

## 労働時間等設定改善指針の一部を改正する件案要綱

### 第一 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

#### 一 事業主が講ずべき一般的な措置

##### 1 労使間の話合いの機会の整備

事業主が整備すべき労使間の話合いの機会に労働時間等設定改善企業委員会を加えらるとともに、労使間の話合いの機会を設けるに当たつての留意事項に、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の決議に係る労働基準法の適用の特例の活用を図ることを加えること。

##### 2 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

(一) 年次有給休暇の取得促進を図るに当たつては、年次有給休暇管理簿を活用することとする。

(二) 年次有給休暇の日数のうち五日（労働基準法第三十九条第五項又は第六項の規定により労働者の

請求等に従つて年次有給休暇を与えた場合にあつては、当該与えた年次有給休暇の日数分を除く。

）については、時季を指定して与えることとされており、計画的な年次有給休暇の取得に係る取組は当該義務を果たすことにもつながるものであることから、十分に取組むことが必要であること

を加えること。

### 3 時間外・休日労働の削減

時間外・休日労働は通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に行うものであり、労働基準法第三十六条第一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を踏まえ、次に掲げる事項に留意するものとする。

- (一) 時間外・休日労働協定において臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、その場合をできる限り具体的に定めなければならないこと。
- (二) 時間外・休日労働協定において時間外労働等に係る上限時間を定めるに当たっては、これを限度時間にできるだけ近づけるように努めなければならないこと。
- (三) 時間外・休日労働協定において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、これを法定割増賃金率を超える率とするように努めなければならないこと。
- (四) 時間外・休日労働協定において休日の労働を定めるに当たってはその日数をできる限り少なくし、及び休日に労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならないこと。

#### 4 多様な働き方の選択肢を拡大するための措置

多様な働き方の選択肢を拡大するための措置に、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とともに、その活用に当たっては、人事労務管理、経営状況等の事情も踏まえ、当該制度の導入の可否、制度の内容及び処遇については、各企業や事業場において労使で十分に話し合うことが必要であることとする。

#### 5 終業及び始業の時刻に関する措置

深夜業の回数の制限、勤務間インターバル（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をいう。）及びいわゆる朝型の働き方の導入を検討することとする。

#### 二 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置

ボランティア活動や地域活動等へ参加する労働者に対して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とする。

#### 三 事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項

事業主が他の事業主との取引上配慮すべき事項に、特に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を加えること。  
四 その他所要の規定の整備を行うこと。

## 第二 適用期日

この告示は、平成三十一年四月一日から適用すること。