

【労務】厚生労働省 時間外労働の上限規制・年休の時季指定義務に関するわかりやすい解説を公表

厚生労働省から、「時間外労働の上限規制・わかりやすい解説」および「年5日の年次有給休暇の確実な取得・わかりやすい解説」が公表されました。時間外労働の上限規制は、大企業では2019年4月から、中小企業では2020年4月から導入されます。年5日の年次有給休暇の確実な取得（年休の時季指定義務）の制度は、企業規模にかかわらず、2019年4月から導入されます。導入が近づいてきたということで作成・公表されたのが、これらの解説です。

いずれの解説も、「法令解説編」と「実務対応編」とに分けて解説がまとめられています。さらに、いずれの解説においても「Q&A」が用意されています。"法令の内容はもう知っている"という方も、「実務対応編」と「Q&A」につきましては、チェックしてみてもいかがでしょうか。



<時間外労働の上限規制・わかりやすい解説>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

■Q&A（一部抜粋）

Q：施行前（大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで）と施行後（同年4月1日以後）にまたがる期間の36協定を締結している場合には、4月1日開始の協定を締結し直さなければならぬのでしょうか。

A：改正法の施行に当たっては、経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後に跨る期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間に限っては、その協定は有効となります。したがって、4月1日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

Q：時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

A：時間外労働と休日労働の合計時間について2～6か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

<年5日の年次有給休暇の確実な取得・わかりやすい解説>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

■Q&A（一部抜粋）

Q：2019年4月より前（例えば2019年1月）に10日以上年次有給休暇を付与している場合には、そのうち5日分について、2019年4月以後に年5日確実に取得させる必要がありますか。

A：改正法が施行される2019年4月1日以後、最初に年10日以上年次有給休暇を付与する日（基準日）から、年5日確実に取得させる必要があります。よって、2019年4月より前に年次有給休暇を付与している場合は、使用者に時季指定義務が発生しないため、年5日確実に取得させなくとも、法違反とはなりません。

Q：パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者であって、1年以内に付与される年次有給休暇の日数が10日未満の者について、前年度から繰り越した日数を含めると10日以上となっている場合、年5日確実に取得させる義務の対象となるのでしょうか。

A：対象とはなりません。前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が義務の対象となります。

参照ホームページ [厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>