

- ・労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」
- ・時間単位年次有給休暇について

労働政策審議会建議「時間外労働の上限規制等について」

ビタミンMの「M」とは、「Management」を指し、「お客様の経営に効く」「お客様に活力を与える」存在でありたいとの願いが込められています

大きな課題となっている「時間外労働の上限規制等」について、労働政策審議会は平成29年6月5日、厚生労働大臣に対して、建議を行いました。その中から、上限規制の基本的な枠組みの内容を以下のとおりお伝え致します。

現行の時間外限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせ、これまで上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情があり、労使が合意した場合であっても、上回ることでできない上限を設定することが適当である。

1. 時間外労働の上限規制は、現行の時間外限度基準告示のとおり、労働基準法に規定する法定労働時間を超える時間に対して適用されるものとし、**上限は原則として月45時間、かつ、年360時間とすることが適当である。**
この上限に対する違反には、以下の特例の場合を除いて罰則を課することが適当である。また、一年単位の変形労働時間制(3か月を超える期間を対象期間として定める場合に限る。以下同じ。)にあっては、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分することにより、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度の趣旨に鑑み、上限は原則として月42時間、かつ、年320時間とすることが適当である。
2. 上記を原則とし、特例として、**臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても上回ることができない時間外労働時間を年720時間と規定することが適当である。**かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が增加する場合について、最低限、上回ることでできない上限として、
①休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内
②休日労働を含み、単月で100時間未満
③原則である月45時間(一年単位の変形労働時間制の場合は42時間)の時間外労働を上回る回数は、年6回までとすることが適当である。なお、原則である月45時間の上限には休日労働を含まないことから、①及び②については、特例を活用しない月においても適用されるものとするが適当である。
3. 現行の36協定は、省令により「1日」及び「1日を超える一定の期間」についての延長時間が必要的記載事項とされ、「1日を超える一定の期間」は時間外限度基準告示で、「1日を超え3か月以内の期間及び1年間」としなければならないと定められている。今回、月45時間(一年単位の変形労働時間制の場合は42時間)、かつ、年360時間(一年単位の変形労働時間制の場合は320時間)の原則的上限を法定する趣旨を踏まえ、「1日を超える一定の期間」は「1か月及び1年間」に限ることとし、その旨省令に規定することが適当である。

併せて、省令で定める協定の様式において、1年間の上限を適用する期間の起算点を明確化することが適当である。

時間単位年次有給休暇について

職員から年次有給休暇(以下「年休」)を時間単位で消化したい、と希望がありました。これは認めないといけないのでしょうか？



①

年休の付与は1日単位が原則ですので、認めなければならないわけではありません。時間単位での年休を制度化する場合は、職員との間で労使協定を結ぶ必要があります。



②

なるほど。時間単位の年休を導入するかどうかは任意ということですね。導入する場合、労使協定でどういったことを定めるのですか？



③

労使協定では、次の項目を定める必要があります。

- ・時間単位年休の対象となる職員
- ・時間単位年休の日数
- ・時間単位年休1日の時間数
- ・1時間以外の単位で付与する場合の時間数



④

なお、時間単位年休の上限日数は、年に5日と決められています。また、30分単位など、1時間未満の単位で付与することはできません。



⑤

分かりました。職員がメリハリをつけて仕事ができる職場づくりの一環として検討してみます。



⑥

ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤解があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

お知らせ

「ビタミンM」メール配信サービスを始めました！「kcr@nkgr.co.jp」に＜事業所名・お名前・メール配信希望＞をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽に
ご質問・ご相談ください



社会保険労務士法人 日本経営
〒561-8510
大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル
発行責任者：社会保険労務士 岩田健
執筆担当者：社会保険労務士 児島和成

TEL: 06-6868-1193
FAX: 06-6862-4662
Mail: kcr@nkgr.co.jp

作成日: H29.6.15
NK-GROUP

イラスト協力: WANPUG