

# 長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進に関する 厚生労働省の取組について

## ●過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた

「朝型」の働き方の普及など働き方・休み方の見直し・・・p.1

●「朝型」の働き方等の推進・・・p.2

●今後の労働時間法制についてのこれまでの検討経緯・・・p.3

●改訂成長戦略（平成26年6月24日閣議決定、労働時間関係抜粋）・・・p.4

●総合的な労働時間制度の検討・・・p.5

●過労死等防止対策推進法について・・・p.7

## 厚生労働省

# 過重労働の解消と仕事と生活の調和の実現に向けた「朝型」の働き方の普及 など働き方・休み方の見直し

27年度要求額: 1,483,025千円(900,434千円)

## ○「朝型」の働き方等の推進

長時間労働の抑制と生産性向上の両立のため、「朝型」の働き方(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社)に向けた社内ルールの導入企業拡大に向け、労使への支援と社会的気運の醸成を推進する。

- ①「朝型」の働き方等の生産性の高い働き方の事例の収集・周知(「働き方・休み方改善指標」、ポータルサイトの活用)
- ②働き方休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化
- ③「朝型」の働き方等、生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

【27年度要求額: 530,560千円(405,990千円)】

## ○年次有給休暇の取得促進等に向けた働き方・休み方の見直しの推進

年次有給休暇の取得促進に向けた労使の働き方・休み方の見直しに対する支援、休暇取得促進の気運の醸成を図る取組を推進する。

- ①年次有給休暇が取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進に係る効果的な情報発信
- ②業種の特性に応じた年次有給休暇の取得促進の方法等を盛り込んだ「働き方・休み方改善ハンドブック」の作成
- ③「地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備事業」の実施

【27年度要求額: 154,803千円(135,197千円)】

## ○職場意識改善助成金の支給

労働時間等設定改善法に基づき、中小企業事業主が、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、その他労働時間等設定改善のため必要な取組を実施した場合に助成を行う。

- ①職場環境改善コース(拡充)  
(労働能率増進や労働時間管理の適正化に要した経費を時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進に係る目標を達成した場合に助成。助成率3/4。上限100万円。)
- ②長時間労働解消コース(新設)  
(中小企業における月60時間超の所定外労働の削減するために労働能率増進や労働時間管理の適正化に要した経費を時間外労働の削減に係る目標を達成した場合に助成。助成率3/4。上限100万円)

【27年度要求: 720,569千円(269,910千円)】

## ○特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及

病気休暇をはじめとした労働者の健康の回復、心身のリフレッシュのためや、地域活動・ボランティア活動への参加等特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及促進

【27年度要求額: 33,481千円(65,303千円)】

## ○働き方・休み方改善に向けた労働時間等のルールの定着

働き方・休み方の改善に向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルールを十分に理解していない中小企業や労働者を対象としたセミナー等を開催

【27年度要求額: 43,612千円(24,034千円)】

# 「朝型」の働き方等の推進

## 現状・課題

- ◆ **週60時間以上働く雇用者8.8%**(474万人)〈うち30代男性17.2%(124万人)〉 ⇒ **長時間労働の抑制が急務**
- ◆ 「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)において、「仕事と生活の調和のとれた働き方を推進するため、特に、朝早く出社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。」とされている。

## 「朝型」の働き方とは

- ◆ 「朝型の働き方」(やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社) → **生産性を上げつつ、多様なライフスタイル**

<企業の実践例>



### メリット

- ▶ 職場全体が「早く帰りやすい」雰囲気
- ▶ 男性の育児参加を増やす
- ▶ 夜に働けない人も、短時間勤務にシフトで済む
- ▶ 地域の活性化、通勤混雑の緩和も

## 施策概要

26年度

### 「朝型」の働き等への普及に向けた検討

- 「朝型」の働き方等の仕事と生活の調和の取れた働き方に関する事例収集
- 働き方・休み方の改善のためのポータルサイトの開発・試行運用

### 助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導

27年度(概算要求)

### 「朝型」の働き方等への普及に向けた本格的な取組

- 「朝型」の働き方等の仕事と生活の調和の取れた働き方に関する事例収集・本格的な周知
- ポータルサイトへ「朝型」の働き方など新規コンテンツの追加、データベースの構築、検索機能追加(具体的な内容について有識者により検討)

### 助言・指導体制の強化

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導体制の強化(20人増員)等

### シンポジウムの開催(全国8カ所)

- 「朝型」の働き方等の生産性が高く、仕事と生活の調和のとれた働き方を促進する労使の意識高揚のためのシンポジウムの開催

# 今後の労働時間法制についてのこれまでの検討経緯

<日本再興戦略(平成25年6月14日閣議決定)>

## ○ 労働時間法制の見直し

- ・ 企画業務型裁量労働制を始め、労働時間法制について、早急に実態把握調査・分析を実施し、本年秋から労働政策審議会で検討を開始する。ワーク・ライフ・バランスや労働生産性向上の観点から、総合的に議論し、1年を目途に結論を得る。

## 1 趣旨

- 中小企業に適用が猶予されている月60時間超の時間外割増賃金率(50%以上)について、平成20年労働基準法改正法(平成22年4月1日施行)に定める3年後見直し検討の時期が到来。
- 同時に、産業競争力会議において、企画業務型裁量労働制をはじめ、労働生産性向上や事業運営の柔軟・弾力化を図る観点から、労働時間法制の見直しが求められ、上記のとおり閣議決定。  
⇒ これらの問題について、労働政策審議会において総合的に議論。

## 2 経過とスケジュール

- ① 第103回 平成25年9月27日 「日本再興戦略」の内容をはじめとする労働時間法制の検討要請
- ② 第104回 10月30日 調査的監督の結果を報告、議論
- ③ 第105回 11月18日 同上
- ④ 第106回 12月17日 割増賃金率の長時間労働抑制効果等
- ⑤ 第107回 平成26年1月15日 議論(弾力的労働時間制度)、裁量労働制に関するアンケート調査結果の報告
- ⑥ 第108回 2月3日 議論(長時間労働対策、年次有給休暇取得促進等)
- ⑦ 第109回 2月25日 各側委員からの主な意見の整理  
(第110回 3月13日 有期特措法案、雇用指針について議論)
- ⑧ 第111回 4月3日 議論(弾力的労働時間制度)
- ⑨ 第112回 4月22日 議論(長時間労働抑制、過重労働防止)
- ⑩ 第113回 6月16日 産業競争力会議における議論の状況の報告
- ⑪ 第114回 7月7日 改訂日本再興戦略等の報告、「新たな労働時間制度」検討要請

## 改訂成長戦略(平成26年6月24日閣議決定、労働時間関係抜粋)

### ①働き過ぎ防止のための取り組み強化

「世界トップレベルの雇用環境の実現」の大前提として、働き過ぎ防止に全力で取り組む。このため、企業等における長時間労働が是正されるよう、監督指導体制の充実強化を行い、法違反の疑いのある企業等に対して、労働基準監督署による監督指導を徹底するなど、取組の具体化を進める。

また、仕事と生活の調和の取れた働き方を推進するため、特に、朝早く入社し、夕方に退社する「朝型」の働き方を普及させる。さらに、我が国の課題である働き過ぎの改善に向けて、長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策等の検討を労働政策審議会で進める。

### ②時間ではなく成果で評価される制度への改革

時間ではなく成果で評価される働き方を希望する働き手のニーズに応えるため、一定の年収要件（例えば少なくとも年収1000万円以上）を満たし、職務の範囲が明確で高度な職業能力を有する労働者を対象として、健康確保や仕事と生活の調和を図りつつ、労働時間の長さや賃金のリンクを切り離れた「新たな労働時間制度」を創設することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法的措置を講ずる。

### ③裁量労働制の新たな枠組みの構築

企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者が、創造性を発揮し、企業の競争力強化につながるよう、生産性向上と仕事と生活の調和、健康確保の視点に立って、対象範囲や手続きを見直し、「裁量労働制の新たな枠組み」を構築することとし、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に必要な法制上の措置を講じる。

その際、現行の裁量労働制が十分に普及せず、労働者が結果的に自律的に働くことができていないという指摘を踏まえ、裁量労働制の本来の趣旨に沿って、労働者が真に裁量を持って働くことができるよう、見直しを行う。

### ④フレックスタイム制の見直し

子育てや介護等の事情を抱える働き手のニーズを踏まえ、柔軟でメリハリのある働き方を一層可能にするため、月をまたいだ弾力的な労働時間の配分を可能とする清算期間の延長、決められた労働時間より早く仕事を終えた場合も、年次有給休暇を活用し、報酬を減らすことなく働くことができる仕組み等、フレックスタイムの見直しについて、労働政策審議会で検討し、結論を得た上で、次期通常国会を目途に所要の法制上の措置を講じる。

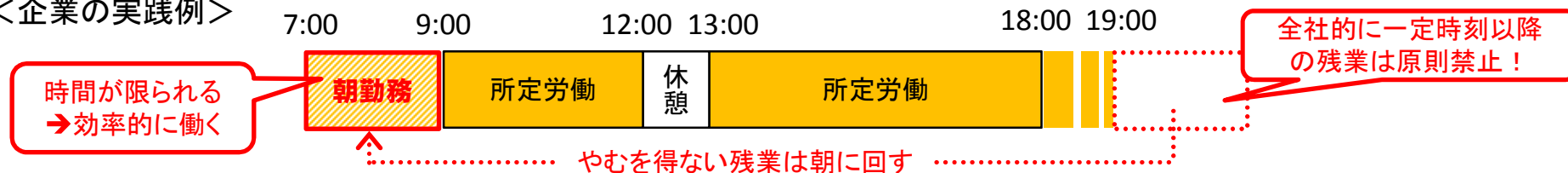


# 総合的な労働時間制度の検討

平成26年5月28日第4回  
産業競争力会議課題別会合  
厚生労働大臣提出資料を加工したもの

対応	内容	具体的な取組	備考
監督指導の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令に違反する企業に対する監督指導の徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全国の労働基準監督署で、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督を実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業競争力会議 雇用・人材分科会主査ペーパー (4/22)</li> <li>✓ 問題のある企業を峻別して労働基準監督署による監督指導の徹底が必要</li> </ul>
「朝型」の働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>「やむを得ない残業は朝に回して、夕方に退社する取組」を国民的な運動として推進</li> <li>※「残業ゼロ」を目指した上での取組</li> <li>▶ 男性の育児参加を増やす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「労働時間等設定改善指針」に趣旨や取組パターンを盛り込むことを検討</li> <li>好事例の収集・モデル化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ドイツ・イギリスのホワイトカラー正社員との勤務スタイル比較                     <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「8時より前」に仕事を始める人                             <ul style="list-style-type: none"> <li>…日本7.0% ⇔ ドイツ46.7% イギリス20.6%</li> </ul> </li> <li>▶ 「17時より前」に仕事を終える人                             <ul style="list-style-type: none"> <li>…日本3.7% ⇔ ドイツ51.1% イギリス36.7%</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>日本企業でも「朝型」の社内ルールを設ける動き(図)                     <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 月平均残業時間(実績)が1割減</li> </ul> </li> </ul>

## <企業の実践例>



「働きすぎ」の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働抑制策、年次有給休暇取得促進策の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会で議論                     <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 割増賃金の在り方</li> <li>✓ 労働時間の量的上限、勤務間インターバル</li> <li>✓ 年次有給休暇の一部について時季指定を使用者に義務づけること</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経済財政諮問会議 民間議員ペーパー(4/22)</li> <li>&lt;長時間労働の抑制&gt;                     <ul style="list-style-type: none"> <li>○「働きすぎ」改善のための様々な手法の検討                             <ul style="list-style-type: none"> <li>例えば労働時間上限規制、有給休暇強制取得、労働時間貯蓄制度など</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
-----------	---	--	---

対応	内容	具体的な取組	備考
「時間ではなく成果で評価できる仕事」に関する労働時間制度の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>成果で評価できる世界レベルの高度専門職を対象とした制度の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>具体的には労働政策審議会で議論(※)</li> </ul>	※論点 対象者、法的効果、要件等

対応	内容	具体的な取組	備考
裁量労働制の新たな枠組みの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の競争力強化、労働者の創造性・高度な職業能力の発揮に資するよう、裁量労働制の新たな枠組みの構築</li> <li>業務遂行のための標準的な労働時間を労使で設定することにより、生産性を上げ、結果としてワークライフ・バランスにも資するような働き方を実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会で議論</li> <li>✓ 企業の中核部門・研究開発部門等で裁量的に働く労働者について、健康と適正な処遇の確保を図りつつ、新たな裁量労働制の構築を検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「企画業務型裁量労働制」適用労働者の満足度</li> <li>→ 「満足」「やや満足」・・・76.4%</li> <li>「やや不満」「不満」・・・19.9%</li> <li>裁量労働制への評価</li> </ul>

対応	内容	具体的な取組	備考									
フレックスタイム制の活用促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く時間を自由に決められる「フレックスタイム制」の改革</li> </ul> ※始業・終業時刻や中抜けも自由。企業によっては出勤日も自由に決められる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働政策審議会で議論</li> <li>労働基準法改正を検討</li> <li>✓ 清算期間の延長</li> <li>✓ 清算の際に年休を充てることのできる仕組み</li> <li>✓ 完全週休2日制の場合における、月の法定労働時間の「枠」の特例</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Q. フレックスタイム制に不便を感じたことはあるか？</li> </ul> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>労働者</th> <th>事業場</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ある</td> <td>15.1%</td> <td>47.9%</td> </tr> <tr> <td>ない</td> <td>81.9%</td> <td>46.7%</td> </tr> </tbody> </table> <p> <b>具体的に見直すべき点(M.A)</b>            ①清算期間が短い 94.2%            ②複数月をまたぐ清算が困難 16.9%            ③週休2日制の場合、法定労働時間の枠を超える月がある 5.6%         </p>		労働者	事業場	ある	15.1%	47.9%	ない	81.9%	46.7%
	労働者	事業場										
ある	15.1%	47.9%										
ない	81.9%	46.7%										

# 過労死等防止対策推進法について

## 総則

**目的** 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。

**定義** 過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

**基本理念** 過労死等の防止のための対策は、

- 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。
- 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。

**国の責務等** 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

**過労死等防止啓発月間** 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

**年次報告** 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定

## 過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとするを規定

## 過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

## 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするを規定

（公布の日（平成26年6月27日）から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行）