

年間総実労働時間 1800 時間の実現に向けた時短方針

-誰もが仕事と生活の調和のとれた働き方・暮らし方ができる労働時間をめざして-

はじめに

連合は、「ゆとり・豊かさ」を実感できる社会の実現をめざし、数次にわたり「時短方針」「時短計画」を策定して、労働時間短縮の取り組みを進めてきた。その結果、一定の成果をあげることができたものの、バブル経済崩壊後、長引く経済不況のなかで労働時間の短縮は足踏みを続けている。人員削減により一人あたりの負荷が高まり、また基準内賃金が低く時間外手当を生活のために組み込まざるを得ない労働者も多く、今日では年間総実労働時間は 2000 時間台に高止まりした状態にある。さらに、パートタイマー等の増加と相まって労働時間の長・短二極化が進み、超長時間労働や不払い残業も社会問題化している。長すぎる労働時間は労働安全衛生面からも問題となっている。

一方、労働時間の短縮を促進し、労働者のゆとりある生活の実現に資することを目的に 1992 年に制定された「時短促進法」は、「労働時間等設定改善法」へと改正され、条文から「時短」という文字が消えた。

しかし、正社員はもとより契約社員や派遣社員などフルタイムで働くすべての労働者にとって、「年間総実労働時間 1800 時間」は、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の視点から、健康でゆとりある働き方を実現するための目標として、必要である。連合はこのため、2012 年度を最終年度とする本方針に基づき、労働時間短縮の取り組みを進めていくこととする。

1. 労働時間の現状と取り組みの評価

(1) 労働時間の現状

連合組合員の年間総実労働時間は、連合結成時 2120 時間（1989 年）であったが、日本人の働き過ぎに対する国際的批判や、法定労働時間を週 48 時間から週 40 時間に段階的に短縮させる労働基準法改正（1987 年）、時短促進法の制定（1992 年）の追い風を受けて、連合が組織を上げて取り組んだ時短闘争の結果、1993 年には 2000 時間を下回り、1999 年には最も短い 1949 時間となった。

しかしその後、総実労働時間は徐々に増加し、2003 年には再び 2000 時間を超え、直近では、時間外労働が増加傾向にあり、一方、年次有給休暇の取得日数は増えず、結果として総実労働時間は 2019 時間（2005 年）となった。

しかも、この数字は主要組合の平均値であり、企業規模、業種によっても傾向は異なり、一括りにできない。特に時間外労働の限度基準が適用除外となる新技術・新商品の研究開発の業務、建設等の事業、自動車運転の業務では、長時間労働がみられる。さらに個々の職場においても、特定の業務や部署、職種、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、平均値では掌握できない問題が顕在化している。

(2) 5 年間の労働時間短縮の取り組み状況と評価

2005 年度は、2001 年に策定した「中期時短方針」の最終年であった。この間の労働時間短縮の取り組みは、経済不況への対応や雇用の維持のために後退を余儀なくされる状況もあり、集計上の総実労働時間の短縮は、過去 5 年間でほとんど進展しなかった。

しかし、適正な労働時間管理の取り組みは多くの単組で展開され、さらに 2006 年春季生活闘争では総合的な労働条件の改善として時間外割増率の改善・回復や、特別条項付き三六協定の運用に対する規制の取り組みなど、次への足がかりとなる動きも出てきた。

2. 労働時間に関する課題

(1) 長時間労働の原因と弊害

人員削減・リストラによる正社員の労働負荷の高まり、サービス産業の発展、消費者指向の経済活動、年中無休、24 時間営業、即日・翌日配達等の常態化、さらに経済のグローバル化、規制緩和による企業間競争の激化が長時間労働に拍車をかけている。

連合の各種調査によっても、仕事量の増加や恒常的な長時間労働によって、多くの組合員が精神的ストレスを増大させ、健康不安を募らせている実態や根深い不払い残業の存在が明らかになっている。メンタルヘルス面の不調をかかえる労働者の増加、過労死・過労自殺、重大事故等も社会問題化している。また、家庭の教育力や地域を支える力の低下なども指摘されている。

こうした事態に対して、厳しい経済情勢の中で雇用を重視せざるを得ないという事情があったにせよ、労働組合としての対策が不十分であったことは否めない。長時間労働をはじめとする労働時間の改善は、労働組合にとっての喫緊の課題である。

(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）がとれた働き方・暮らし方が可能とする労働時間の実現

生活時間は、①睡眠、身の回り、食事など「生理的に必要な活動」のための時間、②仕事や通勤、育児、家事など「社会生活を営む上で義務的な性格の強い活動」のための時間、③家族とのふれあい、趣味、地域活動、交際、自己啓発等の「社会的文化的な活動」のための時間に分けられる（総務省「社会生活基本調査」による）。この三つの活動のための時間が、24 時間、1 週間、1 か月の中でバランスよく配分できれば、人間らしい働き方、暮らし方ができているということになる。つまり、このバランスがワーク・ライフ・バランスを実現するための基本となる。そして、仕事や通勤に多くの時間を費やせば、睡眠時間や家族とのふれあいの時間、家事・育児などの時間が少なくなる、という関係にある。

現状は、週 60 時間を超える長時間労働者の割合が増加しており、特に 30 代男性が顕著である。一方、家事関連に費やす時間は、男性が極端に短くなっている（総務省「社会生活基本調査」2001 年）。仕事とそれ以外の生活時間のバランスが大きく崩れていると言わざるを得ない。また、合計特殊出生率が年々悪化し、2005 年には史上最低の 1.26 となった背景に、こうした仕事とそれ以外の生活時間のアンバランスもあるとされている。

ワーク・ライフ・バランスの視点を重視して、男性の長時間労働がスタンダードとなっている働き方を見直し、労働時間短縮による生活の質の向上をはかることが求められている。

3. 労働時間短縮のための目標設定

(1) 基本的な考え方

「年間総実労働時間 1800 時間」の実現をめざし、労働協約の改定と時間外労働の削減、適正な労働時間管理に取り組む。労働協約による改善を積み上げることによって、年次有給休暇や時間外割増率の法律改正につなげ、全ての労働者の労働条件の底上げをめざす。あわせて、「誰もが仕事と生活の調和がとれた働き方・暮らし方を享受できる／享受すべきである」という社会的風土をつくり上げる。

①連合は、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現に向けて、下記の連合 1800 時間モデルを掲げるとともに、毎年、各構成組織の実行計画の作成状況と進捗状況の報告を集約し、2012 年度末、総括を行って本方針の見直しを行う。

その具体化に向け、2009 年度までにすべての組合が共通して取り組む課題を設定するとともに、毎年の春季生活闘争方針で取り組む課題を設定する。

併せて、ワーク・ライフ・バランスの視点から、長時間労働の問題や労働時間短縮の重要性を社会的にアピールし、経営者団体や政府・地方自治体への働きかけを強め、誰もが仕事と生活の調和がとれた働き方・暮らし方を享受できるような社会環境の整備をはかる。

また、時間外労働の限度基準の適用除外の廃止・見直しや特別条項付き協定の規制強化（上限規制の検討）など、政策・制度要求の取り組みを強める。

連合1800時間モデル

<制度課題>

①年間所定労働時間1800時間

1 日7.5時間×240日＝1800時間

年間所定労働＝365日－104日（週休2日×52週）－国民の祝日
－夏期休暇－正月休暇＝240日

②年次有給休暇の最低付与日数20日、最高付与日数25日以上

③時間外労働等の割増率「時間外50%、休日100%、深夜50%」以上

④時間外労働の上限規制年間150時間以内、休日労働（所定休日）の上限回数規制 4 週間で 1 回以内

<運動課題>

①時間外労働の上限年間150時間を目標とし、当面「360時間」以内を徹底する取り組み

②年次有給休暇の完全取得をめざした取り組みの強化

②構成組織は、「年間総実労働時間 1800 時間」の実現をめざし、連合モデルを参考に、産業実態に応じた産別の時短目標と取り組み指針を策定する。併せて、最

低到達目標の達成をめざして産別の実行計画をつくり、毎年、進捗状況を点検しながら取り組む。同時にすべての組合が最低到達目標を達成するよう、必要に応じて取り組みのための指針や実行計画などの見直しを行いながら、取り組みを支援する。

また、部門別連絡会を通じて、業界特有の課題について情報交換を行い、問題意識の共通化と課題整理、共通の目標設定、業界団体への働きかけ、関係省庁への要請等、課題解決に向けた取り組みを行う。

すでに最低到達目標を達成済みの構成組織・組合は、最低到達目標を上回る目標を掲げ、積極的に挑戦する。

(2) 最低到達目標の設定と取り組み

連合は「年間総実労働時間 1800 時間」目標を具体化するために、各構成組織・各組合が 2009 年度末までに共通して取り組む課題として、フルタイム労働者の最低到達目標を設定し、全体の底上げをはかるため、未組織を含めた労働者への波及に取り組む。

各構成組織・各組合は 2009 年度末までに下記の最低到達目標の達成に努力する。そのため、実行計画を策定するなど方針化して、取り組む。

- ①年間所定労働時間**2000時間**を上回る組合をなくす。
- ②年次有給休暇の初年度付与日数を**15日以上**とする。
- ③年次有給休暇の完全取得をめざし、一人あたり平均取得日数**10日未満**の組合をなくす。また、取得日数**5日未満**の組合員をなくす。
- ④時間外労働等の割増率が法定割増率と同水準にとどまっている組合をなくす。
- ⑤すべての組合員の時間外労働（休日労働を含む）を**1ヵ月45時間以下**に抑えることを基本とし、少なくとも過労死につながる**1ヵ月100時間**または**2ヵ月160時間**を超える過重労働を根絶する。

【参 考】 労働時間短縮のための取り組みにあたって

(1) 時短意識の向上と職場風土の改善

時間外労働や休日労働を削減し、年次有給休暇の取得率を向上させ、労働時間短縮を実現するためには、何より労働者の意識改革が必要である。長時間職場に在ることを良しとする意識、自分自身の健康や家族との時間より、仕事を優先させてしまう意識や風潮、チームワークを重視する余り、年休の取得を自粛してしまう意識を改革し、年次有給休暇や各種休暇をとりやすい職場風土にしていくよう、労働組合は率先して取り組む。こうした意識改革のためのひとつの方策として、ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定などで、「8時間以内に仕事を終える」職場風土づくりを提起する。

(2) 適正な労働時間管理の徹底と過重労働対策の強化

労働時間短縮をいくら唱えても、労働時間にカウントされない不払い残業を温存しては、画に描いた餅である。過重な長時間労働や不払い残業を防止するためにも、労働者個々人の労働時間を適正に把握する必要がある。使用者には労働者の始・終業時刻を確認し、記録する義務、労働者の健康・安全に配慮する義務があり、労働組合は労働時間が適正に把握されているか、過重労働が発生していないかをチェックする責任がある。

改正労働安全衛生法は、安全衛生委員会の調査・審議事項として「長時間労働による健康障害防止対策およびメンタルヘルス対策」を加え、さらに1ヵ月100時間を超える時間外労働（休日労働を含む）をした労働者が申し出た場合、医師による面接指導の実施と事後措置を事業者¹に義務付けた。さらに、1ヵ月80時間を超える時間外労働（休日労働を含む）をした場合も努力義務とした。労働組合として長時間労働者が医師による健康チェックを受けるように働きかけるとともに、過労死につながる長時間労働を根絶するように取り組む必要がある。また、安全衛生委員会においても過重労働の防止策について協議をし、対策を行う。

また、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制を導入している職場では、それぞれ法律に則った運用がされているか、定期的に点検を行う必要がある。（連合「適正な労働時間管理の取り組み指針」、「労働時間管理チェックシート解説」を参照）

厚労省「脳・心臓疾患の認定基準」（要約）（平成13年12月12日通達）

- ・発症前1～6ヵ月間：概ね45(時間/月)を超える時間外労働
→ 業務と発症との関連性が徐々に強まる
- ・発症前1ヵ月間：概ね100(時間/月)又は発症前2～6ヵ月間：概ね80(時間/月)を超える時間外労働 → 業務と発症との関連性が強い

(3) 年間所定労働時間の短縮

年間所定労働時間1800時間の実現をめざして、1日、1週の所定労働時間の短縮や各種休暇制度の導入による所定休日の増加をはかる。週40時間、週休2日制（年104日）を確保した上で、産業や地域特性も考慮に入れて進める。また、フレックスタイム制、変形労働時間制の活用を通じた弾力的運用も考慮する。

(4) 時間外労働の削減

①職場点検活動と要員配置

時間外労働の上限規制を年間150時間、休日労働（所定休日）の上限回数規制を4週を通じて1回とする協定化をめざす。その前提として、どの職場でどういう時に、時間外労働が発生しているか実態を調査し、恒常的な時間外労働が発生している職場では、労使協議を通じて必要な人員配置をはかるなど、時間外労働の発生を抑える対策を講ずる。また、時間外労働実施に関する適正なルールづくりを行い、時間外労働にはどめをかける。

②三六協定の適正な締結・運用の点検

使用者が労働者に、労働基準法32条の法定労働時間を超えて時間外労働や法定休日に労働させる場合、その旨を労使で協定し所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない。

協定には、時間外労働をさせる必要のある具体的な事由、業務の種類、労働者の数、「1日」及び「1日を超える3ヵ月以内の一定の期間」と「1年間」それぞれの延長限度時間、休日労働の限度日数を記載し、延長限度時間は「三六協定で定める労働時間の延長の限度基準」以内にしなければならない。また、臨時的に限度時間を超える時間外労働が必要な場合、「特別条項付き協定」を結ぶことが可能だが、臨時的なものに限ること、適用回数を定めることが義務付けられている。

必要な協定事項を定めているか、安易に対象業務が拡大されていないか、適用除外業務も含めて必要最小限度の延長限度時間の設定になっているか、限度時間を超えて労働をしていないか、特別条項を適用する場合の労使の手続きは適正に行われているかなど点検を行い、問題点が見つければ、都度、労使協議を行い、ただちに是正する。

③時間外割増率の引き上げ

日本の時間外割増率は「均衡割増賃金率」を大きく下回り、国際的にも低い。法定割増率25%のままでは、雇用も増えず、時間外労働の削減にもつながらない。時間外労働・休日労働は通常の労働とは違う特別の労働を労働者に課すものであるため、使用者に経済的負担を課すことよって時間外労働の抑制をはかる必要がある。このため、連合が従来から求めている「時間外50%、休日100%、深夜50%」を目標に、現在の割増率を引き上げる交渉を行う。

※「均衡割増賃金率」とは、既存労働者の割増率が何パーセントなら新規に雇った場合の労働費用と同じになるかを示す数字で、厚生労働省の試算によると52.2%である。割増率50%支払っても、新たに雇用するよりコストは低いということである。

(5) 年次有給休暇の完全取得、取得率の向上

- ①年次有給休暇の最低付与日数20日、最高付与日数25日以上をめざす。
- ②年次有給休暇の完全取得を可能とするため、要員配置や取得しやすい職場環境づくり、年休取得による不利益扱いの排除に取り組む。取得状況の点検や職場実態を踏まえた個人別の連続休暇制度等の取得計画の作成、個人の時季指定権を妨げない計画年休の導入など、職場全体で取得促進の気運を盛り上げるため、労使協議の充実をはかる。
- ③子供の看護や本人の病気に備えるため、年休を残している実態を踏まえ、看護休暇・病気休暇等の制度の協定化を進める。ただし、繰り越せず消滅する年休を病気等のために積み立てる「積み立て年休」を制度化する場合は、年休取得を抑制することがないように留意する。

連合「労働時間に関する調査（主要組合）」における労働時間に関する経過
（結果は調査年、前年度実績）

連合1800時間モデル	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
①年間所定労働時間 1,800(時間)	1,901.4	1,903.7	1,899.0	1,899.2	1,905.9	1,904.6	1,906.6	1,903.3
一日の所定労働時間 7.5(時間)	7.42	7.43	7.42	7.43	7.44	7.44	7.44	7.42
年間出勤日数 240(日)	246.2	246.4	246.3	246.3	246.4	246.0	246.4	246.6
年間休日 125(日)	118.8	118.6	118.7	118.7	118.6	119.0	118.6	118.4
②年次有給休暇 初年度付与日数 20(日)	12.2	12.0	12.0	12.0	12.1	12.1	12.4	12.3
③時間外労働時間割増率※								
時間外 50(%)	28.1	28.0	28.1	28.3	29.3	28.8	28.7	28.6
休日 100(%)	37.8	38.0	38.0	37.5	37.8	38.0	37.9	37.9
深夜※ 50(%)				60.4	61.6	60.5	60.0	60.4
④時間外労働時間の年間限度 160(時間)	364.0	360.1	358.4	374.4	369.9	366.9	370.6	364.7
⑤休日労働(所定休日)の限度週間に1(回)	—	2.7	2.6	2.5	2.6	2.6	2.6	2.7
総実労働時間(実績値) 1,800(時間)	2,057.9	2,028.0	1,962.8	1,998.8	2,021.2	2,020.4	2,029.9	2,041.8

※時間外労働時間の割増率は、1カ月60時間以下の場合の数値

(6) パートタイム労働者等の課題

「総実労働時間 1800 時間」の実現は、フルタイム労働者にとっての課題であるが、年次有給休暇の付与日数の拡大と取得促進、各種休暇の導入、時間外割増率の引き上げ等はすべての労働者共通の課題であり、推進する必要がある。また、パートタイム労働者に時間外労働をさせる場合は、契約時間を越えたところから割増賃金を支払うこととするなど、基準の引き上げに努力する。

(7) 労働時間等設定改善法の活用

2006 年 3 月末を時限とした「時短促進法」の改正が行われ、職場の労使の話合いで労働時間等を労働者の健康と生活に配慮したものに改善する「労働時間等設定改善法」（2006 年 4 月 1 日施行）として引き継がれた。

同法では、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備や健康の保持、育児・介護、単身赴任、自己啓発等の個々人の事情を考慮して、労働時間等の設定の改善を行うことが事業主の努力義務となった。また、労働時間に関して労使で協議を行う場として「労働時間等設定改善委員会」の設置が示され、労使同数委員等一定の要件を備えれば安全衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなすことも可能となった。さらに、具体的な取り組みを進める上で参考となるよう、「労働時間等設定改善指針」が策定されている。

労働組合は、この「指針」を参考に、自らの職場にあった労働時間等の設定改善に向けた具体策の実施を使用者側に求め、総実労働時間の短縮をはかっていく。

以 上

主要組合 9. 各種休暇制度

(1) 各種休暇制度の有無

構成組織名	A. 積立年次有給休暇			B. リフレッシュ休暇			C. 有給教育訓練休暇			D. 有給病欠休暇			E. ボランティア休暇			F. アニバーサリー休暇			G. 家族の看護休暇																	
	組合数	制度あり	制度なし	組合数	制度あり	制度なし	組合数	制度あり	制度なし	組合数	制度あり	制度なし	組合数	制度あり	制度なし	組合数	制度あり	制度なし	組合数	制度あり	制度なし															
金属	自動車総連・製造	11	36.4	4	63.6	7	11	72.7	8	27.3	3	11	9.1	1	90.9	10	11	36.4	4	63.6	7	11	27.3	3	72.7	8	11	27.3	3	72.7	8	10	90.0	9	10.0	1
	電機連合	12	75.0	9	25.0	3	12	100.0	12	0.0	0	12	66.7	8	33.3	4	0	0	0	0	0	0	12	91.7	11	8.3	1	0	0	0	12	41.7	5	58.3	7	
	J A M	13	84.6	11	15.4	2	14	78.6	11	21.4	3	0	-	-	-	-	12	50.0	6	50.0	6	13	23.1	3	76.9	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	基幹労連	16	100.0	16	0.0	0	16	93.8	15	6.3	1	16	18.8	3	81.3	13	16	31.3	5	68.8	11	16	31.3	5	68.8	11	16	87.5	14	12.5	2	16	87.5	14	12.5	2
	全電線	5	100.0	5	0.0	0	5	80.0	4	20.0	1	5	0.0	0	100.0	5	5	60.0	3	40.0	2	5	40.0	2	60.0	3	5	40.0	2	60.0	3	5	100.0	5	0.0	0
	全造船機械	3	33.3	1	66.7	2	3	33.3	1	66.7	2	3	0.0	0	100.0	3	3	0.0	0	100.0	3	3	0.0	0	100.0	3	3	0.0	0	100.0	3	3	33.3	1	66.7	2
小計	60	76.7	46	23.3	14	61	83.6	51	16.4	10	47	25.5	12	74.5	35	35	34.3	12	65.7	23	59	62.7	37	37.3	22	48	27.1	13	72.9	35	46	73.9	34	26.1	12	
化学・繊維	UAゼンセン・繊維製造	15	80.0	12	20.0	3	15	60.0	9	40.0	6	15	13.3	2	86.7	13	15	60.0	9	40.0	6	15	26.7	4	73.3	11	15	46.7	7	53.3	8	15	46.7	7	53.3	8
	UAゼンセン・化粧品	7	100.0	7	0.0	0	7	57.1	4	42.9	3	7	0.0	0	100.0	7	7	14.3	1	85.7	6	7	28.6	2	71.4	5	7	0.0	0	100.0	7	7	42.9	3	57.1	4
	UAゼンセン・化学	6	66.7	4	33.3	2	6	83.3	5	16.7	1	6	0.0	0	100.0	6	6	33.3	2	66.7	4	6	66.7	4	33.3	2	6	50.0	3	50.0	3	6	50.0	3	50.0	3
	J E C 連合	2	100.0	2	0.0	0	2	50.0	1	50.0	1	2	0.0	0	100.0	2	2	50.0	1	50.0	1	2	100.0	2	0.0	0	2	0.0	0	100.0	2	28	92.9	26	7.1	2
	ゴム連合	8	87.5	7	12.5	1	8	100.0	8	0.0	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	2	100.0	2	0.0	0	8	50.0	4	50.0	4	0	-	-	-	-
	紙パ連合	7	71.4	5	28.6	2	7	100.0	7	0.0	0	7	28.6	2	71.4	5	7	42.9	3	57.1	4	7	42.9	3	57.1	4	7	0.0	0	100.0	7	7	85.7	6	14.3	1
	印刷労連	6	66.7	4	33.3	2	6	66.7	4	33.3	2	6	0.0	0	100.0	6	6	33.3	2	66.7	4	6	33.3	2	66.7	4	6	50.0	3	50.0	3	6	83.3	5	16.7	1
セラミック連合	5	100.0	5	0.0	0	5	80.0	4	20.0	1	5	20.0	1	80.0	4	5	80.0	4	20.0	1	5	80.0	4	20.0	1	5	80.0	4	20.0	1	5	80.0	4	20.0	1	
小計	56	82.1	46	17.9	10	56	75.0	42	25.0	14	48	10.4	5	89.6	43	48	45.8	22	54.2	26	50	56.0	28	44.0	22	56	32.1	18	67.9	38	74	73.0	54	27.0	20	
食品	UAゼンセン・食品	4	50.0	2	50.0	2	4	75.0	3	25.0	1	4	0.0	0	100.0	4	4	50.0	2	50.0	2	4	75.0	3	25.0	1	4	50.0	2	50.0	2	4	75.0	3	25.0	1
	フード連合	14	100.0	14	0.0	0	14	85.7	12	14.3	2	14	14.3	2	85.7	12	14	42.9	6	57.1	8	14	71.4	10	28.6	4	14	28.6	4	71.4	10	14	100.0	14	0.0	0
	J A 連合	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	
小計	18	88.9	16	11.1	2	18	83.3	15	16.7	3	18	11.1	2	88.9	16	18	44.4	8	55.6	10	18	72.2	13	27.8	5	18	33.3	6	66.7	12	18	94.4	17	5.6	1	
資源地域・エネルギー	UAゼンセン・資源エネルギー	0	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	
	電力総連	24	87.5	21	12.5	3	24	83.3	20	16.7	4	21	9.5	2	90.5	19	24	95.8	23	4.2	1	24	87.5	21	12.5	3	24	16.7	4	83.3	20	18	83.3	15	16.7	3
	J E C 連合・石油部会	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	3	100.0	3	0.0	0
	全国ガス	3	100.0	3	0.0	0	3	100.0	3	0.0	0	3	100.0	3	0.0	0	3	100.0	3	0.0	0	3	100.0	3	0.0	0	3	0.0	0	100.0	3	3	100.0	3	0.0	0
小計	27	88.9	24	11.1	3	27	85.2	23	14.8	4	24	20.8	5	79.2	19	27	96.3	26	3.7	1	27	88.9	24	11.1	3	27	14.8	4	85.2	23	24	87.5	21	12.5	3	
交通・運輸	運輸労連	14	57.1	8	42.9	6	14	35.7	5	64.3	9	14	7.1	1	92.9	13	14	7.1	1	92.9	13	14	35.7	5	64.3	9	14	21.4	3	78.6	11	14	35.7	5	64.3	9
	私鉄総連	14	78.6	11	21.4	3	14	71.4	10	28.6	4	14	21.4	3	78.6	11	14	21.4	3	78.6	11	14	21.4	3	78.6	11	14	21.4	3	78.6	11	14	64.3	9	35.7	5
	交通総連	15	33.3	5	66.7	10	15	26.7	4	73.3	11	15	0.0	0	100.0	15	15	20.0	3	80.0	12	15	6.7	1	93.3	14	15	13.3	2	86.7	13	15	46.7	7	53.3	8
	J R 連合	5	80.0	4	20.0	1	5	60.0	3	40.0	2	5	0.0	0	100.0	5	5	20.0	1	80.0	4	5	100.0	5	0.0	0	5	20.0	1	80.0	4	5	60.0	3	40.0	2
	J R 総連	5	60.0	3	40.0	2	5	60.0	3	40.0	2	5	0.0	0	100.0	5	5	40.0	2	60.0	3	5	80.0	4	20.0	1	5	20.0	1	80.0	4	5	80.0	4	20.0	1
	海員組合	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-
	全自交労連	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-
航空連合	7	100.0	7	0.0	0	7	71.4	5	28.6	2	7	0.0	0	100.0	7	7	28.6	2	71.4	5	7	14.3	1	85.7	6	7	28.6	2	71.4	5	7	57.1	4	42.9	3	
空港運同盟	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	
小計	60	63.3	38	36.7	22	60	50.0	30	50.0	30	60	6.7	4	93.3	56	60	20.0	12	80.0	48	60	48.3	29	51.7	31	60	20.0	12	80.0	48	60	53.3	32	46.7	28	
サービス・一般	UAゼンセン・外食	5	60.0	3	40.0	2	5	40.0	2	60.0	3	5	20.0	1	80.0	4	6	83.3	5	16.7	1	5	40.0	2	60.0	3	6	50.0	3	50.0	3	5	20.0	1	80.0	4
	UAゼンセン・一般	7	85.7	6	14.3	1	7	71.4	5	28.6	2	7	0.0	0	100.0	7	7	71.4	5	28.6	2	7	42.9	3	57.1	4	7	57.1	4	42.9	3	7	28.6	2	71.4	5
	J P 労組	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-	-
	サービス連合	17	47.1	8	52.9	9	17	52.9	9	47.1	8	17	5.9	1	94.1	16	17	11.8	2	88.2	15	17	29.4	5	70.6	12	17	17.6	3	82.4	14	17	64.7	11	35.3	6
	全国一般	4	75.0	3	25.0	1	4	50.0	2	50.0	2	4	25.0	1	75.0	3	4	50.0	2	50.0	2	4	25.0	1	75.0	3	4	50.0	2	50.0	2	4	75.0	3	25.0	1
	ヘルスケア労協	0	-	-	-	-</																														

(2) 家族の看護休暇制度の導入状況

H. 夫の出産休暇					I. その他の有給休暇					家族の看護休暇制度の内容								
組合数	制度あり		制度なし		組合数	制度あり		制度なし		看護休暇の日数		看護休暇中の賃金保障						
	組合数	単純平均(日)	組合数	単純平均(日)		組合数	単純平均(日)	組合数	無給	給	無給と有給の双方がある							
10	90.0	9	10.0	1	8	75.0	6	25.0	2	9	13.0	9	55.6	5	11.1	1	33.3	3
12	83.3	10	16.7	2	12	58.3	7	41.7	5	0	-	0	-	-	-	-	-	-
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
16	100.0	16	0.0	0	8	62.5	5	37.5	3	11	30.3	13	53.8	7	15.4	2	30.8	4
5	100.0	5	0.0	0	3	33.3	1	66.7	2	4	17.5	5	40.0	2	40.0	2	20.0	1
3	33.3	1	66.7	2	3	0.0	0	100.0	3	1	10.0	1	100.0	1	0.0	0	0.0	0
46	89.1	41	10.9	5	34	55.9	19	44.1	15	25	21.2	28	53.6	15	17.9	5	28.6	8
15	93.3	14	6.7	1	9	88.9	8	11.1	1	0	-	0	-	-	-	-	-	-
7	85.7	6	14.3	1	4	75.0	3	25.0	1	0	-	0	-	-	-	-	-	-
6	100.0	6	0.0	0	3	66.7	2	33.3	1	0	-	0	-	-	-	-	-	-
2	100.0	2	0.0	0	2	0.0	0	100.0	2	2	2.0	26	30.8	8	69.2	18	0.0	0
5	100.0	5	0.0	0	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
7	85.7	6	14.3	1	6	83.3	5	16.7	1	6	25.8	6	33.3	2	66.7	4	0.0	0
6	83.3	5	16.7	1	5	20.0	1	80.0	4	5	42.2	5	60.0	3	20.0	1	20.0	1
5	100.0	5	0.0	0	5	60.0	3	40.0	2	2	37.5	2	0.0	0	50.0	1	50.0	1
53	92.5	49	7.5	4	34	64.7	22	35.3	12	15	29.7	39	33.3	13	61.5	24	5.1	2
4	75.0	3	25.0	1	3	33.3	1	66.7	2	0	-	0	-	-	-	-	-	-
14	100.0	14	0.0	0	12	91.7	11	8.3	1	13	7.3	13	53.8	7	38.5	5	7.7	1
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
18	94.4	17	5.6	1	15	80.0	12	20.0	3	13	7.3	13	53.8	7	38.5	5	7.7	1
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
24	95.8	23	4.2	1	22	68.2	15	31.8	7	14	19.9	15	26.7	4	60.0	9	13.3	2
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	3	66.7	2	33.3	1	0.0	0
3	100.0	3	0.0	0	2	100.0	2	0.0	0	3	10.0	3	100.0	3	0.0	0	0.0	0
27	96.3	26	3.7	1	24	70.8	17	29.2	7	17	18.1	21	42.9	9	47.6	10	9.5	2
14	28.6	4	71.4	10	14	21.4	3	78.6	11	5	23.6	4	50.0	2	50.0	2	0.0	0
14	100.0	14	0.0	0	12	66.7	8	33.3	4	9	19.8	9	88.9	8	0.0	0	11.1	1
15	66.7	10	33.3	5	13	61.5	8	38.5	5	7	22.4	7	57.1	4	42.9	3	0.0	0
5	80.0	4	20.0	1	3	33.3	1	66.7	2	3	36.0	3	100.0	3	0.0	0	0.0	0
5	40.0	2	60.0	3	5	20.0	1	80.0	4	3	156.0	4	75.0	3	25.0	1	0.0	0
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
7	85.7	6	14.3	1	5	60.0	3	40.0	2	4	7.5	4	50.0	2	50.0	2	0.0	0
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
60	66.7	40	33.3	20	52	46.2	24	53.8	28	31	34.2	31	71.0	22	25.8	8	3.2	1
5	80.0	4	20.0	1	2	50.0	1	50.0	1	0	-	0	-	-	-	-	-	-
7	71.4	5	28.6	2	5	40.0	2	60.0	3	0	-	0	-	-	-	-	-	-
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
17	70.6	12	29.4	5	14	50.0	7	50.0	7	8	53.6	9	44.4	4	44.4	4	11.1	1
4	75.0	3	25.0	1	4	50.0	2	50.0	2	2	17.5	3	100.0	3	0.0	0	0.0	0
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
33	72.7	24	27.3	9	25	48.0	12	52.0	13	10	46.4	12	58.3	7	33.3	4	8.3	1
1	100.0	1	0.0	0	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
17	82.4	14	17.6	3	17	64.7	11	35.3	6	14	8.9	14	71.4	10	28.6	4	0.0	0
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
18	83.3	15	16.7	3	17	64.7	11	35.3	6	14	8.9	14	71.4	10	28.6	4	0.0	0
42	69.0	29	31.0	13	23	56.5	13	43.5	10	0	-	0	-	-	-	-	-	-
2	100.0	2	0.0	0	2	100.0	2	0.0	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-
4	50.0	2	50.0	2	3	0.0	0	100.0	3	1	10.0	1	100.0	1	0.0	0	0.0	0
48	68.8	33	31.3	15	28	53.6	15	46.4	13	1	10.0	1	100.0	1	0.0	0	0.0	0
3	33.3	1	66.7	2	1	0.0	0	100.0	1	2	7.5	2	0.0	0	0.0	0	100.0	2
0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	0	-	-	-	-	-	-
1	100.0	1	0.0	0	1	100.0	1	0.0	0	1	10.0	1	0.0	0	100.0	1	0.0	0
10	80.0	8	20.0	2	9	22.2	2	77.8	7	9	19.3	9	88.9	8	0.0	0	11.1	1
14	71.4	10	28.6	4	11	27.3	3	72.7	8	12	16.6	12	66.7	8	8.3	1	25.0	3
4	100.0	4	0.0	0	2	0.0	0	100.0	2	0	-	0	-	-	-	-	-	-
2	50.0	1	50.0	1	2	50.0	1	50.0	1	1	365.0	1	100.0	1	0.0	0	0.0	0
3	100.0	3	0.0	0	3	100.0	3	0.0	0	1	10.0	1	0.0	0	100.0	1	0.0	0
9	88.9	8	11.1	1	7	57.1	4	42.9	3	2	187.5	2	50.0	1	50.0	1	0.0	0
160	81.3	130	18.8	30	113	60.2	68	39.8	45	70	21.4	78	53.8	42	28.2	22	17.9	14
97	83.5	81	16.5	16	81	65.4	53	34.6	28	42	15.5	60	41.7	25	53.3	32	5.0	3
69	75.4	52	24.6	17	53	34.0	18	66.0	35	28	52.0	35	74.3	26	22.9	8	2.9	1
326	80.7	263	19.3	63	247	56.3	139	43.7	108	140	25.8	173	53.8	93	35.8	62	10.4	18

2015/8/6 (参考データ2)連合「労働時間に関する調査」(2014年度)主要組合「各種休暇制度の有無」集計一覧 2

「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時間には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し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、労使間の話し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し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忙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いまわって、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、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、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時間以上の雇用者の割合	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

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人以上の民間企業における、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ー保育サービス(3歳未満児)ー

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ー放課後児童クラブ(小学1年～小学3年)ー

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))

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用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・出産を経ても働き続け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

別紙1

	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	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
III 多様な働き方・生き方が選択できる社会	⑤ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合	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	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

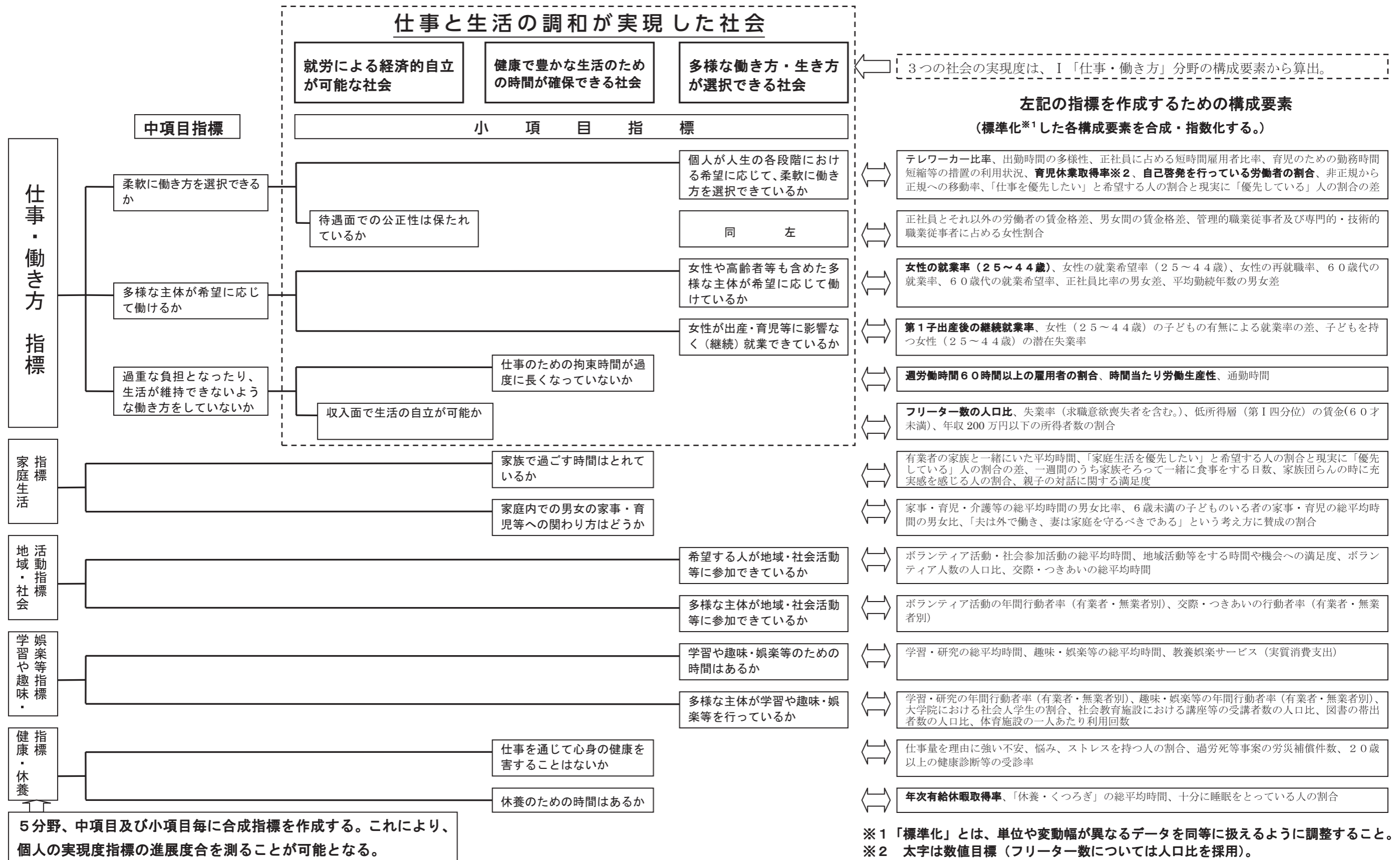
- ①就業率
【総務省「労働力調査」（平成21年平均）】
- ②時間当たり労働生産性の伸び率
【内閣府「国民経済計算」〔連鎖方式〕、総務省「労働力調査」〔年度平均〕、厚生労働省「毎月勤労統計調査」〔5人以上事業所〕】
時間当たり労働生産性＝実質GDP / （就業者数×労働時間）として、2000～2009年度の平均伸び率を算出
- ③フリーターの数
【総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成21年平均）】
15歳から34歳までで、男性は卒業者、女性は卒業で未婚の者のうち、①雇用者のうち「パート・アルバイト」の者、②完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者、③非労働力人口のう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の促進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人以上の民間企業における、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」実現度指標の全体図

「仕事と生活の調和」実現度指標は、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量的に把握し、その進展度合いを測定するものである。

I. 個人の実現度指標

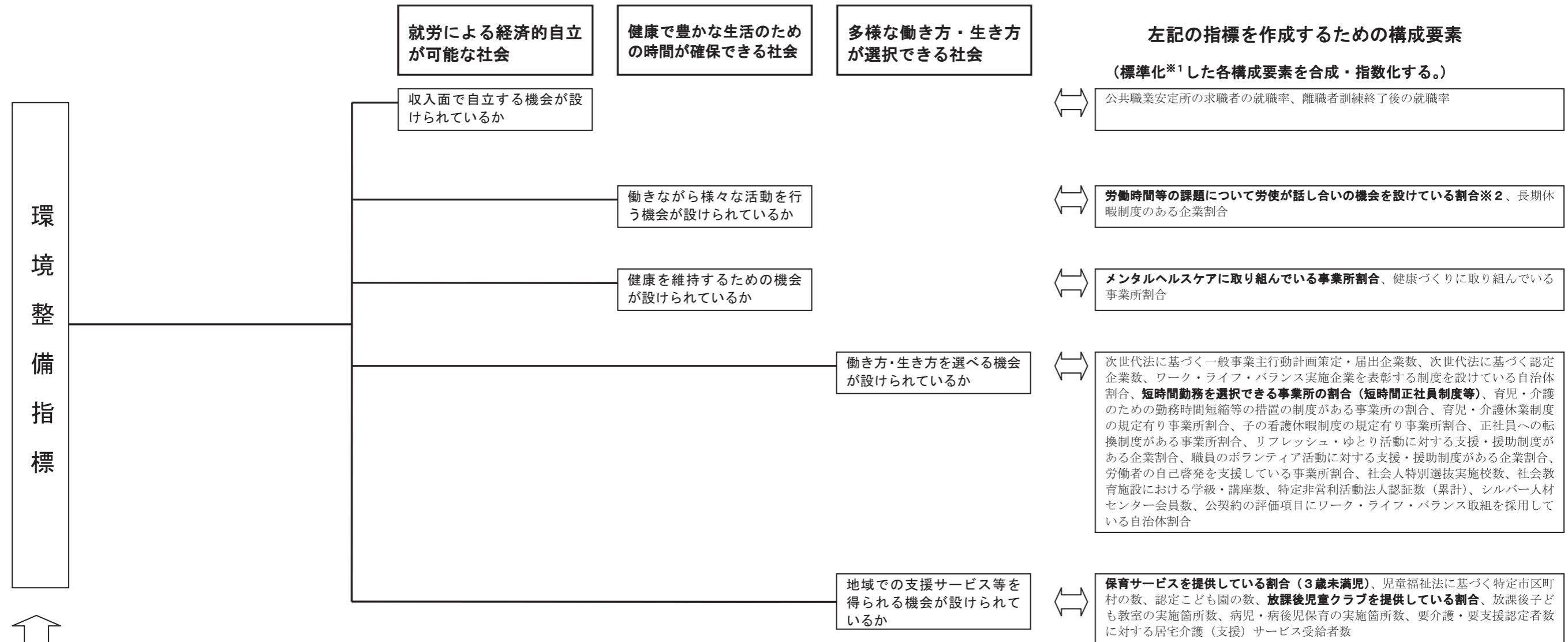
「個人の実現度指標」は、5分野毎に指標を測定する。各5分野別の指標は更に、中項目、小項目指標に分かれる。小項目指標を行動指針における「仕事と生活の調和が実現した社会」で整理することにより、その状況を把握することが可能となる。なお、各指標は、本行動指針で定める数値目標のほか、仕事と生活の調和に関連する統計（構成要素）を合成することにより作成する。



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



合成指標を作成する。これにより、環境整備の進展度合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に調整すること。
 ※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）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、性や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、人口減少時代にあつては、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が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、各主体の具体的な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をないように、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。

休み方改革ワーキンググループ報告書 2014年11月18日

「はじめに」(抜粋)

今後、人口減少社会の中で我が国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の心身の健康保持を前提に、職業生活の各段階において、子育てや介護等の家庭生活、地域活動、自己啓発等に必要とされる時間と労働時間を柔軟に組み合わせ、労働者一人ひとりが心身ともに充実した状態で、意欲と能力を存分に発揮できる環境を整備していくことが重要な課題となっている。

その際に必要となるのが、休みに対する見方の転換である。すなわち、休みは骨休めのためだけの時間ではなく、各個人が積極的かつ柔軟に休むことを通じて必要な時間を確保することによって、職場・職場以外の生活をともに大切にし、自分や家族の生活、ひいては人生全体を豊かにしていく。

これは働き方の見直しにもつながり、結果として個人や企業のみならず、地域や日本全体に豊かさが波及し、経済社会の持続可能性が向上することとなる。

経済の好循環の継続に向けた政労使の取組について(抜粋)2014年12月16日

「休み方・働き方改革」

休みとは、平日の骨休みではなく、人生を最適化する手段である。(中略) 政労使一体となって、長時間労働を是正する意識改革を進め、休み方改革を推進していくこととする。働き方については、個々の従業員の創造性を発揮するためには、様々な働き方があってしかるべきである。労使はそれぞれの地域や仕事に応じて、個々人の時間を豊かにする働き方について議論を行い、ワーク・ライフ・バランスの実現につなげることが求められる。