

労働時間等設定改善指針の改正

(平成30年10月30日厚生労働省告示第375号)

1. 改正の趣旨

- 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）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「労働時間等設定改善法」という。）第4条第1項の規定に基づき、事業主等がその雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るに当たり、講ずべき措置を定めた指針。
- 今般、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号。以下「働き方改革法」という。）が成立し、勤務間インターバルを導入する努力義務や時間外労働の上限規制が新設されることに伴い、「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」（平成27年2月13日労働政策審議会建議。以下「建議」という。）等も踏まえ、所要の改正を行う。

2. 改正の内容

- 働き方改革法による労働時間等設定改善法及び労働基準法の改正に伴い、以下の内容を指針に規定する。

労働基準法等の改正内容

<時間外労働の上限規制の導入>

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する。

<一定日数の年次有給休暇の確実な取得>

- 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- 年次有給休暇の取得状況の把握のため、年次有給休暇管理簿を作成しなければならないこととする。

労働時間等設定改善指針の改正内容

- 時間外労働の上限規制の導入を踏まえつつ、労働基準法に基づく指針に基づき時間外労働・休日労働の削減に取り組むこと。
- 年次有給休暇の時季指定義務に留意しつつ、計画的な年次有給休暇の取得促進に取り組むこと。
- 年次有給休暇管理簿を作成した上で、その取得状況を労働者及びその上司に周知すること。

2. 改正の内容

労働時間等設定改善法の改正内容

<勤務間インターバル制度の普及促進>

- 法の対象となる「労働時間等の設定」の定義に、「深夜業の回数」「終業から始業までの時間」を追加する。
- 事業主等の責務として、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保すること（勤務間インターバルの導入）に努めなければならないこととする。

<企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進>

- 企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができる特例を設けることとする。

<取引上の配慮促進>

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

労働時間等設定改善指針の改正内容

- 深夜業の回数の制限、勤務間インターバル及び朝型の働き方の導入を検討すること。

- 労働時間等設定改善企業委員会等による話し合いの機会を設けるに当たっては、その決議に関する特例の活用を図ること。

- 特に中小企業等において時間外労働・休日労働の削減に取り組むに当たっては、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であること。

➤ 働き方改革法による改正のほか、以下の改正を行う。

- 建議を踏まえ、労働時間等が限定された「多様な正社員」として勤務する制度の導入に努めることを規定する。
- 災害を受けた地域の復興支援等におけるボランティア活動や地域活動等の役割の重要性に鑑み、事業主が休暇等に係る制度を設けた場合にはその周知を図ることを規定する。

3. 適用日

平成31年4月1日