

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

労働保険関係

労働時間等設定改善指針等の改正について

平成29年9月27日の告示にて労働時間等設定改善指針、ならびに子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる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に事業主が講ずべき措置に関する指針（以下、育児・介護休業法に関する指針）が改正され、平成29年10月1日より適用されている。今回の改正はいずれも、法を上回る措置に対する配慮事項を示したもののだが、行政指導の基準になり得る点にも注意しておきたい。ここでは、これら指針の改正点について紹介する。

労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示（平29. 9.27 厚労告306）

子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる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に事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示（平29. 9.27 厚労告307）

今井礼子 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.改正の内容

[1]労働時間等設定改善指針の改正ポイント

今回の改正により、労働時間等設定改善指針には以下の3点が追加された。

- ①雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること
- ②地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇

を取得できるよう配慮すること

- ③公民としての権利を行使し、または公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること

労働基準法39条の年次有給休暇は、入社日から6カ月経過後に初回付与日となり、初回付与日から6年経過後（入社日から6年6カ月経過後）に付与すべき日数が最大となる。①は、この継続勤務期間の条件を短縮すること等について検討を求めめるものである。

②は、平成30年度より「キッズウィーク」（地域

ごとに夏休み等の一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取り組み)の実施が予定されていることを受け、その期間や地域のイベント等に合わせ、保護者の年次有給休暇の取得促進について配慮を求めるものである。

③については、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律の一部を改正する法律の附帯決議において、政府が事業者による特別な有給休暇制度の導入など職場環境改善の促進等に取り組むとしたことを踏まえた措置である。裁判員の職務は公の職務であることから、裁判員として裁判に参画しやすくするため、公民権の行使や公の職務を執行する労働者のための休暇制度等の設置について検討を求めるものである。

[2] 育児・介護休業法に関する指針の改正ポイント

育児・介護休業法に関する指針には、以下の点が追加された。

子の看護休暇および介護休暇について労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については取得できるようにすることが望ましいものであることに配慮すること

今回の改正は、平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」における「転職して不

利にならない仕組みづくり」を受けたもの。育児・介護休業法では、労使協定により入社6カ月未満の労働者や1週間の所定労働日数が2日以下の労働者については、子の看護休暇および介護休暇を適用除外とすることができるが、この場合においても、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数について子の看護休暇および介護休暇を取得できるよう事業主に対して配慮を求めるものである。

2.改正の趣旨

今回の指針改正では、大きく二つの目的がある。一つはキッズウィーク等に対応し、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備することである。

もう一つは、平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」において転職が不利にならない仕組みづくりとして「法定休暇付与の早期化」が掲げられ、多様な働き方や労働移動の環境を支えることにある。これらの趣旨を受け、今回の改正は、事業場の実態を踏まえた制度の検討や労働者への配慮を求める内容となっている。

なお、「法定休暇付与の早期化」について、上記「規制改革実施計画」では、改正指針の施行後2年を目途に休暇付与の早期化に関する実態調査を開始し、調査結果を得次第、関係法令の改正を含む必要な方策について速やかに検討するとしている。