

第4節 労働時間の短縮等仕事と生活の調和のとれた働き方の実現に向けた環境整備を図る

1 労働時間対策

労働時間対策としては、これまで、「労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法」(平成4年法律第90号、以下「時短促進法」という。)に基づく労働時間短縮推進計画において「年間総実労働時間1,800時間の達成・定着」を掲げ、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進などに重点を置いた取組を行ってきたところである。しかし、近年、労働時間の長い者と短い者の割合がともに増加する、いわゆる「労働時間分布の長短二極化」の進展、年次有給休暇の取得率の低下傾向、長い労働時間等の業務に起因する脳・心臓疾患に係る労災認定件数の高水準での推移、育児・介護や自己啓発などの労働者の抱える事情の多様化などの新たな課題が発生している。これらを踏まえ、第163回特別国会において、時短促進法を「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」に改正し、2006(平成18)年4月1日から施行した。また、同法に基づき「労働時間等設定改善指針」を策定し、同日付で適用したところである。

所定外労働の削減については、時間外労働の限度基準が遵守されるよう、周知徹底を図っている。

現在、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労働時間、休日、休暇等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促進しており、具体的には、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む中小企業団体に対して、個々の会員事業場の実情を踏まえた指導・援助を行う労働時間等設定改善援助事業や、労働時間等の設定の改善を団体的取組として行う中小企業団体に対し労働時間等設定改善推進助成金を支給する等、労使の自主的な取組を促進することにより、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進等を推進している。

さらに、フレックスタイム制等の弾力的労働時間制度については、労働者がその生活と仕事

の都合との調和を図りながら効率的に働くことを可能とするものとして、制度の周知などによる普及促進を図っている。

2 「多様就業型ワークシェアリング」の普及

ワークシェアリングについては、2002(平成14)年3月の「ワークシェアリングに関する政労使合意」において基本的考え方が示され、同年12月には「多様な働き方とワークシェアリングに関する政労使合意」により、多様就業型ワークシェアリングの普及促進について合意がなされた。

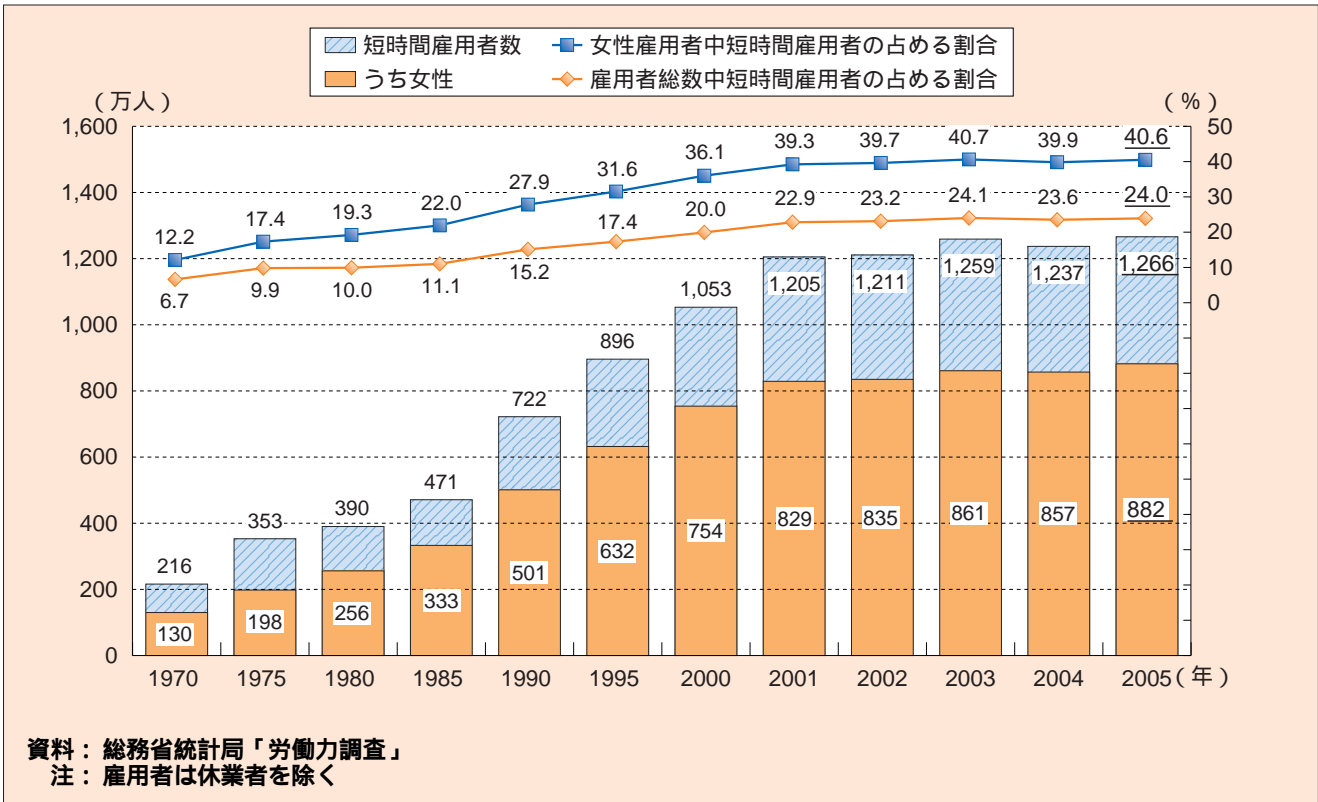
これに基づき、政府の取組として、個人の生活設計に応じた柔軟で多様な働き方を選択できる「多様就業型ワークシェアリング」の導入を促進するために、2003(平成15)年度より「多様就業型ワークシェアリング導入モデル事業」を3か年実施し、制度導入のノウハウを蓄積するとともに、2005(平成17)年度には、事業の最終年度として、制度導入のメリット、手順、留意点等についてまとめた「制度導入マニュアル」を作成し、このマニュアルを活用することにより制度の周知・普及促進を図っている。

3 ライフスタイルに応じた多様な働き方の推進

パートタイム労働者は近年著しく増加し、2005(平成17)年には、1,266万人と、雇用者総数の約4分の1を占めるまでになっている。また、基幹的役割を果たすパートタイム労働者も増加している。このようにパートタイム労働がわが国の経済社会に欠くことのできないものとなる中で、パートタイム労働を労働者の能力が有効に発揮できるような就業形態としていくことが一層重要となっている。

このような中で、2003(平成15)年3月には、労働政策審議会雇用均等分科会において検討が行われ、通常の労働者とパートタイム労働者と

第2-2-3図 短時間雇用者（週間就業時間35時間未満の者）数・割合の推移-非農林業-



の間の均衡を考慮した処遇（均衡処遇）の考え方を指針に示し、その考え方の社会的な浸透・定着を図っていくことが必要であるとの報告がなされた。

この報告を踏まえ、2003年8月に、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成5年法律第76号）（以下、パートタイム労働法という。）に基づく指針（「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」）（以下、パートタイム労働指針という。）の改正を行い、就業の実態や正社員との均衡等を考慮して処遇するとの考え方を具体的に示すとともに、正社員への転換に関する条件の整備、労使の話合いの促進のための措置の実施等、新たな措置を講ずるよう努めることを示した（平成15年8月25日厚生労働省告示、10月1日施行）。

現在は、都道府県労働局が実施する事業主に対する説明会等を通じて、パートタイム労働法及びパートタイム労働指針の社会的な浸透・定着を図るとともに、2006（平成18）年4月から

均衡処遇に取り組む事業主への支援を強化するために内容を大幅に見直した助成金の支給や事業主が均衡処遇への取組状況を自らチェックしアドバイスを得られるインターネット上の診断システムの提供等により、パートタイム労働者の処遇改善のための取組を推進している。

短時間労働者への厚生年金の適用については、現在、労働時間及び労働日数がその事業所の通常の労働者の概ね4分の3未満である者は、原則として厚生年金の適用対象となっていない。

しかしながら、近年短時間労働者が増加している中で、被用者としての年金保障を充実させる観点や、雇用する側とされる側いずれにも中立的な仕組みとする観点から、短時間労働者について厚生年金の適用を拡大していくことは大きな課題となっている。

このため、企業や雇用への影響なども考慮した上で、「国民年金法等の一部を改正する法律」（平成16年法律第104号）における、「施行後5年を目途として総合的に検討が加えられ、その

結果に基づき、必要な措置が講ぜられるものとする」旨の検討規定を踏まえ、格差を固定させないといった観点にも留意しながら、引き続き総合的に検討を進めていく予定である。

4 テレワークの推進

働く者が、情報通信機器を活用して、時間と場所に制約されない柔軟な働き方を可能とするテレワークは、職住近接の実現による通勤負担の軽減のみならず、特に育児や介護、障害等の個々の事情を抱える人にとっては仕事と家庭の両立ができる働き方として広がってきており、社会的な期待や関心も大きいものとなっている。2005（平成17）年12月に国土交通省が全国の15歳以上の男女約6,600人（有効回答数約4,300人）を対象に実施した調査を基にした推計によれば、週8時間以上情報通信機器を活用して、職場以外で勤務した人の就業者全体に占める割合は10.4%（前回2002（平成14）年度調査では6.1%、「IT新改革戦略」では2010（平成22）年におけるテレワーカー比率の目標値は20%）となり、テレワークが着実に広まってきていることがうかがえる。

今後、一層のテレワークの推進を図るためには、政府自らが率先してテレワークを導入することが重要であることから、総務省や経済産業省、国土交通省など複数の省庁において職員によるテレワークを試行しているところである。また、2005年11月には、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省が呼びかけ人となり、

産学官協働でテレワークの円滑な導入に資する調査研究や普及等活動を行うことにより、テレワークの一層の普及促進を図ることを目的とする「テレワーク推進フォーラム」を設立するとともに、「企業のためのテレワーク導入・運用ガイドDVD」等を活用し、テレワークの意義やメリットを広く浸透させるための普及活動を行っている。

そのほか、テレワークのうち、事業主と雇用関係にある者が、情報通信機器を活用し、労働時間の全部又は一部について自宅で業務に従事する勤務形態である在宅勤務について、導入・運用ガイドブックの作成やシンポジウムの開催等を通じた普及促進のための事業を実施しているほか、在宅勤務の適切な労務管理の在り方、

テレワークシステム構築時及び運用管理時における情報セキュリティ上の対策をそれぞれ示したガイドラインについて、事業主等への周知・啓発を行っている。また、在宅勤務の効果やメリットを広く浸透させるため、在宅勤務による健康面や労働条件に及ぼされる影響等について実証実験を行い、その結果について、周知・啓発を行っている。

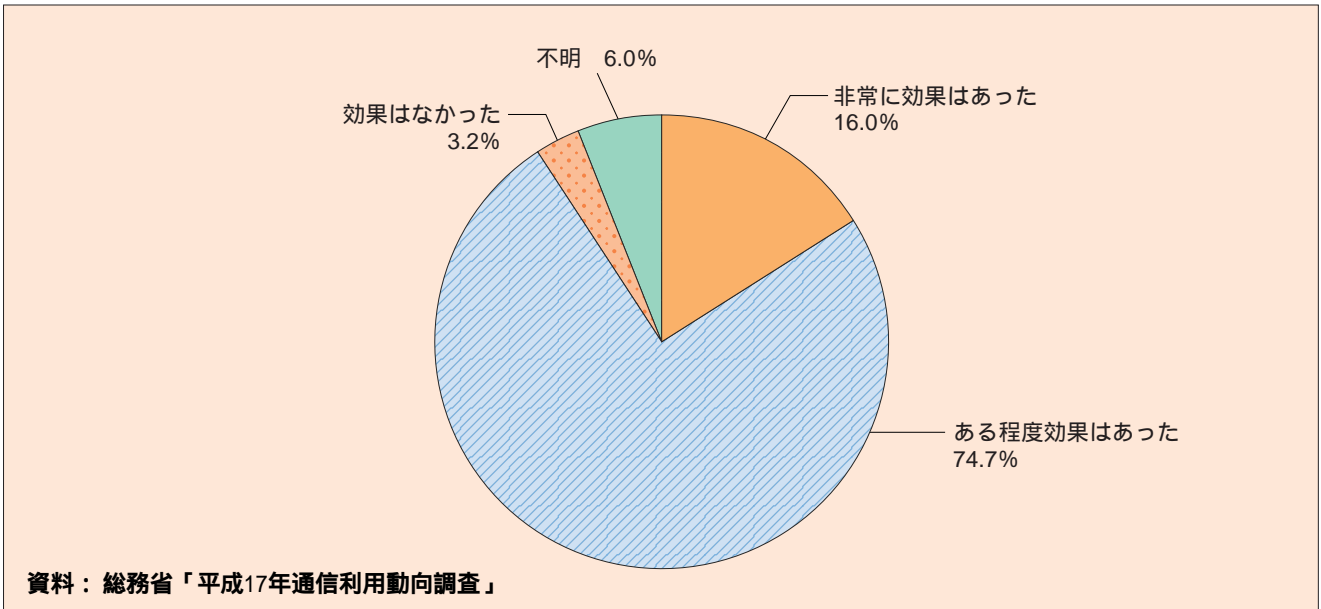
個人事業者や個人に近い小規模事業者が情報通信機器を活用し、自宅や小規模な事務所で仕事をする自営型の働き方であるSOHOについては、SOHO事業者の支援活動を行っている団体等の実態調査を実施し、事例集の作成等を通して、SOHO事業者等に対する支援活動の周知を行っている。

第2-2-4表 2005年時点における日本のテレワーク人口推計値（前回2002年と比較）

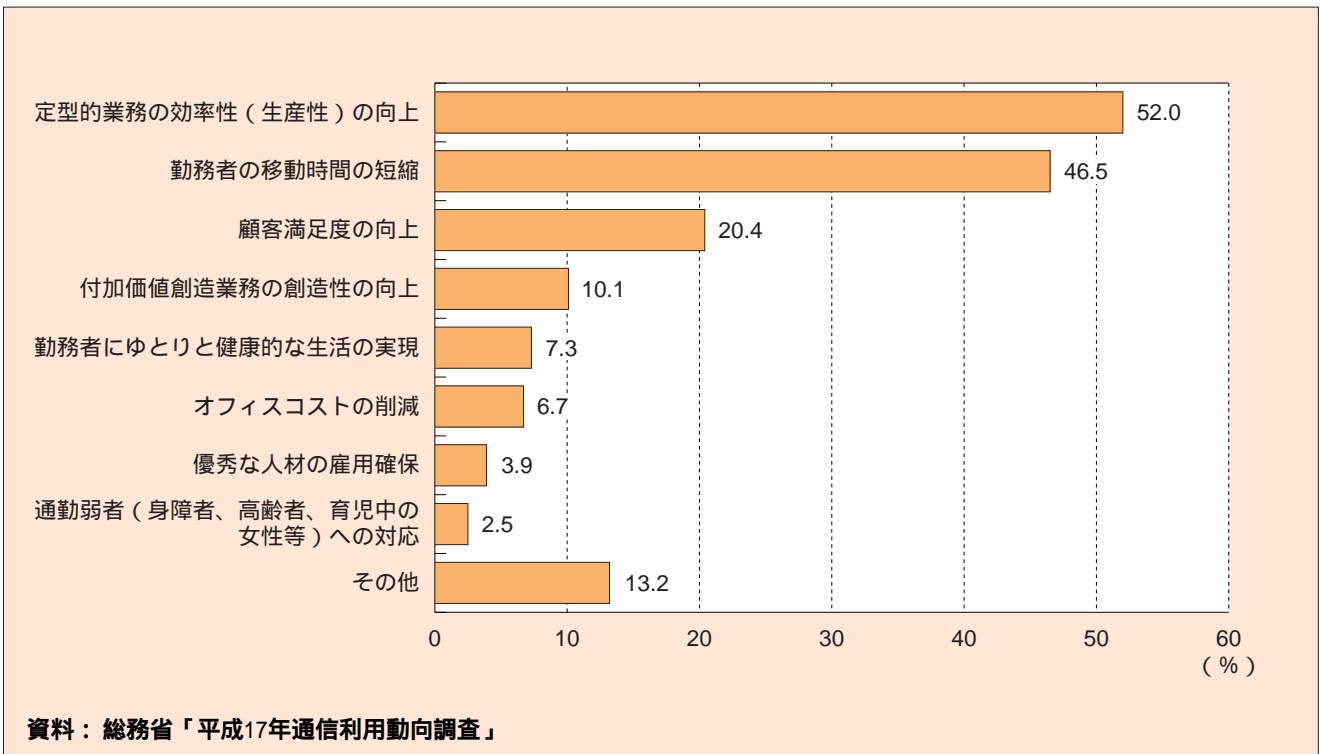
		テレワーク人口			テレワーカー比率		
		雇成型	自営型	合計	雇用に占める割合	自営業者に占める割合	全体
2005年	週8時間以上	506万人	168万人	674万人	9.20%	16.50%	10.40%
	週8時間未満	1,466万人	381万人	1,847万人	26.80%	37.50%	28.50%
	合計	1,972万人	549万人	2,521万人	36.00%	54.00%	38.90%
2002年	週8時間以上	311万人	97万人	408万人	5.70%	8.20%	6.10%
	週8時間未満	443万人	191万人	634万人	8.00%	16.00%	9.50%
	合計	754万人	288万人	1,042万人	13.70%	24.20%	15.60%

資料：国土交通省「テレワーク実態調査」（平成17年度）

第2-2-5図 企業におけるテレワークの導入効果



第2-2-6図 企業におけるテレワークの導入目的



また、在宅で自営的に、文章入力、テープ起こし等比較的単純・定型的な作業を行う在宅ワークについて、契約をめぐるトラブルの発生を未然に防止するため、契約に関する最低限のルールを定めた「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定し、発注者等への周知を図っている。さらに、在宅ワーカーを対象に、

インターネット上で必要な能力を自己診断し、不足している知識や技術をe-ラーニングにより学習できるシステムを運用するとともに、職業能力を外部に客観的に表示するための自己PRシートの提供、情報提供、セミナーの開催、相談事業等の各種支援事業を実施している。

5 公務員の働き方の見直し

次世代育成支援対策推進法に基づき、国や地方自治体の各機関においては、職員を雇用する事業主の立場から、2004（平成16）年度末までに、国が定める指針（行動計画策定指針）に即して、仕事と子育ての両立や働き方の見直し等に関する具体的な方策や目標を掲げた行動計画を策定することになっており、それぞれの機関の実情に応じて、総合的かつ具体的な取組を盛り込むことが求められている。

国家公務員については、2004年6月に閣議決定した少子化社会対策大綱において、多様な勤務形態の導入について検討を進め、これを踏まえた適切な対応を行うこととし、また、小学校就学始期までの子どもを養育する公務員に対する仕事と子育ての両立支援策について検討することとした。

人事院は、2005（平成17）年7月、国家公務員の勤務時間制度の在り方について検討するため2003（平成15）年10月に立ち上げた「多様な勤務形態に関する研究会」から最終報告「勤務時間の弾力化・多様化への提言」を受け、その中で早急に検討を進めるよう要請された育児のための短時間勤務について検討を重ねた。その結果、小学校就学前の子を養育する職員の職業生活と家庭生活の両立を支援するため、常勤職員のまま1週間当たりの勤務時間を短くすることができる育児のための短時間勤務の制度を設けるとともに、併せて、その後補充のための職員を任期付短時間勤務職員として採用できる制度及び週20時間勤務をする育児短時間勤務職員2人を1つの常勤官職に並立的に任用し、空いた官職に常勤職員を任用できる仕組みを導入することが適当と認め、2006（平成18）年8月8日、国会及び内閣に対して意見の申出を行った。人事院は、短時間勤務の型として、1日4時間勤務や週3日勤務等を示している。

また、育児を行う職員の早出遅出勤務について、2006年3月、小学校就学前の子の養育に加え、放課後児童クラブの保育時間後の子の出迎えも対

象とするよう改正を行った（2006年4月1日施行）。

地方公務員については、一般的に公務の世界に多様な働き方を導入するため、「地方公務員法及び地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律の一部を改正する法律」（平成16年法律第85号）により、任期付短時間勤務職員制度を創設し、制度の周知を図っている。この制度の活用により、短時間勤務職員が育児のための部分休業を取得している職員の業務を代替することで職員の育児のための部分休業の取得を推進し、子育てを支援するものである。

また、育児を行う職員の早出遅出勤務に関し、放課後児童クラブの保育時間後の子の出迎えも対象とする国家公務員の制度改正を踏まえた対応について、地方公共団体に対して助言を行った。

なお、人事院から意見の申出がなされた育児のための短時間勤務制度等については、国家公務員に関する法律の検討状況を踏まえ、必要に応じ対応を検討していくこととしている。

6 農山漁村での両立支援

仕事と家事・育児等の負担が大きく、過重労働になりがちな農山漁村の女性の負担を軽減し、出産・育児期の女性の農林水産業及び地域社会活動への参画を支援するため、地方自治体等が実施する労働管理・母性保護等に関する研修や男性の家事・育児への参画を促すための啓発活動に対する助成を行った。

子育て支援体制の整備が遅れている農山漁村において、地域ぐるみで子育てをサポートする環境づくりを推進するため、シンポジウム等の開催（全国5か所で開催）、農山漁村において効果的な子育て支援活動事例の紹介（ハンドブック及びDVDの作成・配布）、子育て支援に携わる担当者に対し情報交換の機会の提供などを行っている。

また、女性の子育てと農林水産業活動等の両立及び経営参画への総合的な支援を行うため、託児機能や加工・研修機能等を備える施設の整備等を推進している。