

1 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

1. 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割以上とする労働基準法第37条第1項ただし書きの規定について、中小企業においては同法第138条の規定により適用除外となっているが、これを見直し、関係行政機関や業界団体等との連携の下、中小企業においても適用を図ることとする。

2. 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設

- 時間外限度基準に関する助言指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう配慮する旨を労働基準法に規定する。さらにその趣旨を踏まえ、36協定における特別条項を労使間で協定する場合の様式を定め、併せて、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定する。

3. 一定日数の年次有給休暇取得の確実な取得

- 年次有給休暇の付与日数が10日以上の労働者を対象に、そのうち年5日については、使用者が毎年、時季を指定して与えなければならないものとする。(ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない。)

4. 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

- 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するため、企業全体を通じて一の労働時間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こととする。

II 多様で柔軟な働き方の実現

5. フレックスタイム制の見直し

- より柔軟な働き方を可能とするため、フレックスタイム制の清算期間の上限を1か月から3か月に延長する。さらに、清算期間が1か月を超える場合には、当該清算期間をその開始の日以後1か月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し、1週間あたりの労働時間が50時間を超えない範囲内において労働させることができるものとする。

6. 企画業務型裁量労働制の見直し

- 企画業務型裁量労働制の対象業務に、「企画・立案・調査・分析」の業務をベースにした、「課題解決型提案営業(ソリューション営業)」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加する。併せて、健康確保措置について、現在指針に例示されている内容(特別な休暇の付与、健康診断等)を省令で規定するなど、その充実や手続きの簡素化を図る。

7. 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業者は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないものとする。

< 36協定関係部分 >

(1) 長時間労働抑制策

②健康確保のための時間外労働に対する監督指導の強化

- 時間外労働の抑制のため、行政官庁は、時間外限度基準に関する助言指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう配慮する旨を労働基準法に規定し、当該規定に基づき、長時間労働の実態に即した的確な助言及び指導を行うことが適当である。
- 上記の法整備の趣旨を踏まえ、**時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合の様式を定め**、当該様式には告示上の限度基準を超えて労働する場合の特別の臨時的な事情、労使がとる手続、特別延長時間、特別延長を行う回数、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置及び割増賃金率を記入することとすることが適当である。
- 併せて、**時間外労働の特別条項を労使間で協定する場合、限度時間を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを時間外限度基準告示において規定し**、健康確保措置として望ましい内容を通達で示すことが適当である。
- 健康確保措置の確実な履行を図る観点から、使用者は、措置の実施状況等に係る書類を作成し、3年間確実に保存しなければならない旨を時間外限度基準告示に規定することが適当である。

➡ **上記の建議に基づき、法案成立後、省令で36協定における特別条項の様式を定め、当該様式に健康確保措置を記入する欄を設けるなど、時間外労働規制を強化する。**