

10年保存

地発 0330 第 2 号
基発 0330 第 6 号
平成 28 年 3 月 30 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
(公印省略)
厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

「働き方・休み方改善コンサルタントの設置について」の一部改正について

働き方・休み方改善コンサルタントについては、平成 24 年 3 月 27 日付け地発 0327 第 10 号・基発 0327 第 7 号「働き方・休み方改善コンサルタントの設置について」により、その設置を指示しているところであるが、今般、都道府県労働局における組織再編に伴う行政事務の効果的な運用の観点から別紙のとおり改正し、平成 28 年 4 月 1 日から適用するので、適切に運用されたい。

10年保存

地 発 0327 第 10 号
基 発 0327 第 7 号
平成 24 年 3 月 27 日
改正 地 発 0401 第 3 号
基 発 0401 第 63 号
平成 25 年 4 月 1 日
改正 地 発 0330 第 18 号
基 発 0330 第 11 号
平成 27 年 3 月 30 日
改正 地 発 0330 第 2 号
基 発 0330 第 6 号
平成 28 年 3 月 30 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長
(公印省略)
厚生労働省労働基準局長
(公印省略)

働き方・休み方改善コンサルタントの設置について

我が国の年間総実労働時間は、平成 21 年以来 1,800 時間を下回る水準で推移しているが、長時間労働の現状にある業種、職種、年齢層等が依然として存在しており、こうした分野における過重労働の発生を防止するためには、「働き方」の改善に加え、休日や休暇をより労働者の生活ニーズに適合したものに改善していくという「休み方」に重点を置いた改善アプローチについてもより積極的に意識しつつ、企業等に対して、きめ細かな支援を行うことが重要である。

このため、労働時間設定改善コンサルタント規程を、その名称を含めて改正することとし、改正後の「働き方・休み方改善コンサルタント規程」（平成 13 年厚生労働省訓令第 49 号）（別添 1）に基づき、都道府県労働局に働き方・休み方改善コンサルタントを設置するので、下記により、その適切な運用を期されたい。

なお、平成 18 年 4 月 1 日付け地発第 0401001 号基発第 0401010 号「労働時間

設定改善コンサルタントの設置について」は、平成24年3月31日限り廃止する。

記

1 設置の趣旨

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等の設定の改善に向けた労使の自主的な取組を促すことを内容とする「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）」が施行されたことに伴い、関係事業主等からの労働時間等の設定の改善等に関する相談に応じ、助言・指導を行う体制の充実を図り、企業における労働時間等の設定の改善等の効率的な推進に資することを目的として、都道府県労働局に労働時間設定改善コンサルタントを設置してきたところであり、その活動については、労働時間を中心として各企業の実情に応じた取組を効果的に促すことに結びついてきているところである。

しかしながら、長時間労働の現状にある業種、職種、年齢層等が依然として存在しており、こうした分野における過重労働の発生を防止するためには、「働き方」の改善に加え、休日や休暇をより労働者の生活ニーズに適合したものに改善していくという「休み方」に重点を置いた改善アプローチについてもより積極的に意識しつつ、「働き方」と「休み方」を同等かつ重要なものとして総合的に改善を進めていくことが課題となってきている。

そのため、例えば、労働者がその家族や所属する地域社会とより主体的な関わりを持ちながら充実した職業生活を継続していくというような視点から「休み方」の改善をより積極的に位置づけつつ、労働時間等の設定改善を進めるよう企業や企業団体に対し、効果的に提案、支援する活動を進めていくことが必要である。

そこで、多様な働き方に対応した労働時間等の改善にとどまらず、休み方の改善の観点から仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、働き方・休み方の総合的な改善に積極的、効果的に取り組む事業主等の活動を支援することを目的として、働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）を設置するものである。

2 採用の要件

コンサルタントは、公募を行った上で次のいずれの要件にも該当する者のうちから、都道府県労働局長（以下「局長」という。）が採用するものとする。

- (1) 社会的信望があり、かつ、働き方・休み方の改善（労働時間、休日、休暇等に関する企業内制度の改善をいう。以下同じ。）及び企業経営に関し専門的な知識を有する者であって、相当長期にわたりこれらの知識を

要する職務に従事した経験を有するものであること。

- (2) 都道府県労働局が行う労働時間対策に関し理解を有する者であること。
- (3) コンサルタントとしての職務を利用して、特定の個人の利益を図り、又はその信用を害するおそれがない者であること。
- (4) 公選による公職にある者又はその候補者でないこと。
- (5) 他の職業又は非常勤の国家公務員としての職務に従事している者にあつては、コンサルタントの職務の遂行に支障を生ずるおそれのない者であること。

3 採用等の手続

コンサルタントを採用又は免職等をしようとするときは、次の手続によるものとする。

- (1) 採用を行う場合には、本人の履歴書（別添2様式1）1通を徴し、採用辞令（別添2様式2）により発令を行うこと。
- (2) 採用したときは、働き方・休み方改善コンサルタント証票（別添2様式3）（以下「コンサルタント証票」という。）を交付すること。
- (3) 再採用の場合には、採用の場合に準じて取り扱うものとするが、履歴書は省略して差し支えない。
- (4) コンサルタントを免職する場合には、免職辞令（別添2様式4）により発令を行うこと。
なお、コンサルタントが死亡した場合は、速やかに遺族等から死亡届（別添2様式5）を徴すること。
- (5) コンサルタントが提出した辞職願（別添2様式6）を承認しようとするときは、辞職辞令（別添2様式7）により発令を行うこと。
- (6) コンサルタント証票の有効期間が満了したとき、コンサルタントを免職又は辞職を承認したときには、コンサルタント証票を遅滞なく返納させること。

4 職務の内容

コンサルタントは、局長の命を受けて、次の各号に掲げる事務を行うものとする。

- (1) 働き方・休み方の改善をめぐる諸問題についての相談及び指導に関すること。
- (2) 労働基準監督機関が行う働き方・休み方の改善の業務への協力に関すること。
- (3) その他都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の業務の遂行に必要な事務に関すること。

(4) 都道府県労働局の所管行政に係る基本的な労働相談に関すること。

5 執務準則

コンサルタントは、その職務を行うに当たっては、別添3「働き方・休み方改善コンサルタント執務準則」により行うものとする。

6 任期等

(1) コンサルタントは非常勤とし、その任期は、原則として毎年4月1日から当該年度末の日までの1年とする。

ただし、在任途中であっても、「働き方・休み方改善コンサルタント規程」及び「働き方・休み方改善コンサルタント執務準則」に定める遵守義務に違反した場合には、免職するものとする。

(2) 任期途中においてコンサルタントの交替があった場合には、後任者の任期は前任者の残任期間とする。

(3) コンサルタントとしての勤務実績に基づき能力の実証を行った場合は再採用を妨げない。

7 報酬

コンサルタントに対しては、予算の範囲内で謝金及び旅費を支給するものとする。

8 災害補償

コンサルタントが公務上の災害を受けた場合には、国家公務員災害補償法(昭和26年法律第191号)に基づく所定の手続きをとるものとする。

別添1

○働き方・休み方改善コンサルタント規程（平成13年1月6日厚生労働省訓第49号）

〔改正〕平成18年3月31日厚生労働省訓第8号

〔改正〕平成24年3月27日厚生労働省訓第7号

〔改正〕平成28年3月30日厚生労働省訓第17号

部 内 一 般

働き方・休み方改善コンサルタント規程を次のように定める。

平成13年1月6日

厚生労働大臣 坂口力

働き方・休み方改善コンサルタント規程

（設置）

第1条 労働時間対策に関する指導及び援助の業務の円滑な運営に資するため、都道府県労働局に働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）を置く。

（任命）

第2条 コンサルタントは、社会的信望があり、かつ、働き方・休み方の改善（労働時間、休日、休暇等に関する企業内制度の改善をいう。以下同じ。）及び企業経営に関し専門的な知識及び豊富な経験を有するものであって、次条に規定する職務を行うために必要な能力を有するもののうちから、都道府県労働局長が任命する。

（職務）

第3条 コンサルタントは、都道府県労働局長の命を受けて、次の各号に掲げる事務を行う。

- （1）働き方・休み方の改善についての相談及び指導に関すること。
- （2）労働基準監督機関が行う働き方・休み方の改善の業務への協力に関すること。
- （3）前二号に掲げるもののほか、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の事務の遂行に必要な事務を行うこと。
- （4）都道府県労働局の所管行政に係る基本的な労働相談に応じること。

（任期等）

第4条 コンサルタントの任期は、任命の日から同日の属する会計年度の末日までの期間の範囲内とする。

2 コンサルタントは、非常勤とする。

（秘密を守る義務等）

第5条 コンサルタント及びコンサルタントであった者は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）の定めるところにより、その職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

2 コンサルタントは、国家公務員法に規定する政治的行為をしてはならない。

（その他の事項）

第6条 この規程に定めるもののほか、コンサルタントに関し必要な事項は、厚生労働省大臣官房地方課長及び厚生労働省労働基準局長が定める。

附 則

この訓令は、平成13年1月6日から施行する。

附 則 (平成18年3月31日厚生労働省訓第8号)

この訓令は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成24年3月27日厚生労働省訓第7号)

この訓令は、平成24年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年3月30日厚生労働省訓第17号)

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

様式1

<h1>履 歴 書</h1>			
住 所			
氏 名			
生年月日	年	月	日生
学		歴	
年	月	日	
職		歴	
年	月	日	
年	月	日	
年	月	日	
資		格	
年	月	日	
上記のとおり相違ありません。			
平成 年 月 日			
労働局長 殿			
氏名			印

(記載注意)

- 1 学歴欄は、最終学歴、職歴欄は、現職又は最終職歴の記載で足りる。
- 2 労働行政経験者は、職歴欄に監督指導、企業指導業務等の従事歴、退官日及び最終官職も記載すること。
- 3 資格は、働き方・休み方改善コンサルタントの職務に最も関連するものを記載すること。

様式 2

厚生労働省
人事異動通知書

(氏名)	(現官職)
<p>(異動内容)</p> <p>働き方・休み方改善コンサルタントに採用する。 任期は平成 年 月 日までとする。</p>	
<p>平成 年 月 日</p> <p>任命権者 労働局長 印</p>	

様式 4

厚生労働省
人事異動通知書

(氏名)	(現官職)
(異動内容) 〇〇により免職する。	
平成 年 月 日 任命権者 労働局長 印	

様式5

死 亡 届

平成 年 月 日

労働局長 殿

遺族 氏 名 印
続柄

下記の者は、平成 年 月 日死亡したので、お届けします。

記

労働局
働き方・休み方改善コンサルタント
氏 名

様式6

辞 職 願

平成 年 月 日

労働局長 殿

氏 名 印

今般、
により平成 年 月 日付けをもって
働き方・休み方改善コンサルタントを退職したいので、ご承認くださるようお願い
申し上げます。

様式7

厚生労働省
人事異動通知書

(氏名)	(現官職)
(異動内容) 辞職を承認する。	
平成 年 月 日 任命権者 労働局長 印	

働き方・休み方改善コンサルタント執務準則

- 1 働き方・休み方改善コンサルタント（以下「コンサルタント」という。）は、その職務を行うに当たっては、働き方・休み方改善コンサルタント規程（平成13年厚生労働省訓第49号）によるほか、この働き方・休み方改善コンサルタント執務準則によらなければならない。
- 2 コンサルタントは、関係法令及びその解釈その他都道府県労働局が行う業務運営の方針等について理解を深めるとともに、常に労働基準監督機関の職員とも十分な連絡を保ちつつ、適正な指導を行うことはもとより、職務を適正に遂行するための研さんに努めなければならない。
- 3 コンサルタントは、職務を行うに際して、当該事案が次の各号の一に該当する場合には、その都度、都道府県労働局雇用環境・均等室長（雇用環境・均等部が設置されている都道府県労働局にあっては同部指導課長）（以下「課室長」という。）に報告し、その処理についての指示を受けなければならない。
 - (1) 労働基準法等の解釈について組織的に検討を必要とする事案又は事案の性格から組織的に継続して処理を行う必要があるもの等自らその指導に当たることが適当でないと判断したとき。
 - (2) 事案の内容が労働基準法等に抵触し、これに伴う措置を必要とすると認められるとき。
 - (3) 労働基準監督機関等に対する告訴又は告発であることが明らかなとき。
 - (4) その他事案の内容から判断して指示を受ける必要があると認められるとき。
- 4 コンサルタントは、職務を行った場合には、働き方・休み方改善コンサルタント日誌（別紙様式）に所要の事項を記載し、課室長に報告するものとする。
- 5 コンサルタントは、職務を行うに当たっては、次の事項を遵守しなければならない。
 - (1) 公平な立場を堅持し、一般社会の信望に応えられるように努めること。
 - (2) その職務を行うに当たり利益を得、又は特定の者に便益を与えてはならない。
 - (3) 労使紛争などの具体的な問題に関与してはならない。

