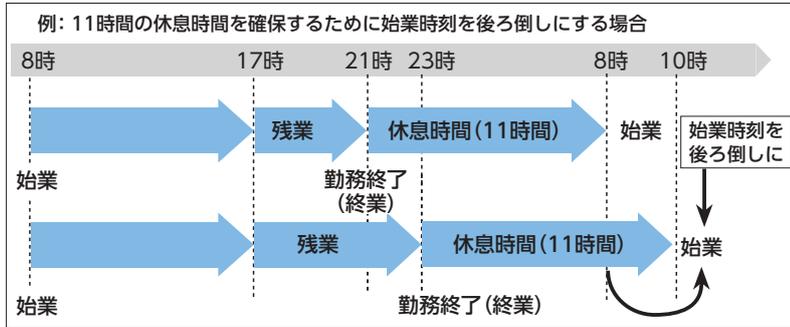


労働時間等見直しガイドラインが改正されました

労働時間等見直しガイドラインとは

「労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づき定められた指針で、事業主等が労働時間等の設定の改善に関して、適切に対処するために必要な事項を定めたものです。

図表 勤務間インターバルの例



改正の理由

2018年7月に、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。以下「働き方改革関連法」という。）が成立し、時間外労働の上限規制が新設され、勤務間インターバルを導入することが企業の努力義務とされるなど、労働時間法制が大幅に見直されました。こうした改正を踏まえて働き方を見直すにあたり事業主等が取り組むべき事項等を示すため、労働時間等見直しガイドラインが改正され、昨年10月30日に公布されました（今年4月1日より適用）。

改正ポイント

ポイント①時間外・休日労働の削減に関する規定を改正

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が新設され、原則として月45時間および年360時間までとされました。労働時間等見直しガイドラインでは、新たな上限規制を踏まえた適切な時間外・休日労働の時間の設定、管理を求めると

ともに、「ノー残業デー」等の導入による労働時間に関する意識の改革や、業務の見直し等により、時間外・休日労働の削減に努めるよう求めています。

ポイント②勤務間インターバルの導入や深夜業の回数の制限の検討

「勤務間インターバル」とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を確保することを言い、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要な取り組みです。企業においては、勤務間インターバル制度の導入に努めるとともに、導入に際しては、労働者の通勤時間や勤務形態、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、配慮が求められます。

また、深夜業についても、通常の労働時間とは異なる特別な労働であることを考慮し、その回数を制限することについて検討を求めています。

ポイント③年次有給休暇管理簿の活用や、年次有給休暇の時季

指定義務について規定

年次有給休暇については、働き方改革関連法により、事業主に年5日の時季指定義務が新設され、あわせて、年次有給休暇管理簿の作成義務が設けられました。これを踏まえ、年次有給休暇管理簿により年次有給休暇の取得状況を把握し本人やその上司に周知することや、取得が進んでいない労働者に対しては積極的に上司が業務の負担軽減を図る等の労務管理上の工夫を行うことと、年次有給休暇の取得を促進することを推奨しています。

労働時間等見直しガイドラインには、このほかにも、働き方を見直すうえで参考となる事項がたくさん盛り込まれていますので、ぜひご参照ください。

詳細はこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html