の翌日の始業時刻の繰り下げ等を行うこと。また、休日前後の年次有給休暇について、時間単位付与制度の活用や労働者の希望を前提とした半日単位の付与を検討すること。さらに、家族の誕生日、記念日等家族にとって特別な日については、休暇を付与すること。

ホ 自発的な職業能力開発を図る労働者

企業による労働者の職業能力開発は今後とも重要であるが、サービス経済化、知識社会化が進むとともに、労働者の職業生活が長期化する中で、大学、大学院等への通学等労働者が主体的に行う職業能力開発を支援することの重要性も増してきている。このため、事業主は、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇その他の特別な休暇の付与、始業・終業時刻の変更、勤務時間の短縮、時間外労働の制限等労働者が自発的な職業能力開発を図ることができるような労働時間等の設定を行うこと。

ヘ 地域活動等を行う労働者

事業主は、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、その参加を可能とするよう、特別な休暇の付与、時間単位付与制度の活用、労働者の希望を前提とした年次有給休暇の半日単位の付与等について検討すること。

ト その他特に配慮を必要とする労働者

事業主は、労働者の意見を聞きつつ、その他特に配慮を必要とする労働者がいる場合、その者に係る労働時間等の設定に配慮すること。

(3) 事業主の団体が行うべき援助

同一業種、同一地域にある企業の間では、労働時間等の設定についてお互いに影響を及ぼし合うものと見込まれる。については、事業主による労働時間等の設定の改善を促進するためには、仕事と生活の調和の実現に向けた気運の醸成を図るとともに、業種ごと、地域ごとの取組を進めていくことが効果的である。このような取組を進めるに当たっては、業界及び地域

の実情に通じた事業主の団体の関与が欠かせない。このため、事業主の団体は、傘下の事業主に対して、仕事と生活の調和に関する啓発資料の作成・配布等を通じた気運の醸成や普及啓発を図るとともに、労働時間等の設定の改善に関する、専門家による指導・助言、情報の提供その他の援助を行うなど、労働者団体とも連携しつつ、民間主導の取組を積極的に行うこと。

なお、事業主の団体がこのような援助を行うに当たっては、一定の条件を満たす場合、事業主団体に対して国が行う支援制度を利用できるので、積極的に活用すること。

(4) 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることとなりかねない。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、例えば、次のような事項について配慮をすること。

イ 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。

ロ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

ハ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

別表 行動指針の数値目標

数値目標設定指標			現状（直近の値）	2020年
①	就業率	20～64歳	74.6%	80%
		15歳以上	56.9%	57%
		20～34歳	73.6%	77%
		25～44歳 女性	66.0%	73%
		60～64歳	57.0%	63%
②	時間当たり労働生産性の伸び率（実質、年平均）		1.7% （2000～2009年度の10年間平均）	実質GDP成長率に関する目標 （2%を上回る水準）より高い水準（※）
③	フリーターの数		約178万人 （2003年にピークの217万人）	124万人 （ピーク時比で約半減）
④	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		52.1%	全ての企業で実施
⑤	週労働時間60時間以上の雇用の割合		10.0%	5割減
⑥	年次有給休暇取得率		47.4%	70%
⑦	メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合		33.6%	100%
⑧	在宅型テレワーカーの数		330万人	700万人 （2015年）
⑨	短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）		（参考）8.6%以下	29%
⑩	自己啓発を行っている労働者の割合	正社員	42.1%	70%
		非正社員	20.0%	50%

⑪	第1子出産前後の女性の継続就業率		38.0%	55%
⑫	保育等の子育てサービスを提供している割合	保育サービス（3歳未満児）	24% (平成21年度末見込み)	44% (2017年度)
		放課後児童クラブ（小学1年～3年）	20.8%	40% (2017年度)
⑬	男性の育児休業取得率		1.23%	13%
⑭	6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間（1日当たり）		60分	2時間30分

数値目標の設定に当たっては、以下の数値目標との整合性を取っている。

- ・ ①～③、⑤～⑦及び⑩～⑬：「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）
- ・ ①、③、⑤～⑦、⑩、⑪及び⑬：「2020年までの目標」（平成22年6月3日、雇用戦略対話）
- ・ ⑧：「新たな情報通信技術戦略工程表」（平成22年6月22日、高度情報通信ネットワーク社会推進戦略本部）
- ・ ⑫：「子ども・子育てビジョン」（平成22年1月29日閣議決定）

※ 「新成長戦略」（平成22年6月18日、閣議決定）において、「2020年度までの平均で、名目3%、実質2%を上回る成長を目指す。」「2%を上回る実質成長率を実現するためには、それを上回る労働生産性の伸びが必要である。」とあることを踏まえたもの。

備考1 別表に掲げる数値目標の趣旨は、次のとおりとされている。

「仕事と生活の調和した社会の実現に向けた企業、働く者、国民、国及び地方公共団体の取組を推進するための社会全体の目標として、政策によって一定の影響を及ぼすことができる項目について数値目標を設定する。この数値目標は、社会全体として達成することを目指す目標であり、個々の個人や企業に課されるものではない。2020年の目標値は、取組が進んだ場合に達成される水準（①個人の希望が実現した場合を想定して推計した水準、又は、②施策の推進によって現状値や過去の傾向を押し上げた場合を想定して推計した水準等）を設定する。」（行動指針（抄））

備考2 別表に掲げる指標（現状値）の算定方法等は、次のとおりとされている。

① 就業率

（総務省「労働力調査」（平成21年平均））

② 時間当たり労働生産性の伸び率

時間当たり労働生産性＝実質GDP／（就業者数×労働時間）として、2000～2009年度の平均伸び率を算出（内閣府「国民経済計算」（連鎖方式）、総務省「労働力調査」（年度平均）及び厚生労働省「毎月勤労統計調査」（5人以上事業所））

③ フリーターの数

15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のうち希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」で家事も通学も就業内定もしていない「その他」の者の合計（総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年平均））

④ 労働時間等の課題について労使が話合いの機会を設けている割合

企業規模30人以上の農林漁業を除く全業種から無作為に抽出した企業における、「労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会」を「設けている」と回答した企業の割合（厚生労働省「平成21年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」）

（注）労働時間等設定改善委員会での話合い以外にも、例えば、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇談会の開催等が含まれる。

⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合

非農林業雇用者（休業者を除く。）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合（総務省「労働力調査」（平成20年平均））

⑥ 年次有給休暇取得率

常用労働者数が30人以上の民営企業における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない。）（厚生労働省「就労条件総合調査」（平成20年））

⑦ メンタルヘルスケアに関する措置を受けられる職場の割合

10人以上規模事業所における「心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいる」と回答した事業所割合（厚生労働省「労働者健康状況調査」（平成19年））

（注）「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「職場環境の評価及び改善」、「労働者からの相談対応の体制整備」、「労働者への教育研修、情報提供」、「管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」なども含まれる。

⑧ 在宅型テレワーカーの数

テレワーカー（※）のうち、自宅を含めてテレワークを行っている人の数（国土交通省「テレワーク人口実態調査」（平成20年度））

※ テレワーカーとは、以下のA．B．C．D．の4つの条件をすべて満たす人。

A．ふだん収入を伴う仕事を行っている

B．仕事で電子メールなどのIT（ネットワーク）を使用している

C．ITを利用する仕事場所が複数ある、又は1ヶ所だけの場合は自分の所属する部署のある場所以外である

D．自分の所属する部署以外で仕事を行う時間が、1週間あたり8時間以上である

⑨ 短時間勤務を選択できる事業所の割合（短時間正社員制度等）

「短時間正社員」の定義：フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、①フルタイム正社員が育児・介護に加え、地域活動、自己啓発その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合と、②正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合の双方を含む。

「短時間勤務を選択できる事業所の割合」としては、短時間正社員制度を就業規則に明文化している場合に加え、そのような働き方が選択できる状態になっている場合も含まれるように調査を実施する予定。

（参考）

人事院「平成17年民間企業の勤務条件制度等調査の結果について」によれば、1

00人以上の企業における育児・介護以外の事由を認める短時間勤務制がある企業数割合は8.6%以下 → 自己啓発（1.9%）、地域活動（1.6%）、高齢者の退職準備（1.7%）、その他の事由（2.3%）（以上複数回答）、事由を問わず認める（1.1%）

⑩ 自己啓発を行っている労働者の割合

常用労働者30人以上を雇用する事業所より無作為に抽出した事業所に雇用される常用労働者から、無作為に抽出した常用労働者のうち「自己啓発を行った」と回答した者の割合（厚生労働省「能力開発基本調査」（平成21年度））

（注）能力開発基本調査における用語の定義

正社員：常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた、いわゆる正社員をいう。

非正社員：常用労働者のうち、上記正社員以外の人をいう（「嘱託」、「契約社員」、「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている人など）。なお、派遣労働者及び請負労働者は含まない。

自己啓発：労働者が職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動をいう（職業に関係ない趣味、娯楽、スポーツ健康増進等のためのものは含まない。）。

⑪ 第1子出産前後の女性の継続就業率

2000年から2004年の間に第1子を出産した女性について、第1子妊娠前に就業していた者に占める第1子1歳時にも就業していた者の割合（国立社会保障・人口問題研究所「出生動向基本調査」（平成17年））

⑫ 保育等の子育てサービスを提供している割合－保育サービス（3歳未満児）－

保育所利用児童数／3歳未満人口（新待機児童ゼロ作戦目標数値より平成21年度末利用児童数を推計、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」（平成18年12月推計）（出産中位・死亡中位））

保育等の子育てサービスを提供している割合－放課後児童クラブ（小学1年～小学3年）－

放課後児童クラブ登録児童数／小学校1～3年生の就学児童数（文部科学省「学校基本調査」（平成21年）、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査（平成21年））

（注）保育等の子育てサービスを提供している割合は、他の目標の進捗状況によって目標の達成が左右される。

⑬ 男性の育児休業取得率

5人以上規模事業所における2007年4月1日から2008年3月31日までの1年間の配偶者が出産した者に占める育児休業取得者（2008年10月1日までに育児休業を開始した者）の割合（厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成20年度））

⑭ 6歳未満の子どもをもつ夫の育児・家事関連時間

6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計の時間（総務省「社会生活基本調査」（平成18年））

資料 9

基発第1212001号
平成20年12月12日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働基準法の一部を改正する法律について

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）については、平成19年3月13日に第166回国会に提出され、審議が重ねられてきたところであるが、第170回国会において一部修正の上、本年12月5日に可決成立し、本日公布されたところである。この法律は、平成22年4月1日から施行される。

少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移していること等に対応し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっている。

今回の労働基準法の改正は、このような課題に対応するため、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から、労働時間に係る制度について見直しを行うものであり、その主たる内容は下記のとおりである。

この法律の施行のために必要な関係省令等については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定することとしている。貴職におかれては、この法律の円滑な施行に万全を期すため、以上のことを十分御理解の上、所要の準備に努められたい。

記

1 時間外労働

- (1) 法定労働時間を超える労働に係る労使協定（当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいう。以下同じ。）による労働時間の延長を適正なものとするために厚生労働大臣が定める基準で定めることができる事項として、割増賃金の率に関する事項を追加するものとしたこと。（第36条第2項関係）
- (2) 使用者が、1箇月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないものとしたこと。（第37条第1項関係）

- (3) 使用者が、労使協定により、(2)の割増賃金を支払うべき労働者に対して、(2)の割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（年次有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の(2)の時間を超えた時間外労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、(2)の割増賃金を支払うことを要しないものとしたこと。（第37条第3項関係）

2 年次有給休暇

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、(1)の労働者の範囲に属する労働者が年次有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち(2)の日数については、労使協定で定めるところにより時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとしたこと。（第39条第4項関係）

- (1) 時間を単位として年次有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- (2) 時間を単位として与えることができることとされる年次有給休暇の日数（5日以内に限る。）
- (3) その他厚生労働省令で定める事項

3 その他

- (1) 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が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）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、1の(2)は、適用しないものとしたこと。（第138条関係）
- (2) その他所要の整備を行うものとしたこと。

4 附則

(1) 施行期日

この法律は、平成22年4月1日から施行するものとしたこと。（附則第1条関係）

(2) 経過措置等

ア 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、1の(2)及び3の(1)の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、1の(2)及び3の(1)について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしたこと。（附則第3条第1項関係）

イ この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるものとしたこと。（附則第2条関係）

ウ 関係法律について所要の改正を行うものとしたこと。（附則第4条から第6条
まで関係）

労働基準法の一部を改正する法律の概要

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 概要

<現在>

(1) 時間外労働の削減

- 時間外労働
- 割増賃金 25%

<改正後>

○ 1か月の時間外労働

- ～45時間
- 45時間超～
- 60時間超～

○ 割増賃金 25%

◎ 労使で時間短縮・割増賃金率を引上げ
(努力義務)

◎ 割増賃金 50% (法的措置) (注)
◎ 引上げ分の割増賃金の支払いに代えて
有給の休日付与も可能

(2) 年次有給休暇の有効活用

- 日単位での年休取得

◎ 5日分は、子の通院等の事由などに対応して、時間単位
での年休取得を可能とする

(注) (1) 60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる(1)のその他の部分及び(2)については猶予措置なし。

II 施行期日 平成22年4月1日

日建協（日本建設産業職員労働組合協議会）

〒176-0075 新宿区高田馬場 1-31-16 守山ビル 3 階

Tel. 03-5285-3870 Fax. 03-5285-3879

mail : info@nikkenkyo.jp