



「時間外労働の上限規制」と 「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得」について

2019 年 4 月 1 日から施行される「時間外労働の上限規制（※中小企業は、2020 年 4 月 1 日～）」と「年次有給休暇の確実な取得」についての概要をニュースレター第 6 号に掲載しましたが、厚生労働省からわかりやすい解説がホームページに掲載されましたのでお知らせします。詳しくは、下記のページをご覧ください。

【時間外労働の上限規制】

- ・ 時間外労働・休日労働をさせるためには、36 協定の締結が必要です。
- ・ これまで告示にとどまっていた時間外労働の上限が、罰則付きで法律に規定されます。
- ・ 時間外労働の上限は原則として月 45 時間、年 360 時間です。
- ・ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも以下を守る必要があります。
 - ▶ 時間外労働が年 720 時間以内
 - ▶ 時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満
 - ▶ 時間外労働と休日労働の合計について、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」が全て 1 月当たり 80 時間以内
 - ▶ 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月が限度
- ・ 中小企業への上限規制の適用は 1 年間猶予されます。
- ・ 2019 年 3 月 31 日を含む期間について定めた 36 協定については、その協定の初日から 1 年間は引き続き有効となり、上限規制が適用されません。
- ・ 医師については、上限規制の適用が 5 年間猶予されます。



[「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>

【年 5 日の年次有給休暇の確実な取得】

- ・ 使用者は、年次有給休暇を付与した日（基準日）から 1 年以内に 5 日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。
 - ▶ 対象者…年次有給休暇が 10 日以上付与される労働者
 - ▶ 時季指定の方法…使用者は、労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重
- ・ 既に 5 日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。
- ・ 使用者は、年次有給休暇管理簿を作成し、3 年間保存しなければなりません。
- ・ 時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

[「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>

社会保険労務士や医業経営コンサルタントからのアドバイスが無料で受けられます！

勤務環境の
ことならお任せ



高知県医療勤務環境改善支援センター

（事業受託者：一般社団法人 高知医療再生機構）

TEL 088-822-9910

平日 8:30 ~ 17:15 まで

ホームページ <https://www.kochi-mrr.or.jp/kinmukankyoukaizen>

E-mail kinmukankyoukaizen@kochi-mrr.or.jp

