



行政の 焦点

「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、

事業主及びその団体が、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものと改善するため必要な事項について定めたものです。

「労働時間等見直しガイドライン」は、事業主が講ずべき一般的な措置として、実施体制の整備、労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間等の設定、

年次有給休暇を取得しやすい環境の整備、所定外

「労働時間等見直しガイドライン」の改正について

労働の削減、労働時間の管理の適正化、ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用、国の支援の活用について定めています。

今般、「労働時間等見直しガイドライン」が改正され、平成29年10月1日から適用されています。改正により、以下の事項が盛り込まれました。

① 地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること

子どもの学校休業日や地域のお祭り、イベント等に合わせて労働者が年次有給休暇を取得できるよう配慮をお願いします。また、平成30年4月から、キッズウィーク（地

者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること

公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者のための休暇制度等を設けることについて検討をお願いします。また、労働者が裁判員として刑事裁判に参画す

域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取り組み）がスタートします。分散化された子どもの学校休業日に合わせて子どもたちの親を含め、労働者が年次有給休暇を取得できるようお願いします。

② 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働

ることは「公の職務の執行」に当たり、裁判員法第100条により、労働者が裁判員としての職務を行うため休暇を取得したこと等により、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

③ 仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利

にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること

労働基準法上、年次有給休暇は、入社6カ月後に付与され（8割以上の出勤要件あり）、その日から起算して6年後に最大付与日数となりますが、仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間や年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について検討をお願いします。