

「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項の規定に基づく指針であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

また、「育児・介護休業指針」とは、育児・介護休業法第28条の規定に基づく指針であり、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等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（下線部分が新たに加わったところ）

#### 2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

##### (1) 事業主が講ずべき一般的な措置

イ・ロ（略）

ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

(略)

また、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、労働基準法第39条第1項及び第3項に規定する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、同条第2項及び第3項に規定する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。

さらに、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。

ニ～ト（略）

##### (2) 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置

イ～ハ（略）

##### ニ 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者

事業主は、労働基準法第7条において、労働者が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならないこととされていることを踏まえ、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。

なお、労働者が裁判員の職務を行う場合については、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律（平成16年法律第63号）第100条において、労働者が当該職務を行うために休暇を取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされていることに留意すること。

ホ～チ（略）

(注) 労働時間等見直しガイドライン全文、詳細については、

([http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/index.html#HID1](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html#HID1))をご覧ください。

#### 育児・介護休業指針（下線部分が新たに加わったところ）

#### 第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一（略）

二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(一) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。また、法第十六条の三第二項及び第十六条の六第二項の規定により、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。

(二)～(三)（略）

(注) 育児・介護休業指針全文、詳細については、

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)をご覧ください。