

## 短時間勤務について（論点）

### 1 一定の基準の内容

短時間勤務制度として、

- ・ 単一の措置である場合は当該措置
- ・ 複数の措置を選択できる場合は複数の措置の少なくとも一つが次のような基準を満たしていることを条件とすべきか。

（短縮の幅）

短時間勤務制度による短縮時間はどの程度とすべきか。

勤務時間が1日6時間を上回る分の短縮の措置

勤務時間を1日2時間以上の短縮となるような措置

（ただし、短縮により6時間を下回ることをする必要はない。）

勤務時間を1日1時間以上の短縮となるような措置

（ただし、短縮により6時間を下回ることをする必要はない。）

1日単位の短縮の措置の代わりに、週単位の短縮の措置（例えば、週30時間を上回る分を短縮する措置等）のみで良いとすべきか。

（短縮する時間帯）

所定労働時間の範囲内とすべきか。

次のいずれかとすべきか。

- ・ 始業時刻の繰下げと終業時刻の繰上げの双方の選択肢
- ・ 始業時刻の繰下げ又は終業時刻の繰上げのいずれか
- ・ 終業時刻の繰上げ

## 2 対象外とすることができる労働者

当該業務の性質又は当該事業場における当該業務の実施体制に照らして、当該業務に従事する労働者の全部又は一部についてその所定労働時間を短くすることが困難な業務のうち、労使協定で定めるものに従事する労働者については、対象外とすることができるものとしてはどうか。

業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難な業務  
(例) 国際線 C A の業務

業務の性質及び業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難な業務  
(例) 流れ作業による製造業務  
      交替勤務による製造業務  
      個人単位で担当地域・企業が厳密に分担されていて、他の者では代替が困難な営業業務

業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難な業務  
(例) 労働者数が少ない事業場において、当該業務に従事し得る労働者数が著しく少ない業務

週の所定労働日が2日以下の者及び継続勤務1年未満の者については、育児休業等と同様、労使協定により対象から除外できることとすべきか。

所定労働時間が1日6時間以下の労働者については、法令により対象外とすべきか。

## 所定外労働の免除について（論点）

### 1 対象外とすることができる労働者

週の所定労働日が2日以下の者及び継続勤務1年未満の者については、育児休業等と同様、労使協定により対象から除外できることとすべきか。

### 2 事業の正常な運営を妨げる場合

事業の正常な運営を妨げる場合には、事業主は請求を拒否できることとしてはどうか。