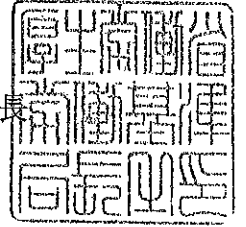




基発0319第5号
平成22年3月19日

社団法人全国老人保健施設協会会長 殿

厚生労働省労働基準局長



労働時間等設定改善指針の一部改正について

労働時間等の設定の改善の推進につきましては、平素より格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、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。以下「指針」という。）につきましては、本日、労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示（平成22年厚生労働省告示第89号。別紙1参照）が公示され、一部を除き、平成22年4月1日から適用することとされたところです（改正後の指針の全文については別紙2参照）。

改正の趣旨及び内容は下記のとおりです。貴団体におかれましても、「労働時間等見直しガイドライン」という通称も活用していただきながら、貴団体会員に対する改正後の指針の周知につきまして御協力を賜りますようお願い申し上げます。

記

1 改正の趣旨

今般の改正は、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（平成21年12月8日閣議決定）（別紙3参照）において、「休暇取得促進への支援措置」として、「労働時間等設定改善法に基づく『指針』を見直し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図る」ことが明記されたこと等を踏まえて改正するものである。

2 改正の主な内容

事業主が講ずべき事項として次の項目を追加するとともに、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及び雇用保険法の一部を改正する法律（平成21年法律第65号。以下「改正法」という。）の施行に伴う改正などを行う。

- (1) 労働時間等設定改善委員会等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。
- (2) 取得率の目標設定を検討するとともに、計画的付与制度（※）の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。

（※）「計画的付与制度」とは、年次有給休暇のうち、5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度のこと。

(3) 2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るに当たっては、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こと。

3 適用日

適用日は平成22年4月1日とする。ただし、改正法の施行に伴う改正箇所については、適用日を平成22年6月30日とする。

○厚生労働省告示第八十九号

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成四年法律第九十号)第四条第一項の規定に基づき、労働時間等設定改善指針(平成二十年厚生労働省告示第五八号)の一部を次のように改正し、平成二十二年四月一日から適用する。ただし、この改正規定は、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及び雇用保険法の一部を改正する法律(平成二十一年法律第六十五号)の施行の日(平成二十二年六月三十日)から適用する。

平成二十二年三月十七日

厚生労働大臣 喜廣 臣

根文 近年においては、1,842時間(平成18年度)となり、近年は、この目標をおおむね達成することができた。これはほぼ近い水準である。なお、おおむね1,800時間前半で推移している。平成18年度においては2,024時間となっており、2,000時間前後で推移しており、

一〇五 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・環境省告示第一号、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・環境省告示第一号、及び「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」(平成16年6月20日閣議決定)、「少子化社会対策大綱」(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)、「子ども・子育てビジョン」(平成22年1月29日閣議決定)、「であり、」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。』は答ぬ。

二〇六 中には「感じている」として、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、職場の雰囲気取得しやすいためである。』及び「特つものである」として「。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。』及び「取得率の検討及び」及び「行うこと」として「。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し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」として「活用を図ること」として「。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」として「その際」として「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」及び「を緩和するため」として「の緩和、労働者の経済的負担の軽減などの観点から」として「。また、この「子の看護休暇」として「、介護休暇、所定外労働の免除」として「(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」及び「所定労働時間の短縮措置等により」として「。