

# 労働時間法制の具体的課題に関する検討の論点について

（時間外・休日労働の上限規制、法定労働時間週44時間の特例措置、年次有給休暇、裁量労働制）

厚生労働省 労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 本日で議論いただきたい論点

## 時間外・休日労働の上限規制

- 時間外労働の上限規制など働き方改革関連法施行後、週60時間以上の長時間労働は減少傾向となり、女性・高齢者の労働参加が進むなど一定の成果が見られるが、過労死等の件数は増加傾向にある。上限規制について、誰もが働きやすい労働環境を実現していく必要性や、脳・心臓疾患の労災認定基準（※）も踏まえ、どのように考えるか。

（※）発症日を起点とした1か月単位の連続した期間について、以下を踏まえて判断

- ① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること
  - ② 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること
- （注）ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数をいう。

## 法定労働時間週44時間の特例措置

- 法定労働時間が特例として週44時間である特例措置対象事業場においても、所定労働時間を40時間以内としている場合が多いが、業種による違いや、この特例措置を利用している事業場も存在することを踏まえ、どのように考えるか。

## 本日で議論いただきたい論点

### 年次有給休暇

- 時季指定義務の日数について、年次有給休暇を与えることができる期間の短い労働者についても5日となっているが、どのように考えるか。また、時間単位年休の上限日数（5日）についてどのように考えるか。
- 年次有給休暇取得時に支払われる賃金について、原則の算定方法である「平均賃金」と「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」では、算定方法の違いから、算定される金額が異なるところ、どのように考えるか。

### 裁量労働制

- 裁量労働制は、働き手一人一人の能力発揮を促すため、労使の十分な協議や健康確保等を前提に見直しを行うべきとの意見がある一方、長時間労働を助長しかねず、2024年に見直しを行ったばかりであり緩和すべきでないとの意見もあるが、どのように考えるか。