

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/>

## 労働基準関係

### 「労働時間等設定改善指針の一部を改正する件」について

平成30年10月30日、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（以下、法）4条1項の規定に基づく「労働時間等設定改善指針」（以下、指針）については、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（以下、働き方改革関連法）や「今後の労働時間法制等の在り方について（建議）」等を踏まえ、指針の一部を改正する件が公示され、平成31年4月1日から適用されることとなった。

ここでは、この告示に基づき平成31年4月1日からの指針の改正内容について紹介する。

労働時間等設定改善指針の一部を改正する件（平30.10.30 厚労告375）

福田芳明 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.改正の趣旨

「働き方改革関連法」が成立し、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、勤務間インターバル導入の努力義務や時間外労働の上限規制、年次有給休暇の年5日時季指定義務の創設等、労働時間等に関する見直しが行われ、改正の大半は平成31年4月1日より施行される。こうした改正等を踏まえ、労働時間等の設定の改善に関する取り組みを一層推進するため、指針が改正されることとなった[図表1]。

#### 2.改正の主な内容

##### [1]前文

指針制定の背景として、働き方改革関連法および過労死等防止対策推進法の制定ならびに「過労

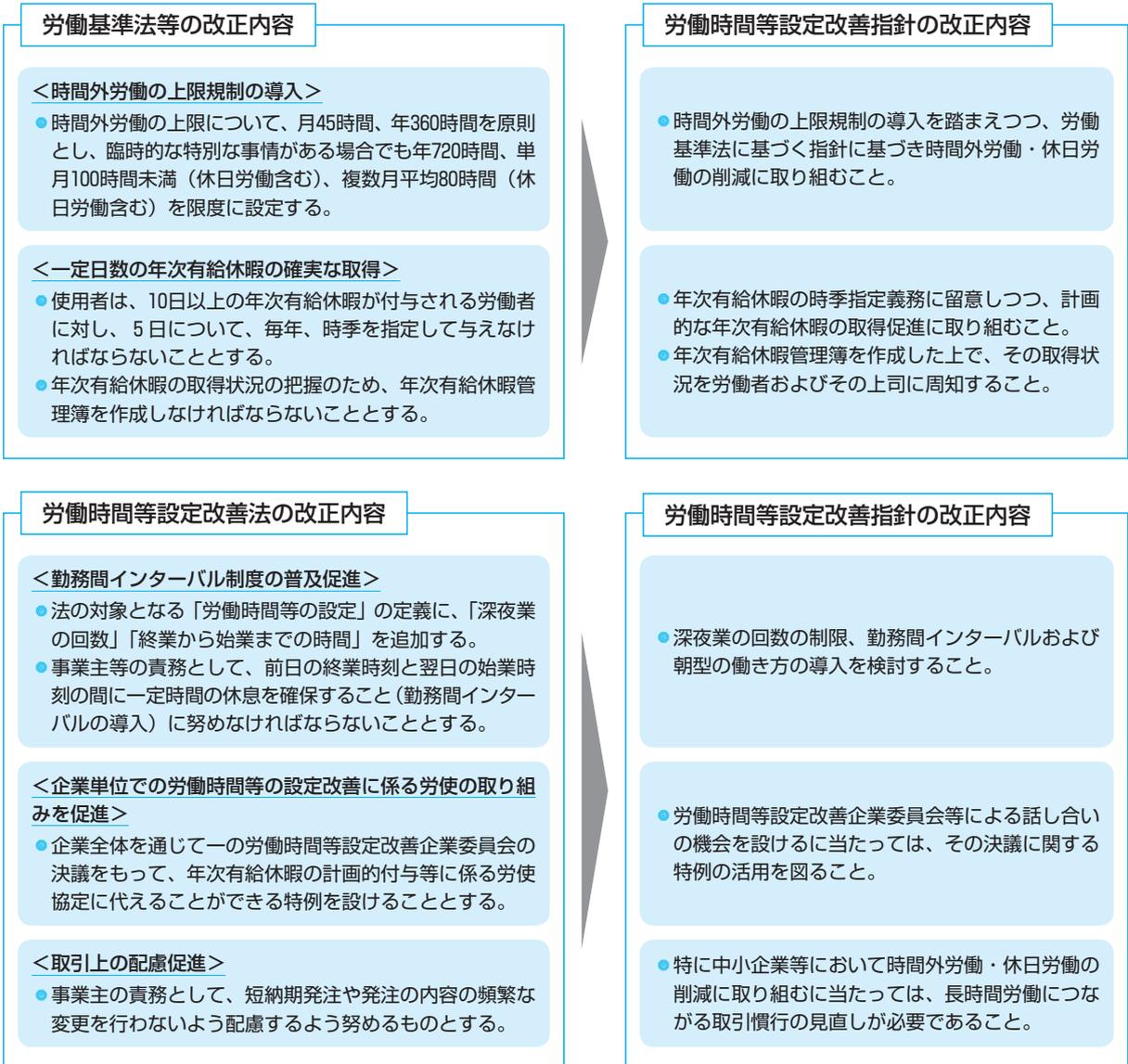
死等の防止のための対策に関する大綱」の策定が挙げられ、指針にも追加された[図表2]。

##### [2]労使間の話し合いの機会の整備(改正指針2 (1)イ(ロ))

- ①働き方改革関連法による法の改正を踏まえ、労使間の話し合いの機会として、労働時間等設定改善企業委員会を追加するとともに、労働安全衛生法18条1項の規定により設置された衛生委員会に関する規定が削除された。
- ②労働時間等設定改善委員会および労働時間等設定改善企業委員会の決議は、労働基準法上の労働時間等に関する規定に係る特例が認められているので、必要に応じてその活用を図ることが新たに規定された。

図表 1 改正内容

▶ 働き方改革関連法による労働時間等設定改善法およ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。



▶ 働き方改革関連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 ] 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備(改正指針 2(1)ハ)

- ① 年次有給休暇の取得促進を図るに当たっては、個々の労働者の年次有給休暇の取得状況を把握することが重要になる。そのため、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の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平30. 9. 7 厚労令112）による改正後の労働基準法施行規則24条の7の規定に基づき、「年次有給休暇管理簿」を作成するだけでな

図表2 前文の改正内容

改正後	改正前
<p>(略)</p> <p>また、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）が平成30年7月6日に公布され、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を推進するため、時間外労働の限度時間の設定等の措置を講ずることとされている。加えて、特に過労死等の防止については、<u>過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第4条第3項において、事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めることとされており、同法第7条第1項の規定により定められた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定）において、労働時間等に関する数値目標等が定められているところである。</u></p> <p>(略)</p>	<p>(新規追加)</p>

図表3 労使間の話し合いの機会の整備に関する改正内容

改正後	改正前
<p>2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置</p> <p>(略)</p> <p>(1)事業主が講ずべき一般的な措置</p> <p>イ 実施体制の整備</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 労使間の話し合いの機会の整備</p> <p>(略)</p> <p>こうした趣旨に基づき、法において企業内の労働時間等の設定の改善に係る実施体制の整備について事業主の努力義務が定められていることを踏まえ、事業主は、<u>労働時間等設定改善委員会及び労働時間等設定改善企業委員会（以下「設定改善委員会等」という。）をはじめとする労使間の話し合いの機会を整備すること。</u></p> <p>また、このような労使間の話し合いの機会を設けるに当たっては、次に掲げる事項に留意すること。</p> <p>①<u>設定改善委員会等の構成員について、労働者の抱える多様な事情が反映されるよう、性別、年齢、家族構成等並びに育児・介護、自発的な職業能力開発等の経験及び知見に配慮することが望ましいこと。</u></p> <p>②<u>設定改善委員会等の決議は、一定の要件を満たすことを条件に、労働基準法（昭和22年法律第49号）上の労働時間等に関する規定に係る特例が認められているので、必要に応じてその活用を図ること。</u></p>	<p>2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置</p> <p>(略)</p> <p>(1)事業主が講ずべき一般的な措置</p> <p>イ 実施体制の整備</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 労使間の話し合いの機会の整備</p> <p>(略)</p> <p>こうした趣旨に基づき、法において企業内の労働時間等の設定の改善に係る実施体制の整備について事業主の努力義務が定められていることを踏まえ、事業主は、<u>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を整備すること。</u></p> <p>なお、一定の要件を満たすことを条件に、<u>衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなすことができるので、その活用を図ること。</u></p> <p>また、このような労使間の話し合いの機会を設けるに当たっては、<u>委員会等の構成員について、労働者の抱える多様な事情が反映されるよう、性別、年齢、家族構成等並びに育児・介護、自発的な職業能力開発等の経験及び知見に配慮することが望ましい。</u></p>

く、取得状況を労働者本人およびその上司に周知して業務負担の軽減等により年次有給休暇の取得につなげるなど、取得促進に活用することが新たに規定された。

- ②計画的な年次有給休暇の取得に係る取り組みは、働き方改革関連法による改正後の労働基準法39条7項の規定による、使用者の義務を果たすことにもつながることが新たに規定された。

#### [4] 時間外・休日労働の削減(改正指針2(1)二)

時間外・休日労働の削減に取り組むに当たっては、働き方改革関連法により時間外労働の上限および当該上限を超えて労働させた場合の罰則が定められたことや、労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(平30.9.7厚労告323)に規定する事項に留意することが新たに規定された。

#### [5] 多様な正社員、ワークシェアリング、テレワーク等の活用(改正指針2(1)へ)

- ①多様な働き方の選択肢を拡大するための措置として、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を加えることとし、その活用にあたっては、当該制度の導入の可否、制度の内容および処遇について、労使で十分に話し合うことが必要であることが新たに規定された。
- ②テレワークの制度の導入にあたっては、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき、あらかじめ導入の目的、対象となる業務および労働者の範囲、テレワークの方法等について、労使で十分に協議することが望ましいこと等が新たに規定された。

#### [6] 終業および始業の時刻に関する措置(改正指針2(1)ト)

- ①労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るため、深夜業の回数を制限することを検討することが新たに規定された。
  - ②勤務間インターバルについて、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効であることから、その導入に努めることが新たに規定された。
- 併せて、勤務間インターバルの時間を設定するに当たって、労働者の通勤時間、交替制勤務等の勤務形態や勤務実態等を十分に考慮し、仕事と生活の両立が可能な実効性ある休息が確保されるよう配慮することが新たに規定された。
- ③いわゆる朝型の働き方の導入を検討することが新たに規定された。

#### [7] 地域活動等を行う労働者(改正指針2(2)ト)

ボランティア活動や地域活動等へ参加するための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が新たに規定された。

#### [8] 事業主が他の事業主との取り引き上で配慮すべき事項(改正指針2(4))

中小企業等において時間外・休日労働の削減に取り組むにあたっては、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が新たに規定された。

### 3. 実務上の対応

今回の指針の改正については、平成31年4月1月から適用される。

また、前記1.のとおり、働き方改革関連法の施行と関連して適用されるものとなるため、企業は、働き方改革関連法への対応と併せて、指針に対しても実務的な取り組みやその検討が必要になるものと考えられる。