

# 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)、 育児・介護休業指針が改正され、 平成29年10月1日から適用されています

今般、キッズウィーク(地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組)への対応や、労働者が裁判員として刑事裁判に参画しやすくするとともに、平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」で示された転職しても転職が不利にならない仕組みをつくるため、労働時間等見直しガイドライン及び育児・介護休業指針が改正されました。

## (1)労働時間等見直しガイドラインの改正点

### ポイント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」が盛り込まれました。

そのため

事業主の皆様には、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供たちの親を含め、労働者が年次有給休暇を取得できるようお願いします。

### ポイント②

「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、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」が盛り込まれました。

そのため

事業主の皆様には、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。

注) 裁判員休暇について、既に導入している企業の事例をみることができます(次頁参照)。

### ポイント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」が盛り込まれました。

そのため

労働基準法上、年次有給休暇は、入社6か月後に付与され(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、事業主の皆様には、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。

## (2)育児・介護休業指針の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

そのため

育児・介護休業法上、子の看護休暇及び介護休暇は、労使協定を締結することにより入社6か月未満の労働者を除外することができますが、事業主の皆様には、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望ましいものであることに配慮をお願いします。