

仕事と生活の調和の推進に関する要請書

日頃から、仕事と生活の調和の推進について、格別の御理解と御尽力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成十九年十二月に「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

労働時間等の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。各企業においては、「行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組んでいただくことが重要であります。

そこで、労働時間等の見直しに関する取組を一層推進していただくため、「憲章」及び「行動指針」を踏まえて、「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）」を本年四月から改正施行することといたしました。

この「労働時間等見直しガイドライン」の趣旨を十分御理解いただき、貴団体傘下の事業主の皆様へ積極的な周知をお願いするとともに、仕事と生活の調和の実現に向けた取組の一層の推進をお願いいたします。

平成二十年三月二十四日

厚生労働省労働基準局長

青木 豊

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

I 意義・緊要性

【従来】働き方の見直しは個々の企業の取組に依存→一部が先進的に取り組み、社会的広がり欠如
【今般】経済界、労働界、地方のトップで協議、合意 → 社会全体を動かす大きな契機に

【働き方の二極化等】

- 競争の激化、経済低迷や産業構造の変化 → 正社員以外が大幅に増加、正社員の労働時間の高止まり
- かつては専業主婦。現在は過半数が共働き世帯。
→働き方や子育て支援などの社会的基盤は従来のまま
→男女の固定的な役割分担意識が残存

【仕事と生活の間で問題を抱える人の増加】

- 正社員以外の働き方の増加→経済的に自立できない層
- 長時間労働→「心身の疲労」「家族の団らんを持ってない層」
- 働き方の選択肢の制約→仕事と子育ての両立が困難

【少子化対策や労働力確保が社会全体の課題に】

- 結婚や子育てに関する人々の希望を実現しにくいものにし、急速な少子化の要因に
- 働き方の選択肢が限定。女性、高齢者等の多様な人材を活かせない

- 個人の生き方や人生の段階に応じて多様な働き方の選択を可能にする必要
- 働き方の見直し、生産性の向上や競争力の強化に＝「明日への投資」

II 「憲章」及び「行動指針」

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(国民的な取組の大きな方向性の提示)
「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(企業や働く者等の効果的取組、国や地方公共団体の施策の方針)を策定

仕事と生活の調和が実現した社会の姿

国民一人一人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

①就労による経済的自立が可能な社会

②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

③多様な働き方・生き方が選択できる社会

各主体の取組を推進するための社会全体の目標を設定

(代表例)

- 就業率(②、③にも関連)
＜女性(25～44才)＞
64.9% → 69～72%
＜高齢者(60～64才)＞
52.6% → 60～61%
○フリーターの数
187万人 → 144.7万人以下

(いずれも 現状 → 10年後)

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合
10.8% → 半減
- 年次有給休暇取得率
46.6% → 完全取得

- 第1子出産前後の女性の継続就業率
38.0% → 55%
- 育児休業取得率
(女性) 72.3% → 80%
(男性) 0.50% → 10%
- 男性の育児・家事関連時間
(6歳未満児のいる家庭)
60分/日 → 2.5時間/日

社会全体としての進捗状況を把握・評価し、政策に反映

関係者が果たすべき役割

企業と働く者

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・地方公共団体

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・支援策への積極的な取組、地域の実情に応じた展開

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章

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

仕事と生活の調和の実現を目指して 「労働時間等見直しガイドライン」が改正されました!!

※「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)とは、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

「労働時間等見直しガイドライン」のポイント

基本的な考え方

- (1) 労働時間の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
 - ・ 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
 - ・ 企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。
- (2) 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要です。
- (3) 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要です。

(社会全体の目標値) ○ 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を10年後に半減」
○ 「年次有給休暇取得率を10年後に完全取得」 など

<仕事と生活の調和の実現には、次のような取組などが重要です。>

1 労使間の話し合いの機会の整備をしましょう。

(具体例) ○ 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整備すること など

2 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備をしましょう。

(具体例) ○ 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
○ 計画的な年次有給休暇の取得 など

3 所定外労働の削減をしましょう。

(具体例) ○ 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
○ 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) など

4 労働者各人の健康と生活に配慮をしましょう。

(特に配慮が必要な労働者の例) ○ 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
○ 育児・介護を行っている労働者
○ 単身赴任中の労働者
○ 自発的な職業能力開発を行う労働者 など

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

仕事と生活の調和の実現を目指して 「労働時間等見直しガイドライン」 が改正されました！！

仕事と生活の調和については、平成19年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されたことを踏まえ、社会全体の運動として広げることとしています。

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

※ 「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）とは、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

※ 「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めることをいいます。

主な改正点

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

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

**「労働時間等見直しガイドライン」は、
仕事と生活の調和の実現を目指して
労働時間等の見直しを推進するものです。**

基本的な考え方

- 1 労働時間等の設定の改善を含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
 - ・ 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
 - ・ 企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。
- 2 労働時間等の設定の改善を図ることは、労働者にとって好ましいのみならず
 - ・ 企業活動の担い手である労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できるようにし、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展にも資するものであり、
 - ・ 企業にとっては、「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえていく必要があります。
- 3 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要です。
- 4 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要です。
(社会全体の目標値)
 - 週労働時間60時間以上の雇用者の割合→10年後(2017年)に半減
 - 年次有給休暇取得率→10年後(2017年)に完全取得 など

仕事と生活の調和の実現には、 次のような取組が重要です。

1 労使間の話合いの機会を整備 しましょう。

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

(具体的な取組例)

- 労働時間等設定改善委員会の設置、開催 など

労働時間等の課題について労使が話合いの機会を設けている割合

平成19年:41.5%



10年後(行動指針の目標値)

全ての企業で実施

2 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備 しましょう。

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

(具体的な取組例)

- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の付与 など

年次有給休暇取得率

平成18年:46.6%



10年後(行動指針の目標値)

完全取得

3 所定外労働を削減しましょう。

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

(具体的な取組例)

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) など

週労働時間60時間以上の雇用者の割合

平成19年:10.3%



10年後(行動指針の目標値)

半減

仕事と生活の調和の実現のために、 労働者各人の健康と生活に配慮しましょう。

特に配慮が必要な労働者としては、次のような方が考えられます。

1 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者

(具体的な取組例)

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

2 育児・介護を行っている労働者

(具体的な取組例)

- 育児休業、介護休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務制度の導入などにより、労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知するなど制度を利用しやすい環境を整備しましょう。
- 特に、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や男性の育児休業の取得促進等、男性が育児等に参加しやすい環境づくりに努めましよう。

3 単身赴任中の労働者

(具体的な取組例)

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

労働時間等見直しガイドラインのポイント

4 自発的な職業能力開発を行う労働者

(具体的な取組例)

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

5 地域活動等を行う労働者

(具体的な取組例)

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

他の事業主との取引を行うに当たっては、次のことに配慮しましょ。

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

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

「労働時間等見直しガイドライン」

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

ご質問などがありましたら、

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

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

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

なぜ、今、仕事と生活の調和が必要なのでしょう?

憲章

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

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

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

<社会全体にとって>

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

<企業にとって>

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

仕事と生活の調和が実現した社会とは?

仕事と生活の調和の推進により、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指します。具体的には、

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
- (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

企業と働く人の役割は?

行動指針

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

<総論>

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

<就労による経済的自立>

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

<健康で豊かな生活のための時間の確保>

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

<多様な働き方の選択>

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

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

http://www8.cao.go.jp/shoushi/w-l-b/k_2/pdf/s1.pdf

「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	2
(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	
(ニ) 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	8
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	11
別表	12

「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日改正

※ 下線部分が今回の改正における改正・追加部分

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、近年においては、1,842時間（平成18年度）となり、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時間の目標をおおむね達成することができた。

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、平成18年度においては2,024時間となっており、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19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定。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19年12月18日ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議決定。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、個々の労使の話し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15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）、「少子化社会対策大綱」（平成16年6月4日閣議決定）、「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」（平成16年12月24日少子化社会対策会議決定）、「新しい少子化対策について」（平成18年6月20日少子化社会対策会議決定）、「『子どもと家族を応援する日本』重点戦略」（平成19年12月27日少子化社会対

策会議決定）等を踏まえた少子化対策等にも取り組むことが必要である。

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、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ことが必要である。

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。

(二) 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あたっては、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。

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。

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業務体制の整備、取得状況の把握を行うこと。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条第5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。

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、取得時期については、休暇中の渋滞、混雑を緩和するため分散化を図り、より寛げる休暇となるよう配慮すること。

なお、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、年次有給休暇取得促進の観点からその導入を検討すること。

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76号）等を遵守し、育児休業、介護休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間の短縮等の措置（短時間勤務の制度、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、所定外労働をさせない制度等）の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、行動計画策定指針六の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、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４７年法律第１１３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４０年法律第１４１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。

ニ 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、労働者の希望を前提とした休日前後の年次有給休暇の半日単位の付与について検討すること。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。

へ 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、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。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がねない。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

※別表については、今回の改正において追加

数値目標設定指標		現状	目標値	
			5年後（2012年）	10年後（2017年）
就業率	25～34歳男性	90.3%	93～94%	93～94%
	25～44歳女性	64.9%	67～70%	69～72%
	60～64歳男女計	52.6%	56～57%	60～61%
	65～69歳男女計	34.6%	37%	38～39%
時間当たり労働生産性の伸び率		1.6%（1996年～2005年度の10年間平均）	2.4%（5割増） （2011年度）	—
フリーターの数		187万人（平成15年にピークの217万人）	ピーク時の3／4に減少（162.8万人以下）	ピーク時の2／3に減少（144.7万人以下）
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		41.5%	60%	全ての企業で実施
週労働時間60時間以上の雇用者の割合		10.8%	2割減	半減
年次有給休暇取得率		46.6%	60%	完全取得
メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合		23.5%	50%	80%

テレワーカー比率		10.4%	20%（2010年まで）	—
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	10%	25%
自己啓発を行っている労働者の割合	正社員	46.2%	60%	70%
	非正社員	23.4%	40%	50%
第1子出産前後の女性の継続就業率		38.0%	45%	55%
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）	20.3%	29%	38%
	放課後児童クラブ（小学1年～3年）	19.0%	40%	60%
男女の育児休業取得率	女性	72.3%	80%	80%
	男性	0.50%	5%	10%
6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間（1日あたり）		60分	1時間45分	2時間30分

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。10年後の目標値は、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）を設定することを基本とし、また、その実現に向けての中間的な目標値として5年後の数値目標を設定する。」（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。

○ 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（詳細結果）」（平成18年平均））

○ 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

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（厚生労働省「平成19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。

○ 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18年））

○ 年次有給休暇取得率

企業規模30人以上の企業における、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19年））

（注）10年後の目標値としての「完全取得」とは、労働者が自ら希望する留保分を考

慮したものである。

○ メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所割合

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14年））

④ 「心の健康対策（メンタルヘルスケア）」の取組内容としては、「相談（カウンセリング）の実施」、「定期健康診断における問診」、「職場環境の改善」のほか、「労働者に対する教育研修、情報提供」、「労働者の日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供」、「事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供」なども含まれる。

○ テレワーカー比率

就業者人口（総務省「就業構造基本調査」（平成14年）の有業者総数）に占めるテレワーカー④の割合（国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度））

④ テレワーク実態調査におけるテレワーカーの定義

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

○ 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%)

○ 自己啓発を行っている労働者の割合

従業員規模 30 人以上の企業から無作為に抽出した事業所の従業員における「自己啓発を行った」と回答した者の割合 (厚生労働省「職業能力開発基本調査」(平成 18 年度))

(注) 職業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、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人をいう。

非正社員：常用労働者のうち、一般に「正社員」、「正職員」などと呼ばれている人以外の人をいう (「嘱託」、「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人など)。

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 (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)。

○ 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))

○ 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 (厚生労働省「福祉行政報告例」(平成 19 年 4 月)、総務省「人口推計年報」(平成 18 年))

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 19 年)、厚生労働省雇用均等・児童家庭局育成環境課調査 (平成 19 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。

○ 男女の育児休業取得率

5 人以上規模事業所における 2004 年 4 月 1 日から 2005 年 3 月 31 日までの 1 年間の出産者又は配偶者が出産した者に占める育児休業取得者 (2005 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「女性雇用管理基本調査」（平成17年度））

○ 6歳未満の子どもをもつ男性の育児・家事関連時間

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

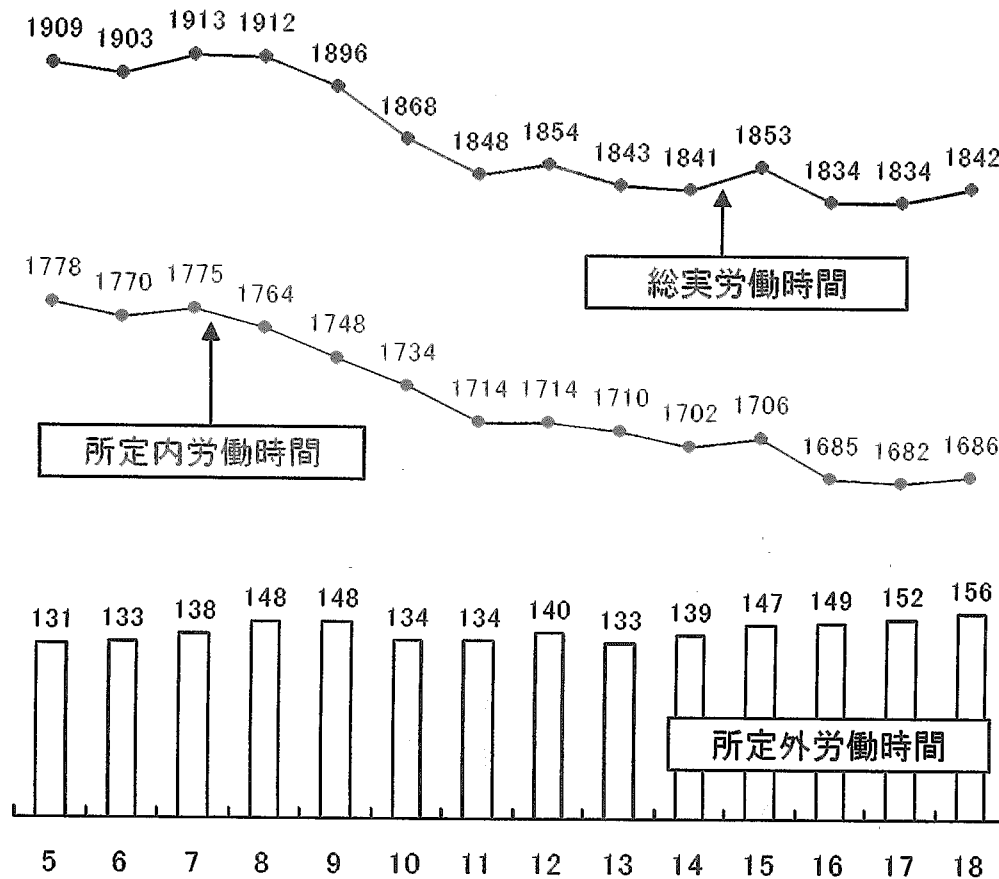
労働時間等の現状

厚生労働省労働基準局勤労者生活部

総実労働時間の推移

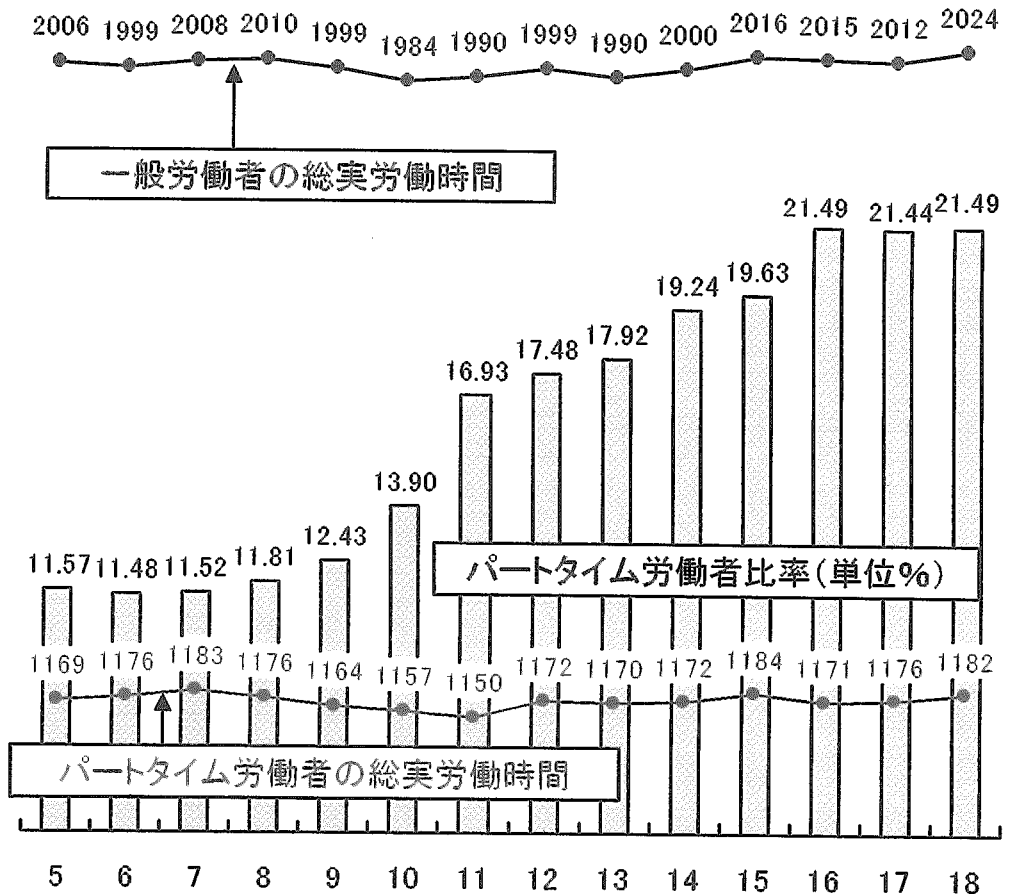
近年、全労働者平均では労働時間は減少してきたが、これは主にパートタイム労働者の比率が増えたことが要因であり、一般労働者及びパートタイム労働者ともに労働時間数は横ばいの状況。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



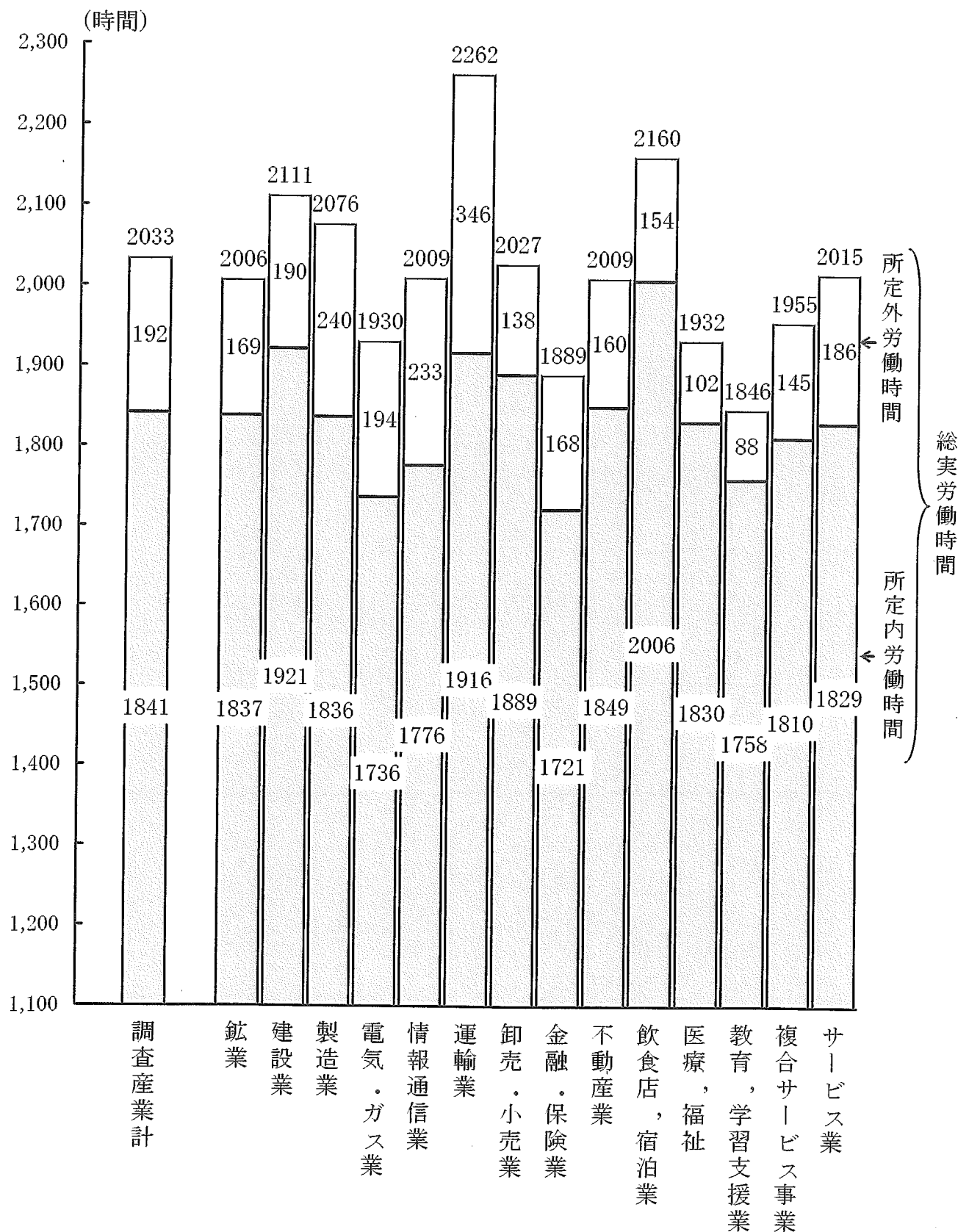
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

平成19年産業別一般労働者の総実労働時間(暦年)



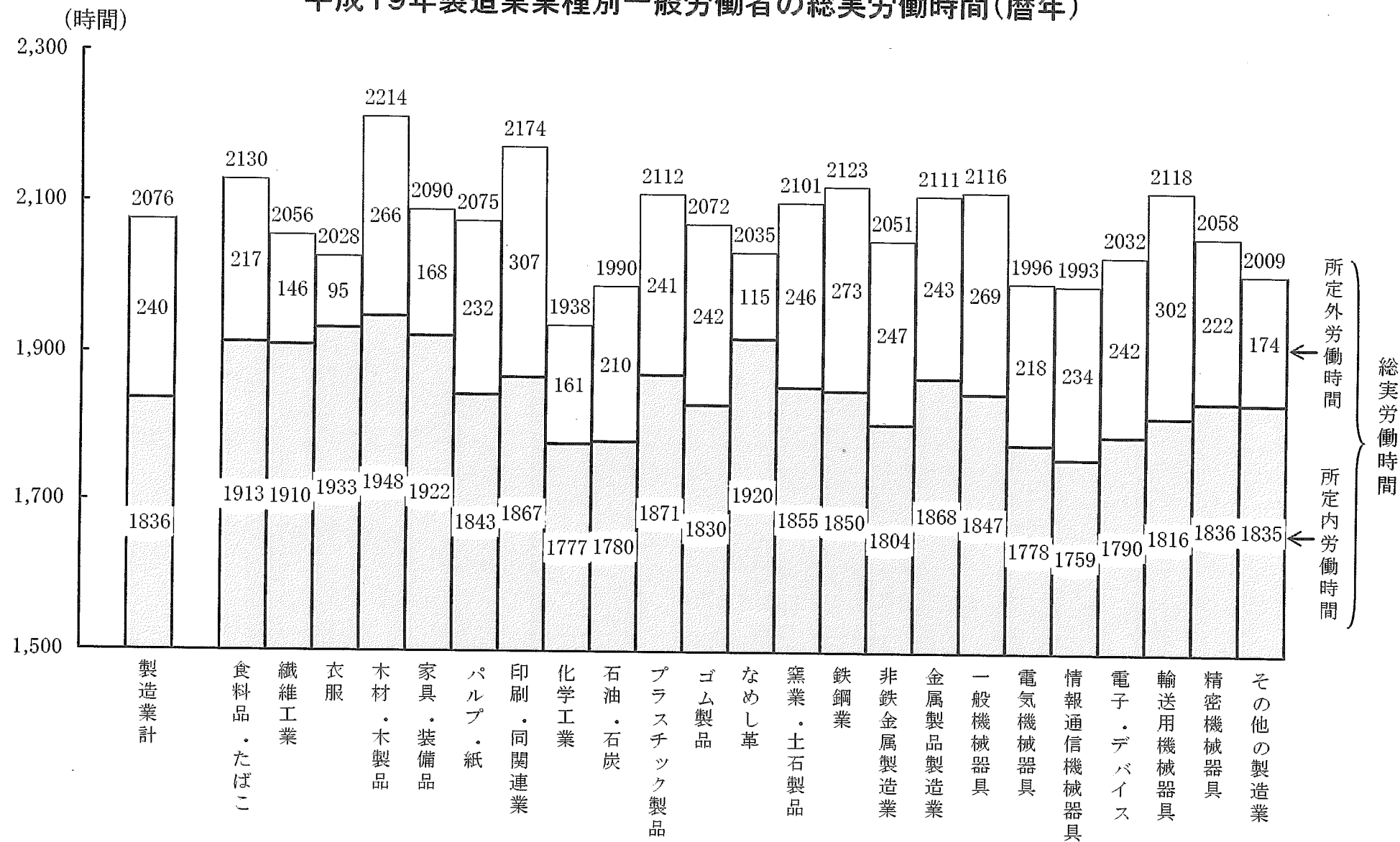
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 事業所規模30人以上。

2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

平成19年製造業業種別一般労働者の総実労働時間(暦年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 事業所規模30人以上。

2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

労働時間分布の長短二極化

○ 週の労働時間が「35時間未満の者」の全体に占める割合が増加する一方、「60時間以上の者」の割合が高い水準で推移するなど、「労働時間分布の長短二極化」の状況にある。特に、30代の男性で週の労働時間が60時間以上の者の割合が高い。

	平成5年	平成17年	平成18年	平成19年
週35時間未満の者	929万人	1266万人	1205万人	1346万人
	18. 2%	24. 0%	22. 5%	24. 9%
週35時間以上 週60時間未満の者	3625万人	3384万人	3553万人	3482万人
	71. 1%	64. 1%	66. 4%	64. 5%
週60時間以上の者	540万人	617万人	580万人	554万人
	10. 6%	11. 7%	10. 8%	10. 3%
合 計	5099万人	5280万人	5353万人	5398万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

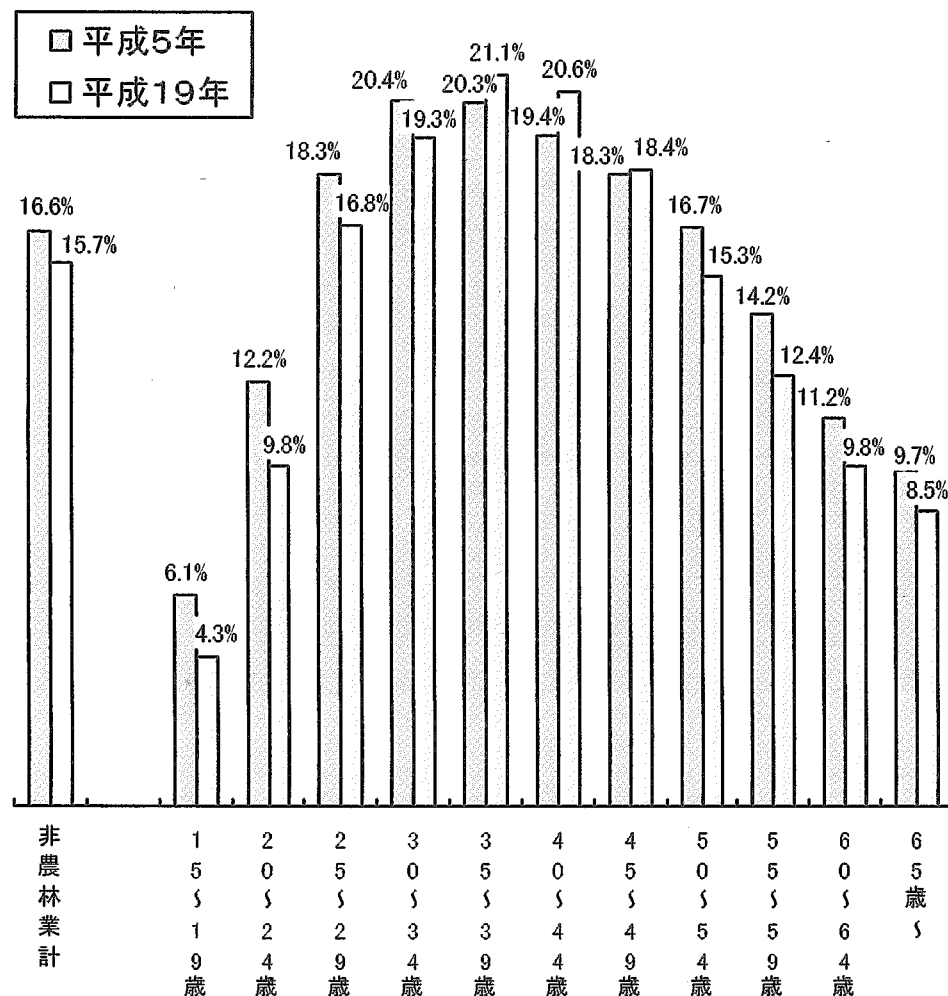
	平成5年	平成17年	平成18年	平成19年
週60時間以上の者	153万人	199万人	188万人	176万人
	20. 3%	23. 4%	21. 7%	20. 2%

※ 資料出所:総務省「労働力調査」

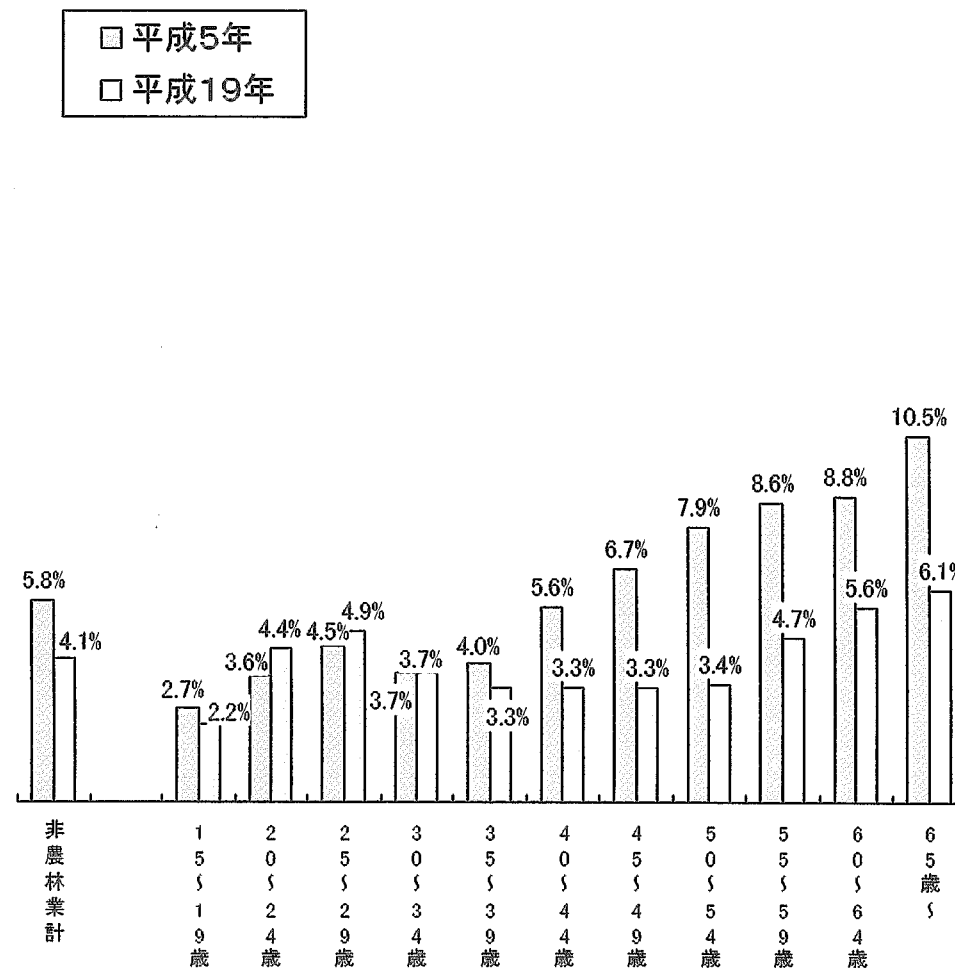
※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

男女・年齢別週60時間以上就業する就業者数割合

男 性



女 性

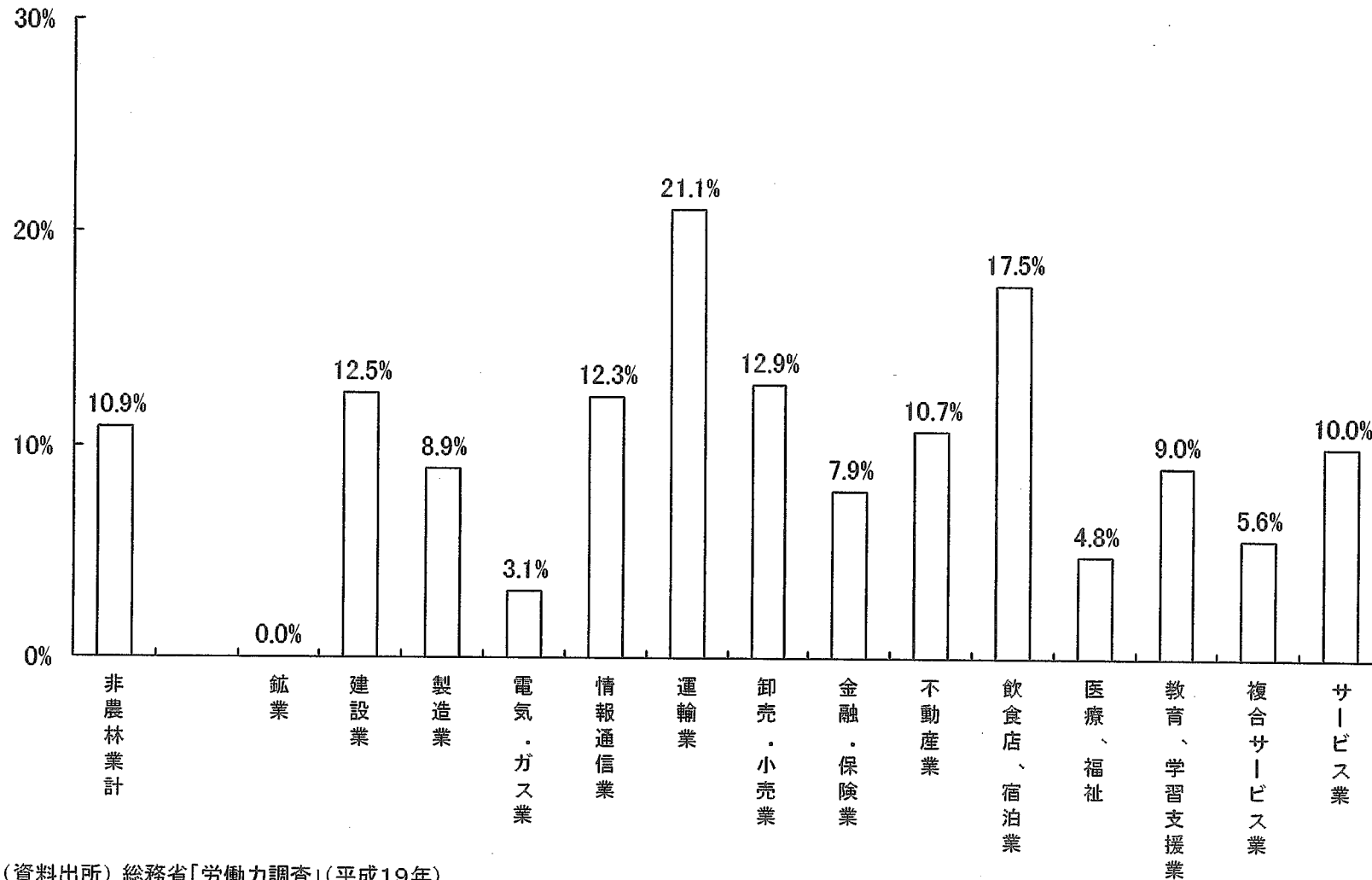


資料出所:総務省「労働力調査」

(注) 1 数値は、非農林業就業者のもの。

2 就業者には、自営業・小規模事業者・会社員等

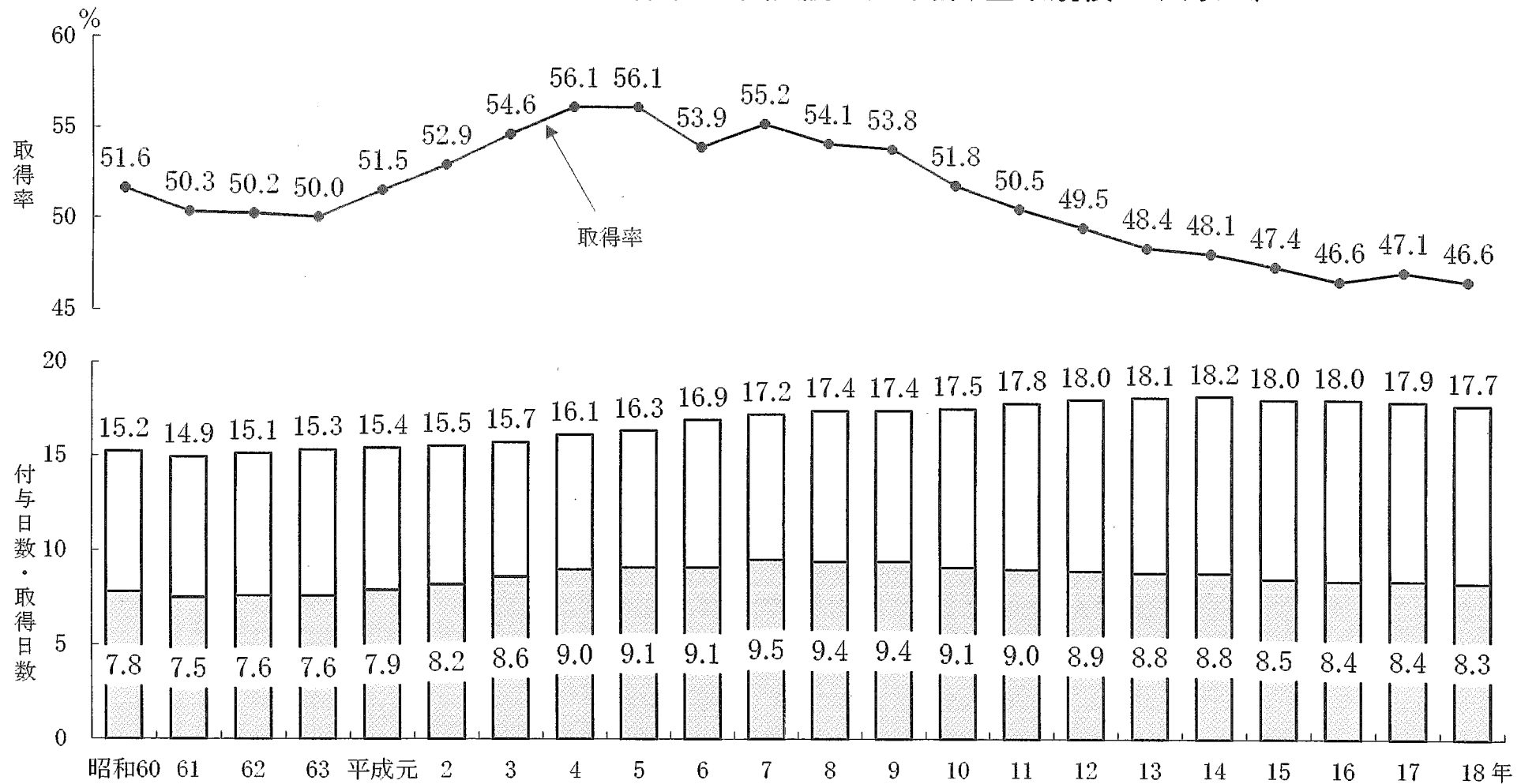
産業別週60時間以上就業する就業者数割合(平成19年)



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成19年)

(注) 自営業主と家族従事者を含んだ就業者数により作成

労働者1人平均年次有給休暇の推移(調査産業計、企業規模30人以上)

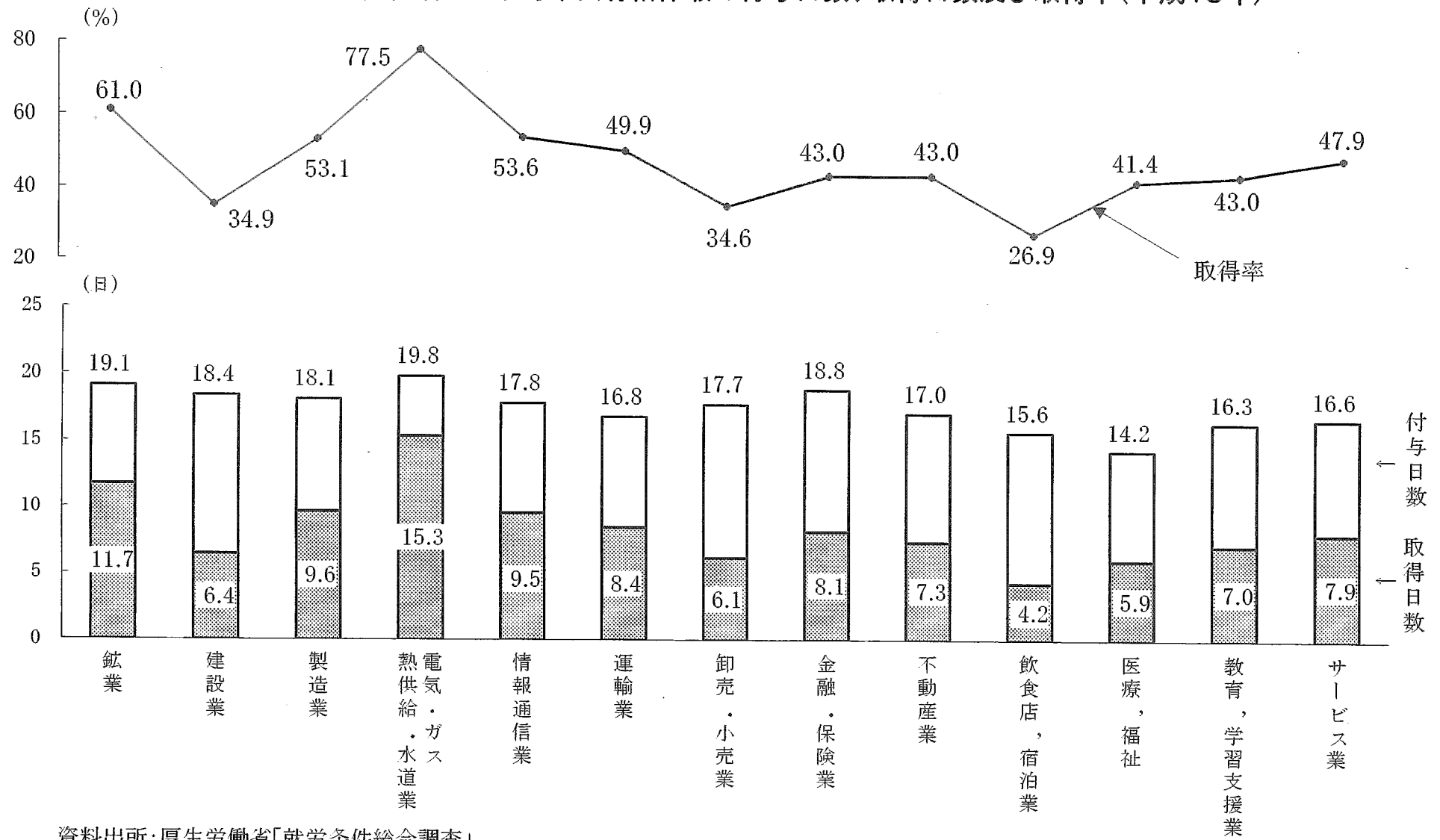


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率(平成18年)

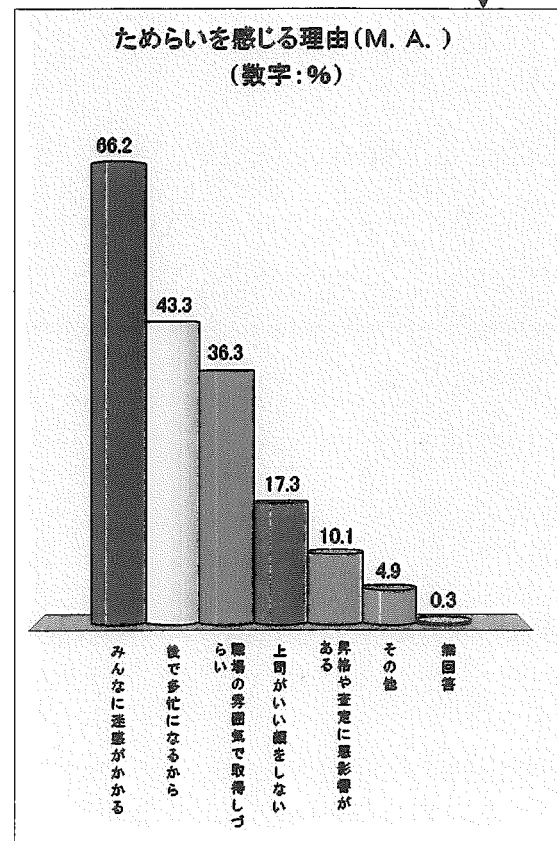
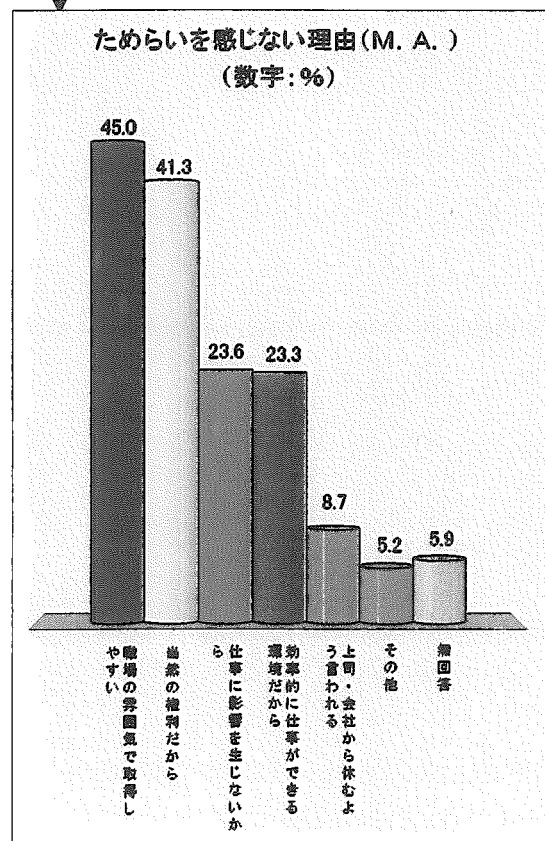
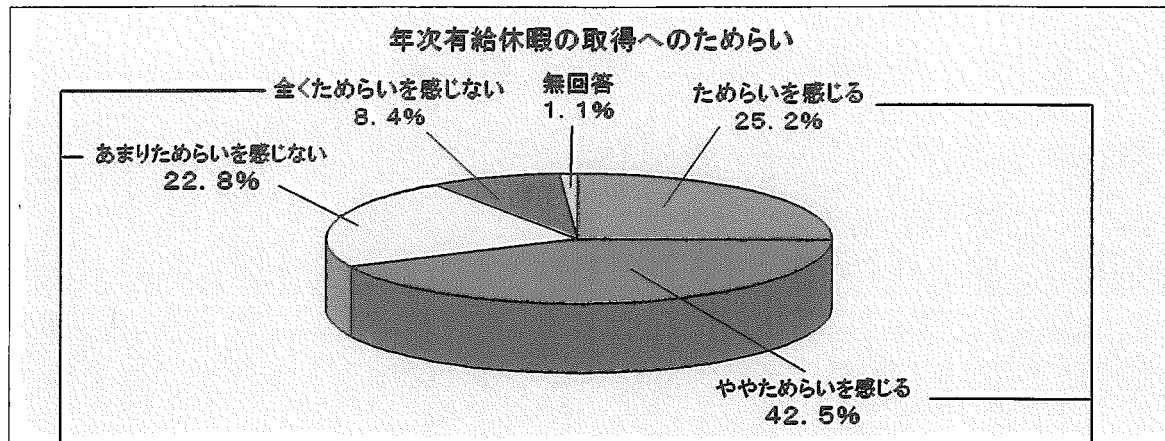


資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

- (注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

年次有給休暇の取得へのためらい(平成19年)

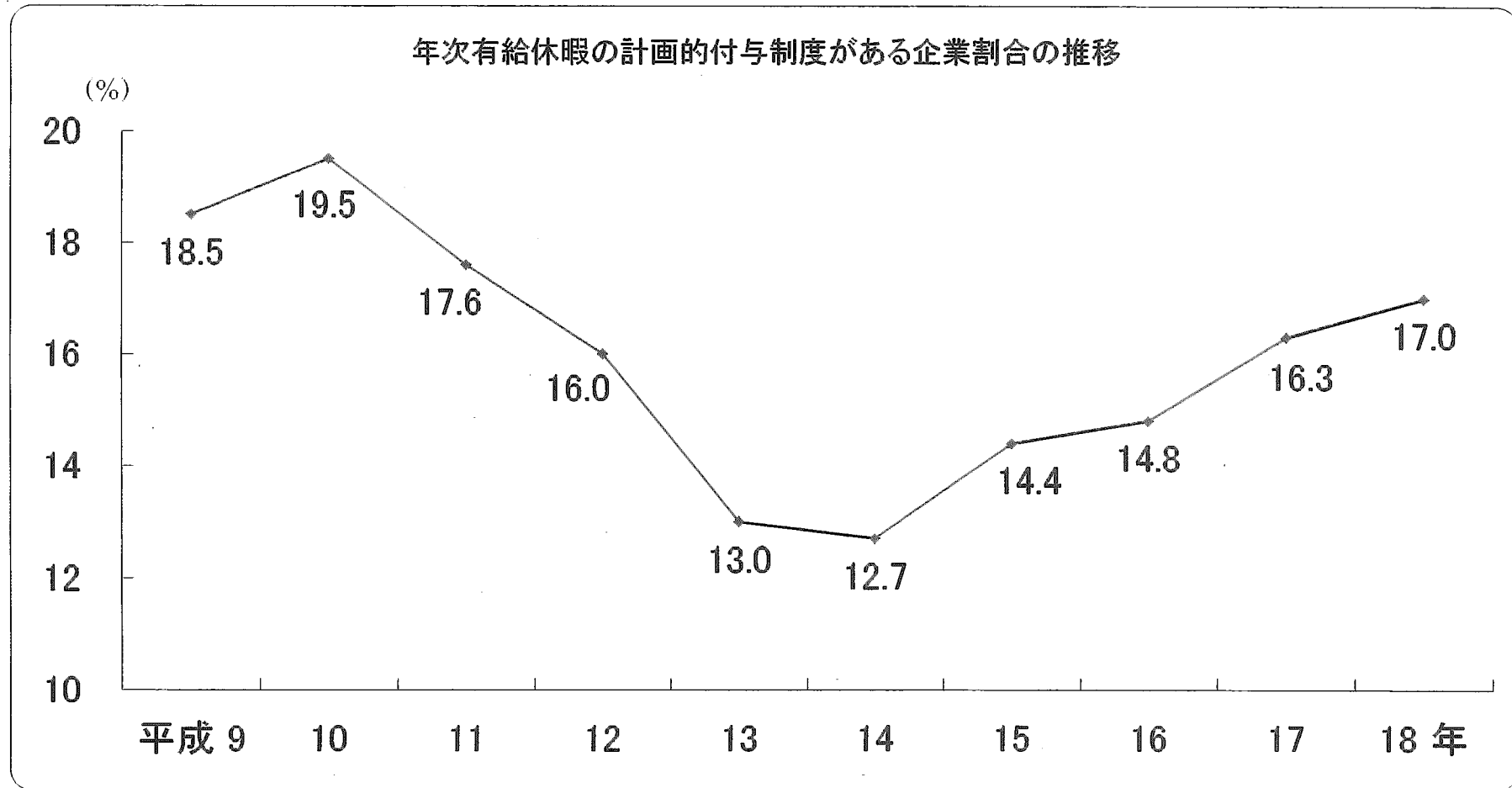
約7割の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、「全くためらいを感じない」労働者は8.4%と極めて少なく、「あまりためらいを感じない」(22.8%)労働者を合わせても、ためらいを感じない割合は3割程度にすぎない。



資料出所:「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査(平成19年)」

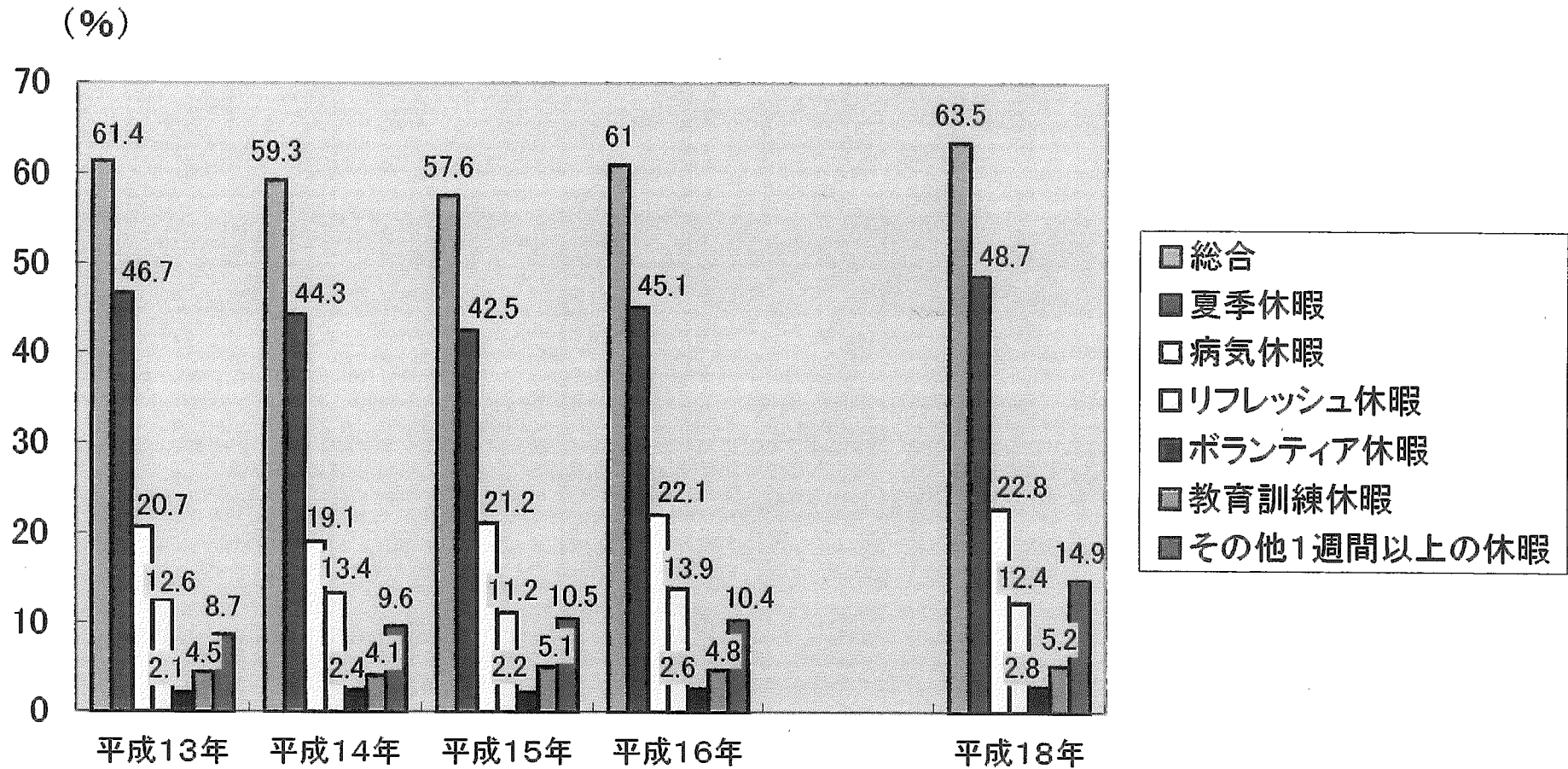
計画的付与制度がある企業の割合

計画的付与制度のある企業数の割合は、平成15年以降徐々に上昇してきている。なお、これまで最も高かったのは平成10年の19.5%である。



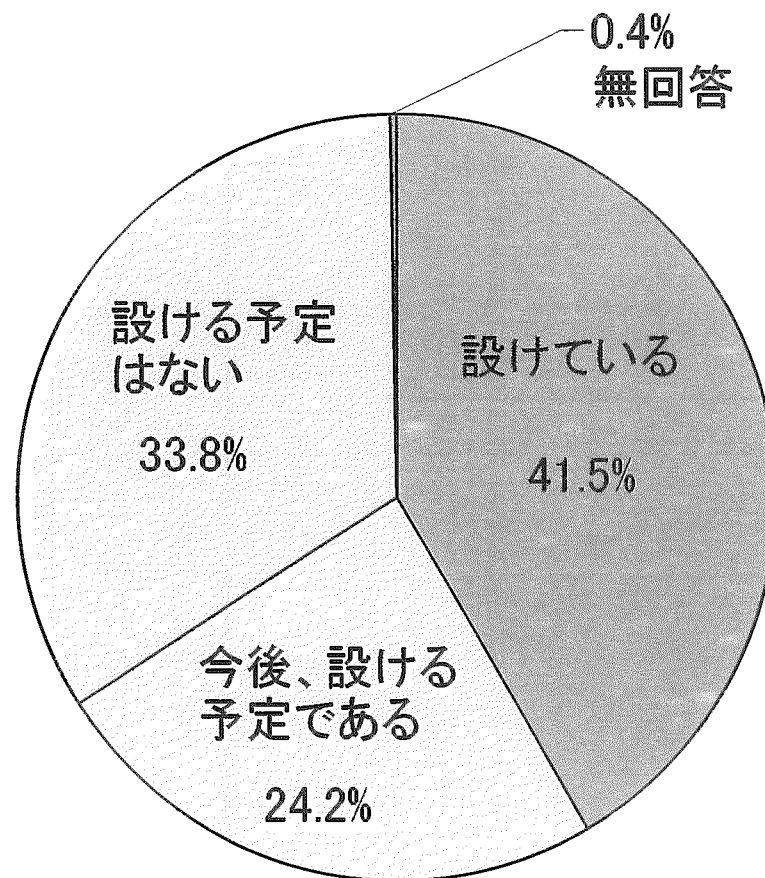
資料出所:「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

特別な休暇制度導入企業の割合



※ 資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」
 (注) 平成17年は調査を行っていない。

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



※ 資料出所: 厚生労働省「労働時間等の設定の改善を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(平成19年)

※ 「あなたの会社では、労働時間等をめぐる様々な問題について労使が話し合いを行うため、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ますか。(どれか1つに○)」への回答。

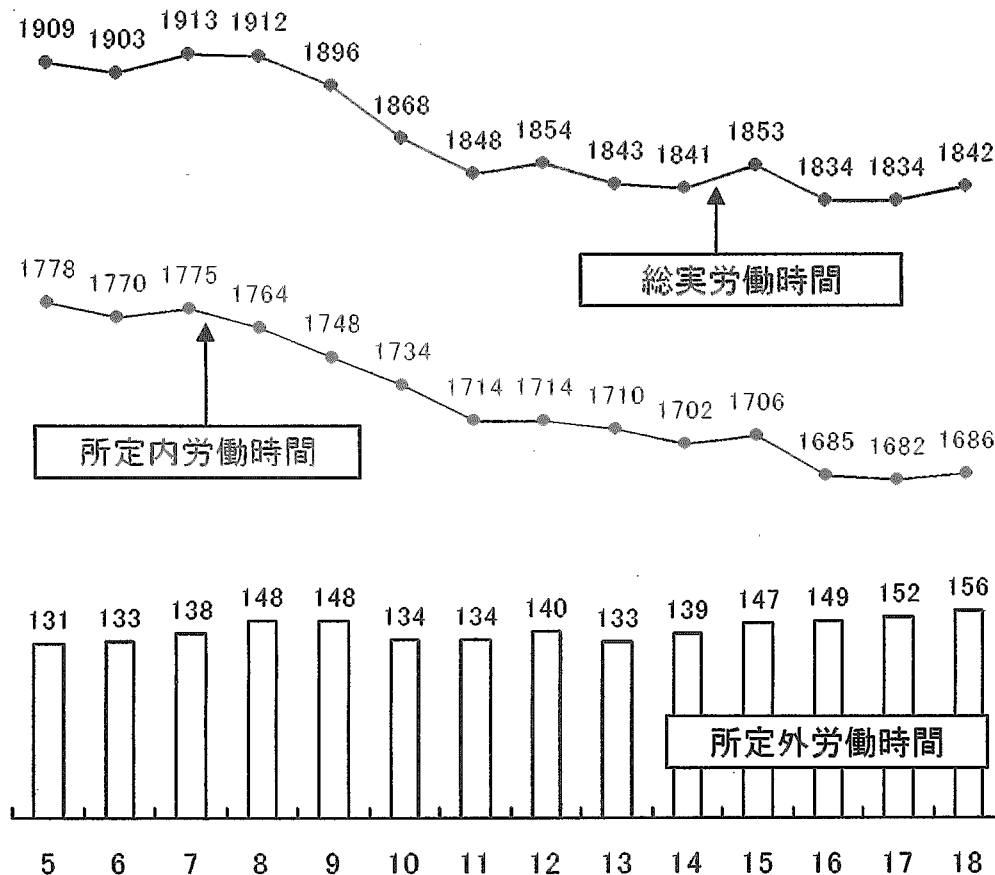
労働時間等の現状

厚生労働省労働基準局勤労者生活部

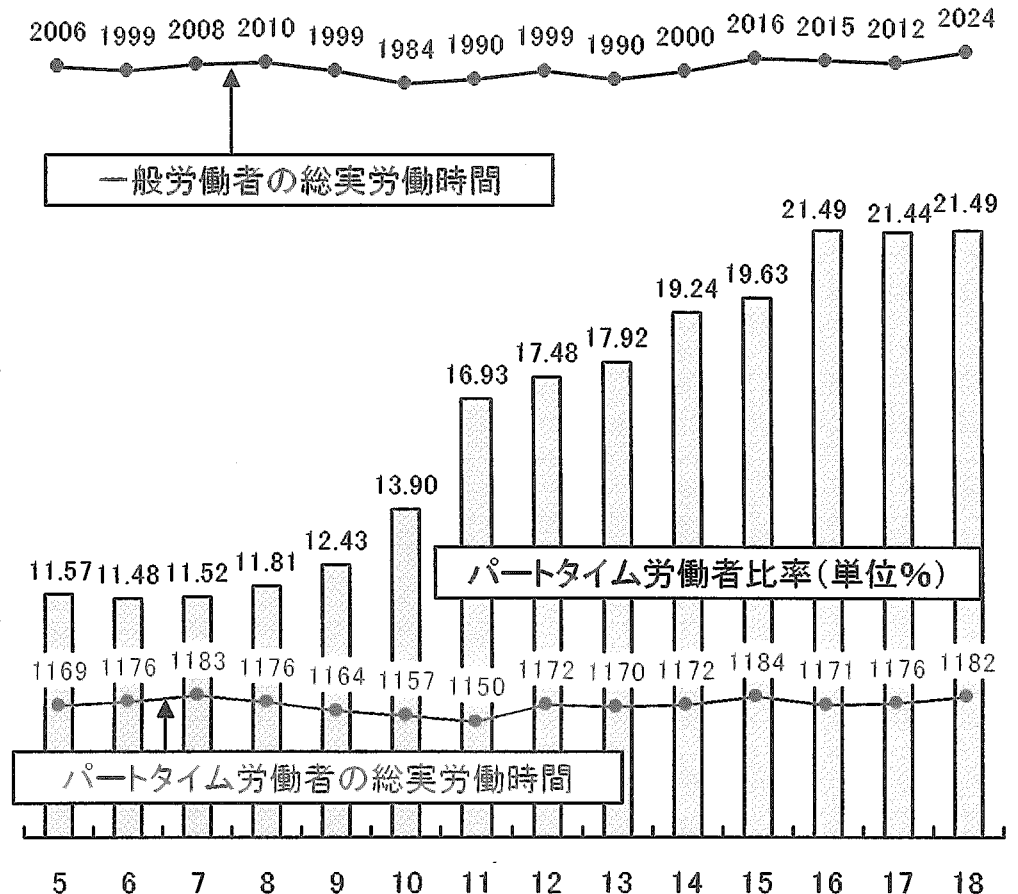
総実労働時間の推移

近年、全労働者平均では労働時間は減少してきたが、これは主にパートタイム労働者の比率が増えたことが要因であり、一般労働者及びパートタイム労働者ともに労働時間数は横ばいの状況。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

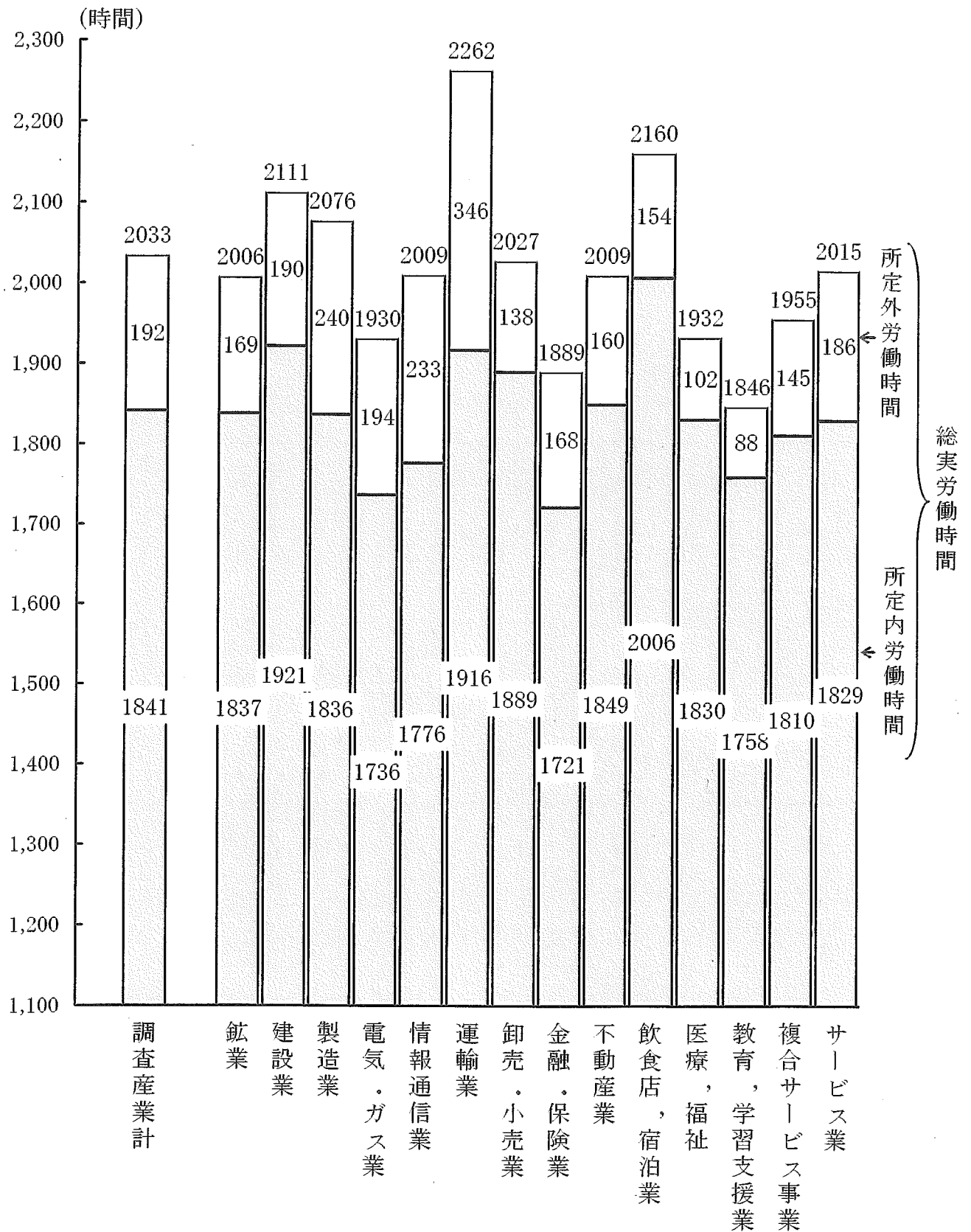


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模30人以上

(年度)

平成19年産業別一般労働者の総実労働時間(暦年)



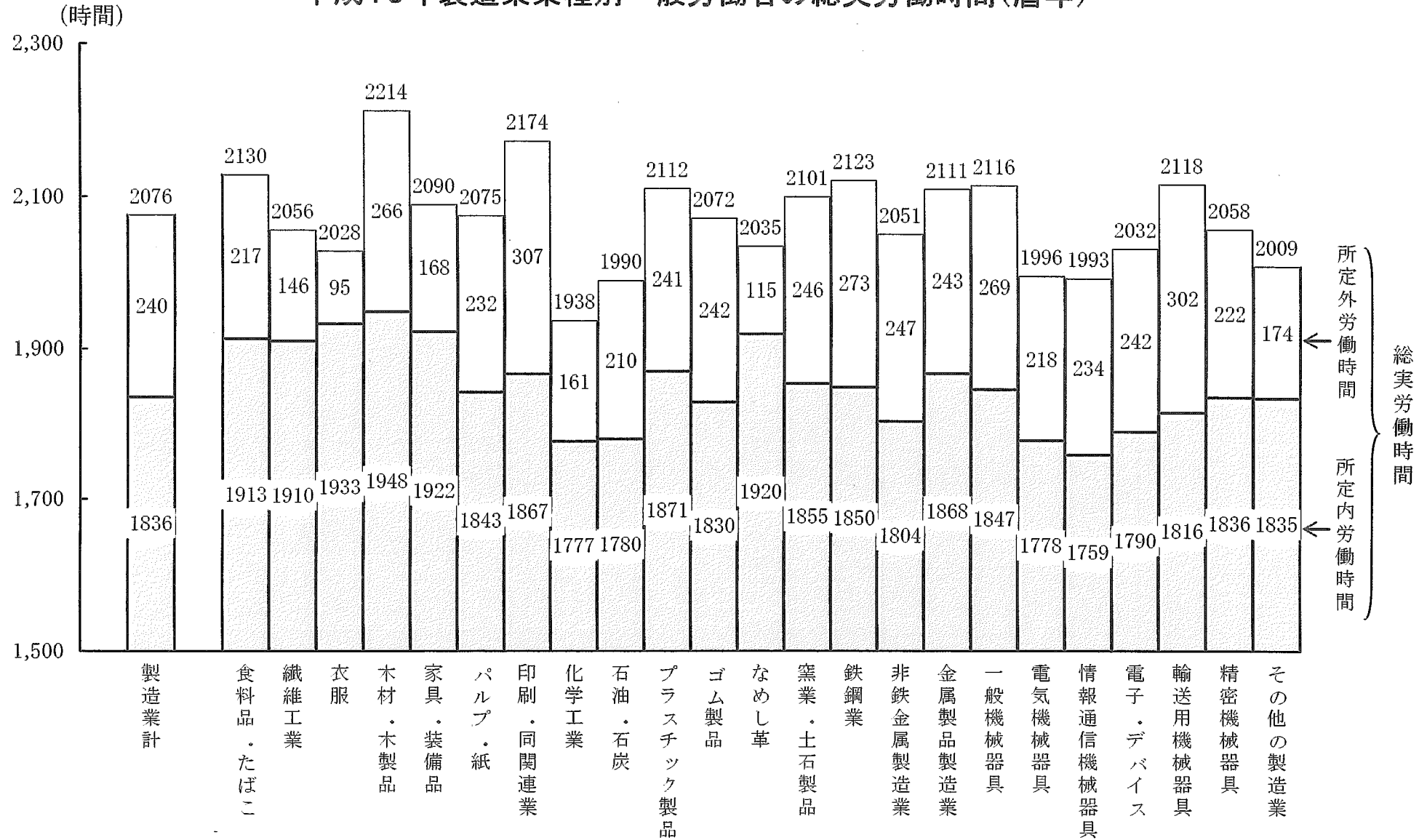
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 事業所規模30人以上。

2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

平成19年製造業業種別一般労働者の総実労働時間(暦年)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 事業所規模30人以上。

2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

労働時間分布の長短二極化

○ 週の労働時間が「35時間未満の者」の全体に占める割合が増加する一方、「60時間以上の者」の割合が高い水準で推移するなど、「労働時間分布の長短二極化」の状況にある。特に、30代の男性で週の労働時間が60時間以上の者の割合が高い。

	平成5年	平成17年	平成18年	平成19年
週35時間未満の者	929万人	1266万人	1205万人	1346万人
	18.2%	24.0%	22.5%	24.9%
週35時間以上 週60時間未満の者	3625万人	3384万人	3553万人	3482万人
	71.1%	64.1%	66.4%	64.5%
週60時間以上の者	540万人	617万人	580万人	554万人
	10.6%	11.7%	10.8%	10.3%
合 計	5099万人	5280万人	5353万人	5398万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

	平成5年	平成17年	平成18年	平成19年
週60時間以上の者	153万人	199万人	188万人	176万人
	20.3%	23.4%	21.7%	20.2%

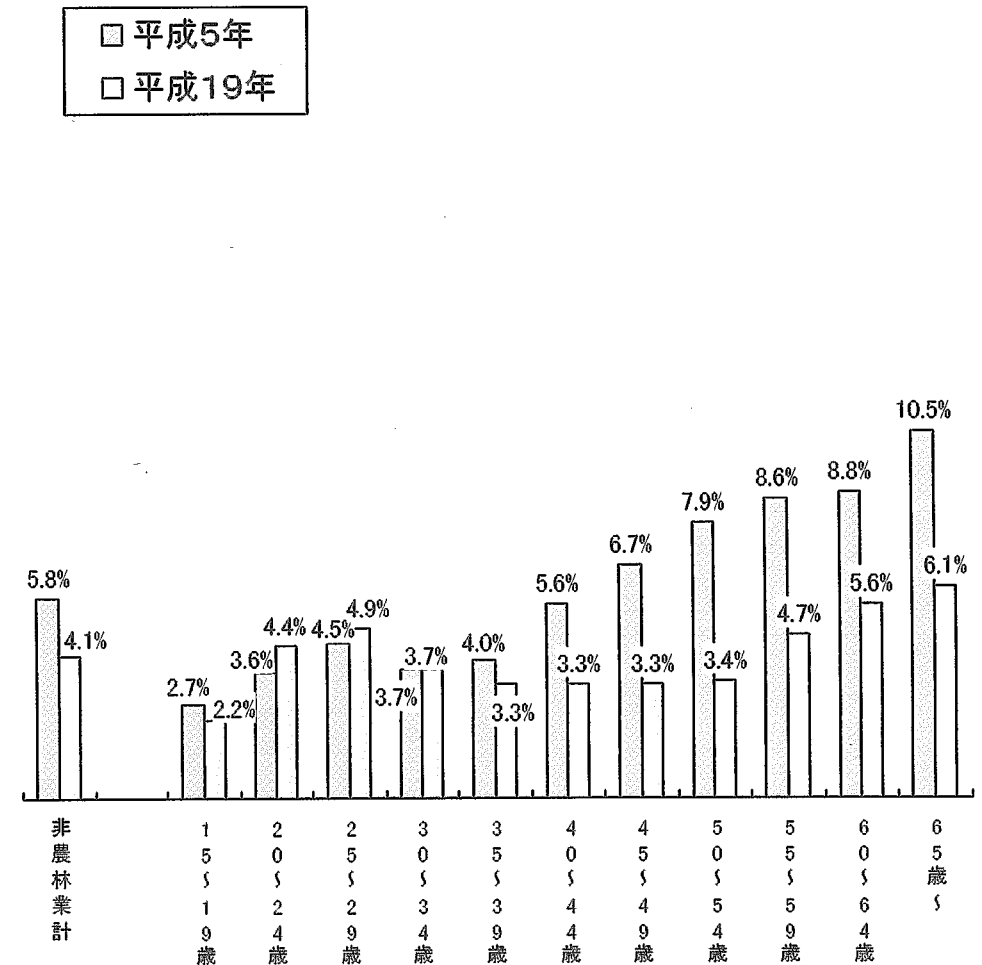
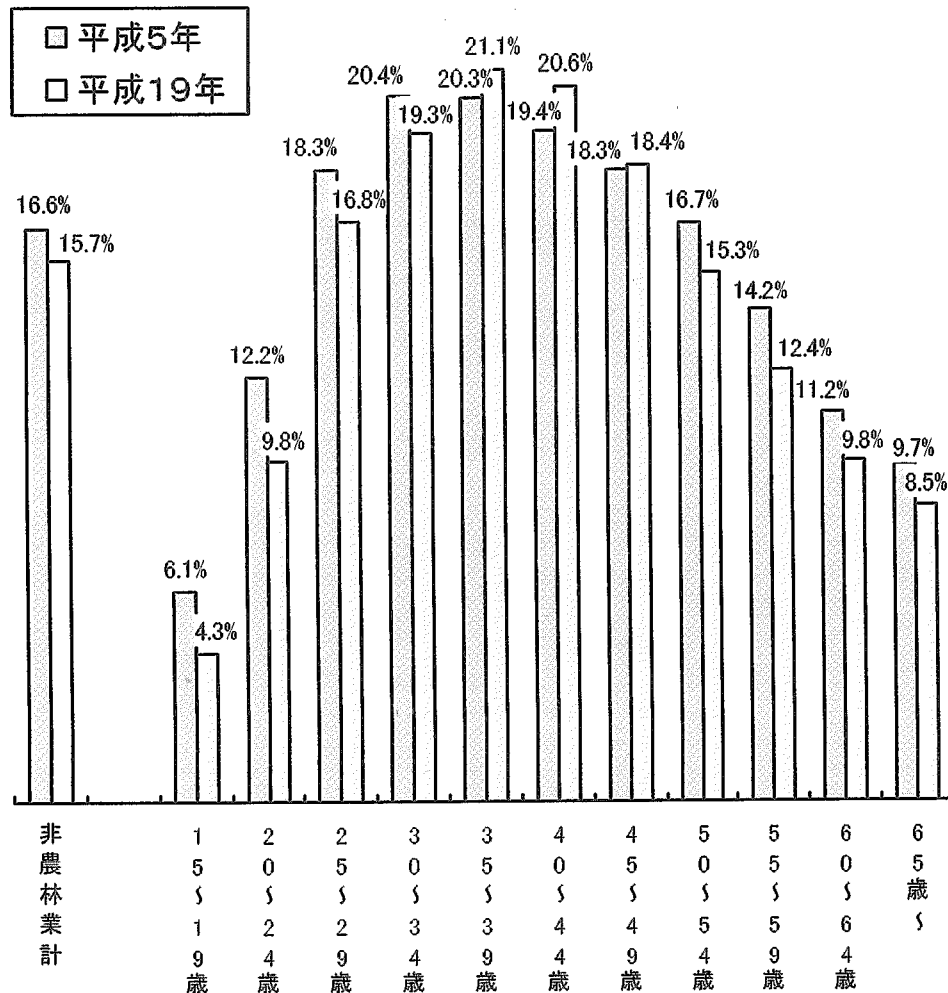
※ 資料出所：総務省「労働力調査」

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

男女・年齢別週60時間以上就業する就業者数割合

男 性

女 性

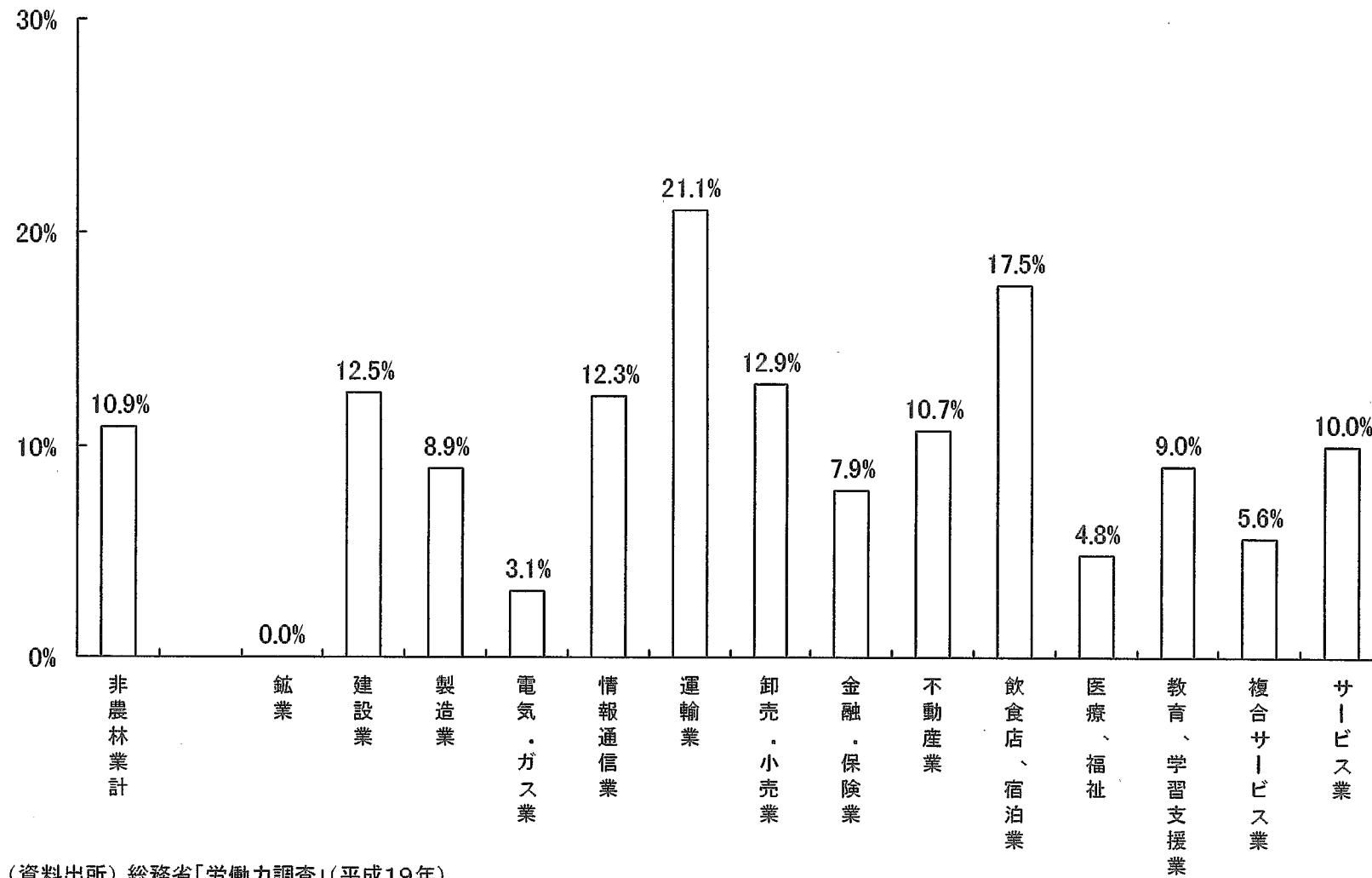


資料出所:総務省「労働力調査」

(注) 1 数値は、非農林業就業者のもの。

2 就業者には、自営業・小規模事業者・会社員等

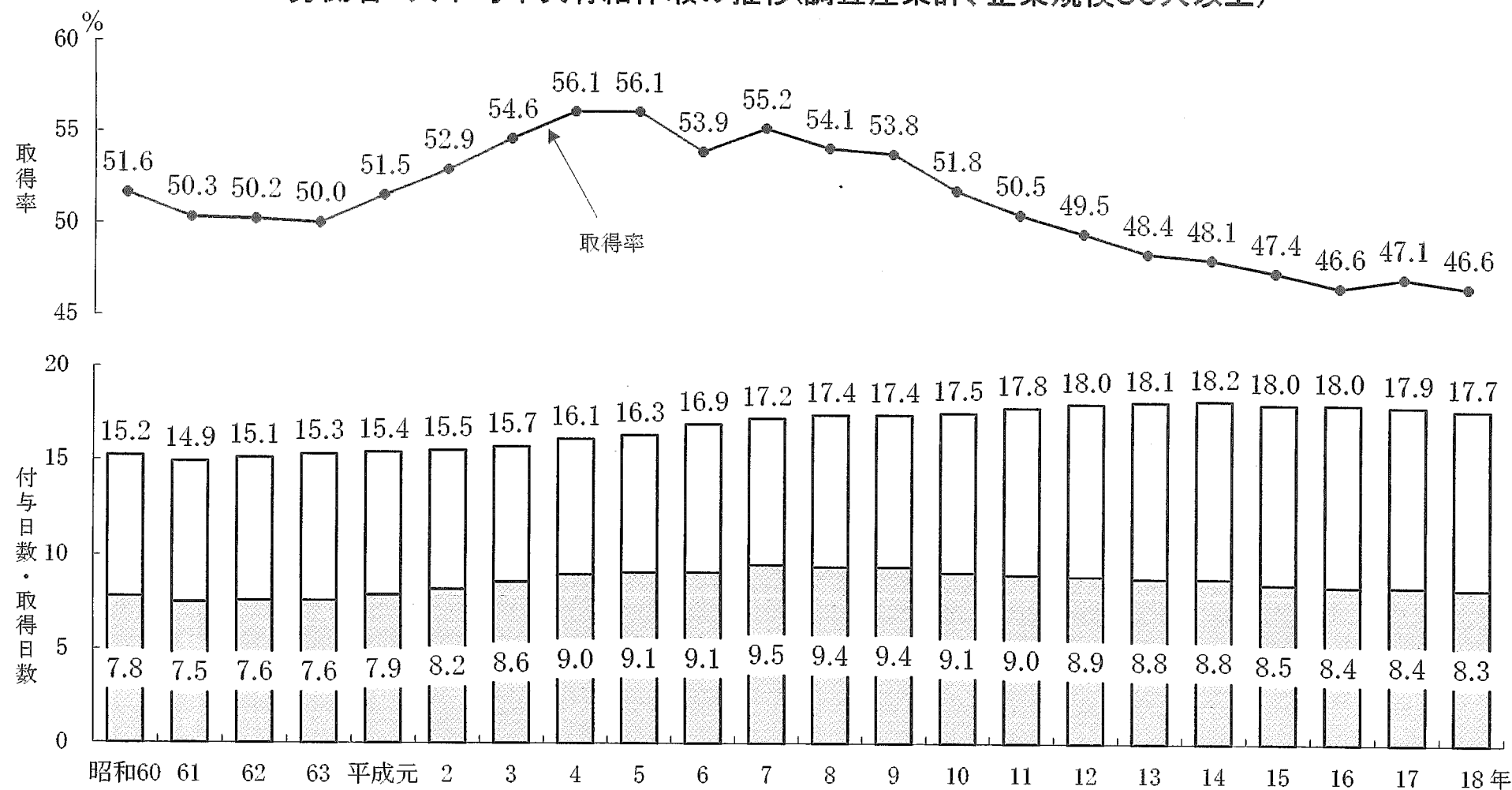
産業別週60時間以上就業する就業者数割合(平成19年)



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成19年)

(注) 自営業主と家族従事者を含んだ就業者数により作成

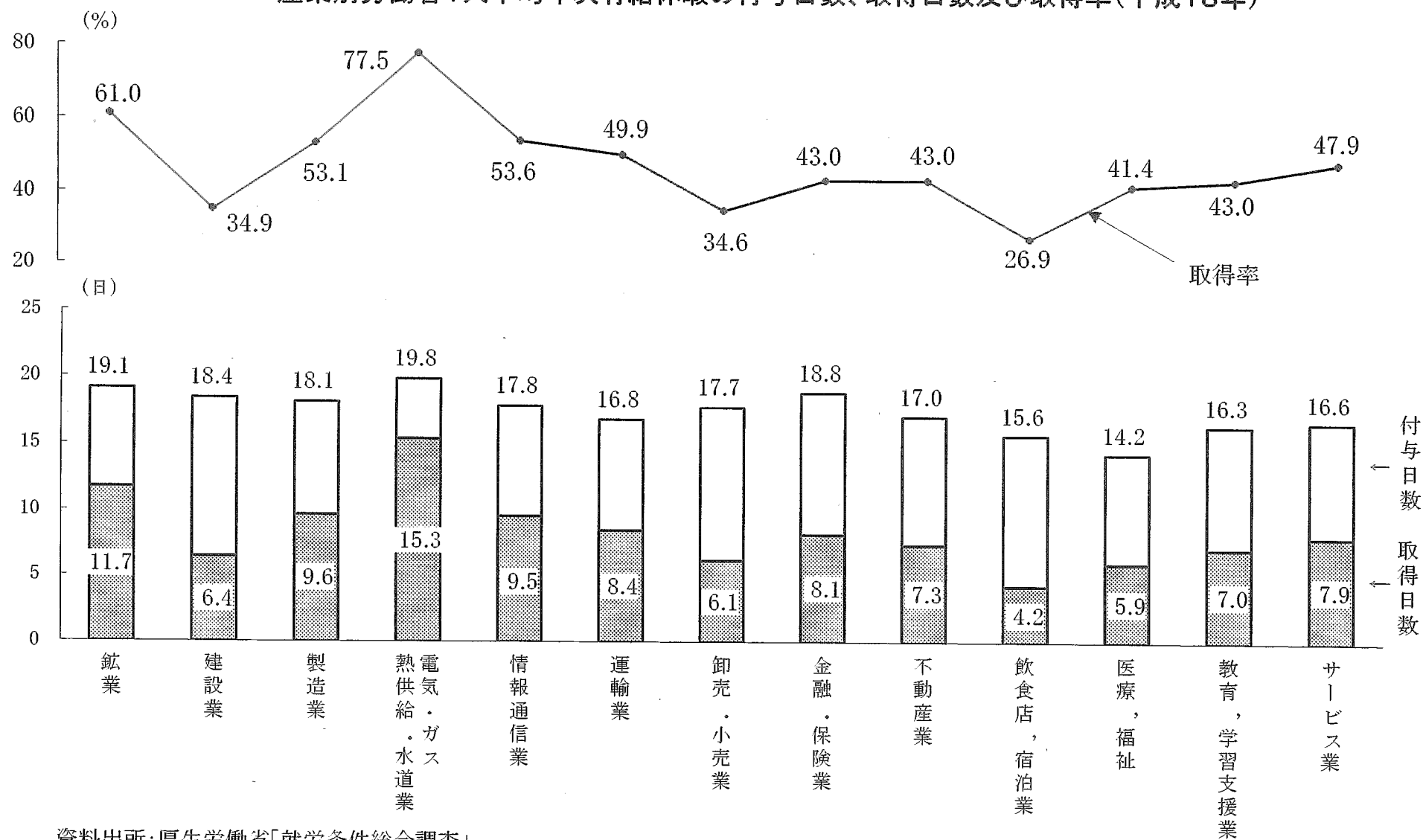
労働者1人平均年次有給休暇の推移(調査産業計、企業規模30人以上)



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率(平成18年)

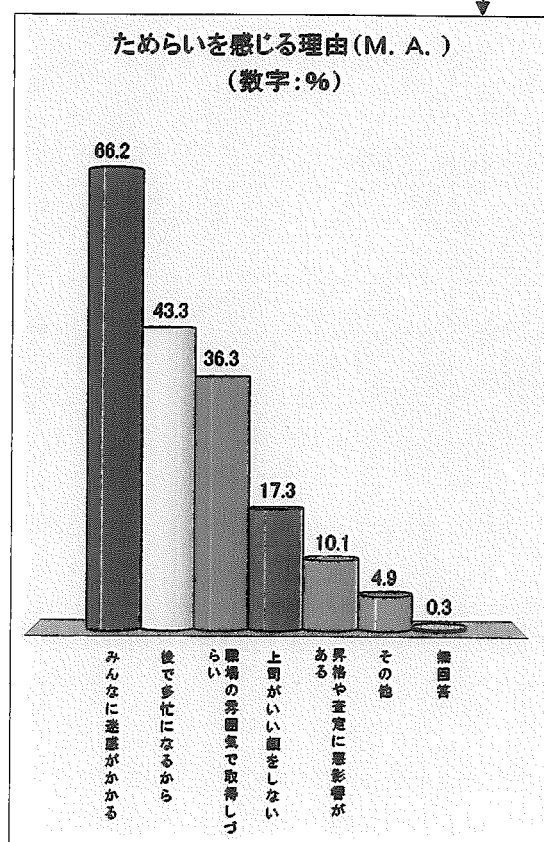
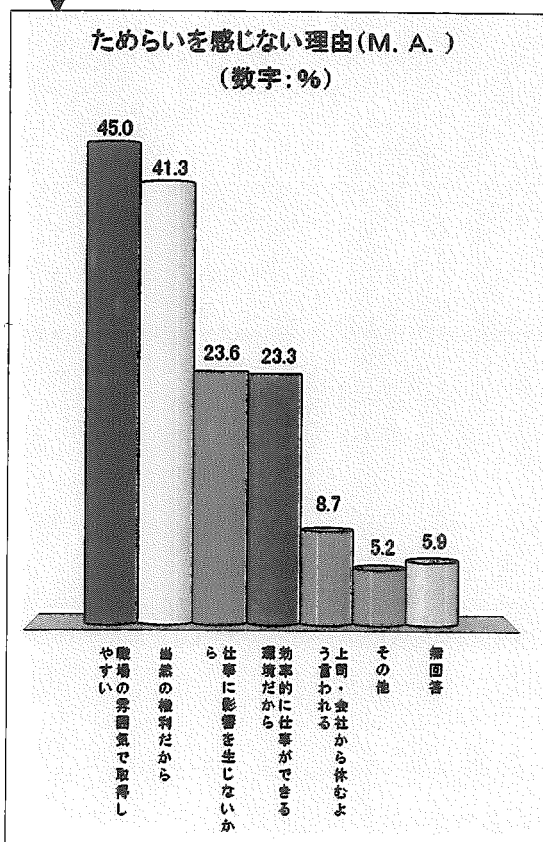
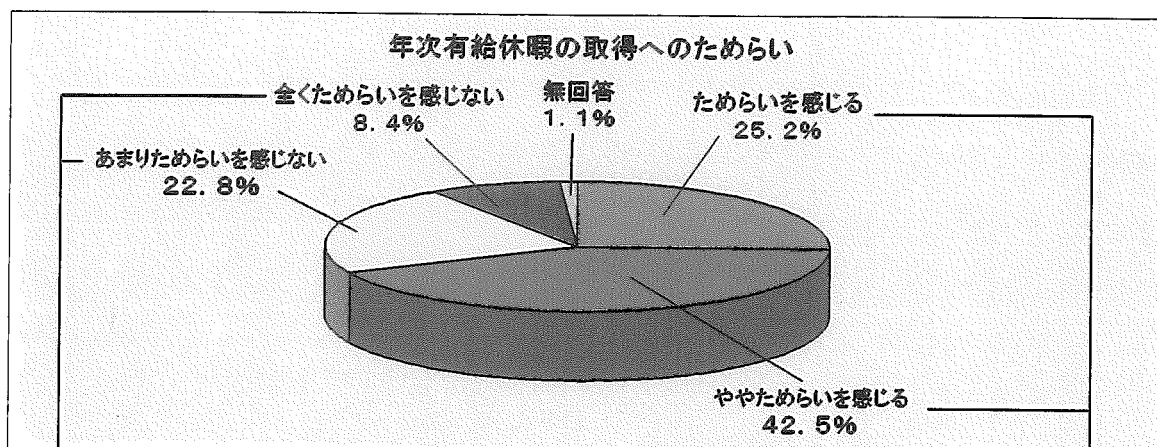


資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

- (注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

年次有給休暇の取得へのためらい(平成19年)

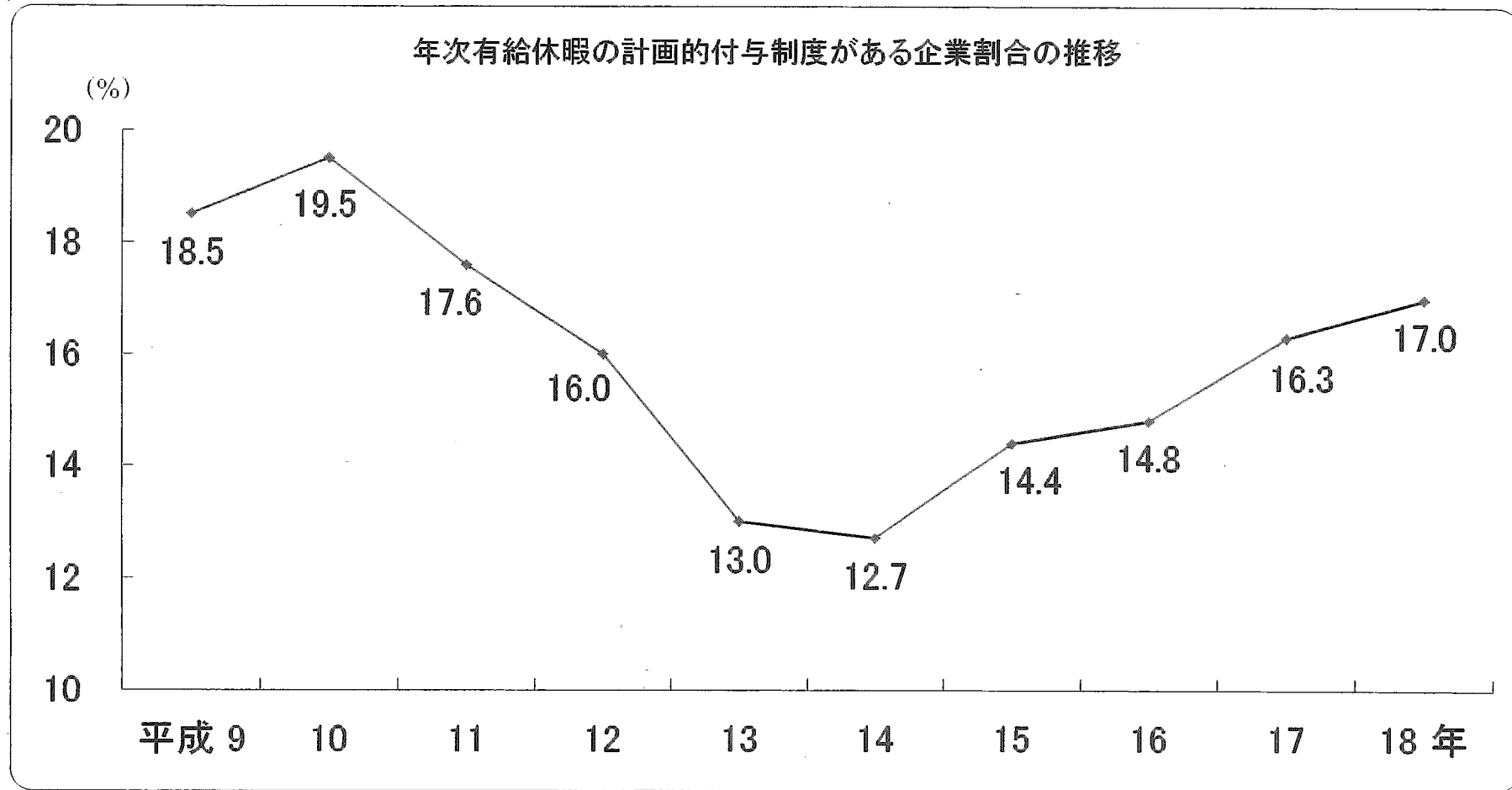
約7割の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じており、「全くためらいを感じない」労働者は8.4%と極めて少なく、「あまりためらいを感じない」(22.8%)労働者を合わせても、ためらいを感じない割合は3割程度にすぎない。



資料出所:「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査(平成19年)」

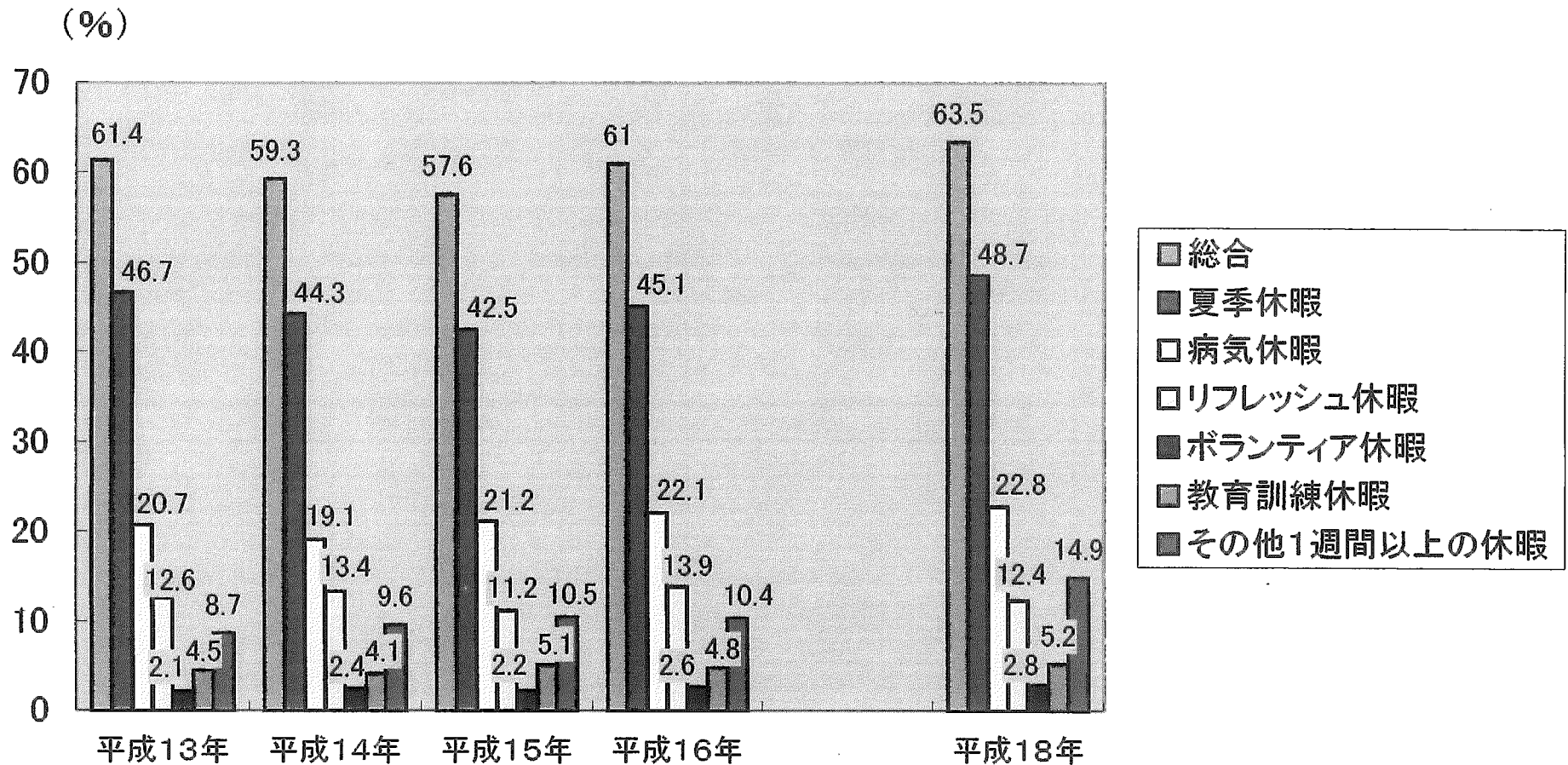
計画的付与制度がある企業の割合

計画的付与制度のある企業数の割合は、平成15年以降徐々に上昇してきている。なお、これまで最も高かったのは平成10年の19.5%である。



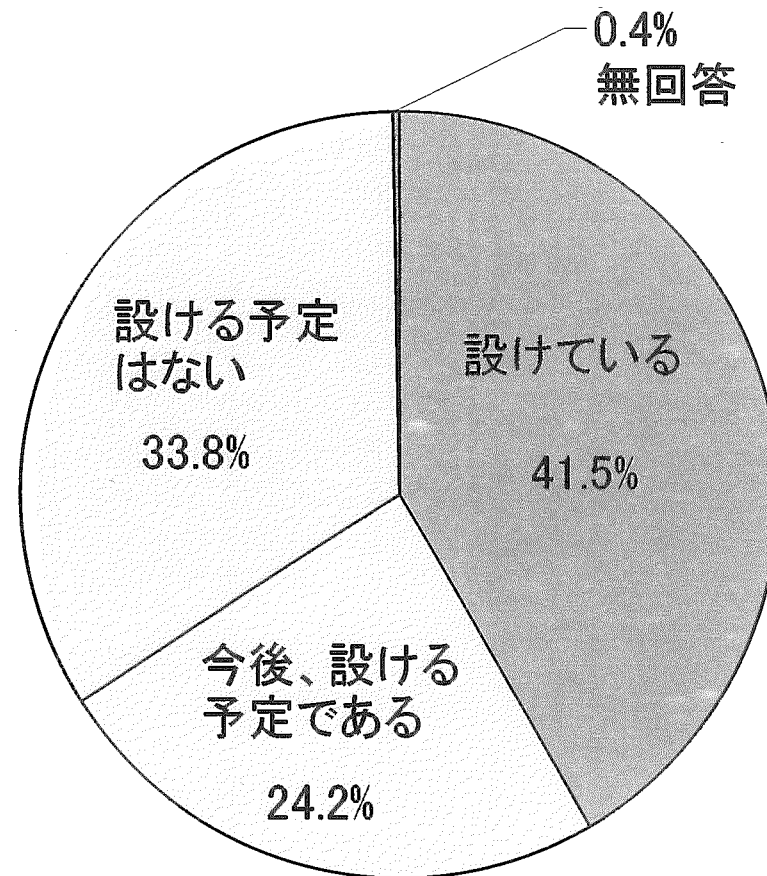
資料出所:「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

特別な休暇制度導入企業の割合



※ 資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」
 (注) 平成17年は調査を行っていない。

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



※ 資料出所: 厚生労働省「労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和に関する意識調査」(平成19年)
※ 「あなたの会社では、労働時間等をめぐる様々な問題について労使が話し合いを行うため、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ますか。(どれか1つに○)」への回答。