



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 「働き方改革関連法」が成立したそうですね。今後、社内体制を整えていきたいのですが、当社のような中小企業では何を一番にしなければいけないのでしょうか？

A 働き方改革関連法の主な改正は次の①～③です。（※施行日は中小企業）

- ①時間外労働の上限規制(2020. 4. 1)
- ②年次有給休暇の確実な取得(2019. 4. 1)
- ③正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止(2021. 4. 1)

①～③どれも大切ですが、中小企業において一番早く施行される②をご紹介しますと思います。

以前パート労働法の本を書いた時に、校正をしてくれた元編集長から「パートにも有給休暇があるのを知らなかった」と言われました。知らない人もいる位ですから、中小企業ではパートの有給休暇管理をしていない会社も多いのではないのでしょうか？

社員であっても、有給休暇を取らないのは「真面目」で、有給休暇を取る社員は「権利意識が強い」と考えている方もまだおられるかもしれませんね。

②は来年の4月から施行です。施行まで数か月しかありません。まず、自社の有給休暇を適正に管理しましょう。有給休暇付与日数は以下の通りです。

◎社員、所定労働時間が週30時間又は5日以上のパート・アルバイト

勤務年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
付与日数(日)	10	11	12	14	16	18	20

◎週30時間未満かつ4日以下のパート・アルバイト

週所定労働日数	1年間所定労働日数	勤務年数(年)／付与日数(日)							
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15	
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11	
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7	
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3	

〔下線が法改正の対象となる労働者〕

今回は特に、②年次有給休暇の確実な取得をご説明します。有給休暇は原則として、「労働者自ら申し出なければ取得できない」ものです。

改正後は「使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定し、年5日は取得させなければならない(付与日数10日以上の方に限る)」と変更されます。

表の通り、社員は入社して半年経ち、8割以上勤務すると10日の有給休暇が付与されます。よって社員は全員、義務の対象者で、パートでも一部の方は対象になるということです。

労働者自身が申し出て有給休暇を取得する分は、取得義務の「5日」に含められます。つまり、有給休暇を申し出ない労働者に対しては、使用者が「有給をいついつ使いなさい」と指示する必要がある」ということです。有給休暇取得の具体的な方法や例は今後示されると思いますので注目しましょう。

従来から「計画的付与制度」という有給休暇の使い方があり、できればその方法を活用して、使用者は有給休暇取得を計画的に推進して欲しいと思います。

※計画的付与は、労使協定を結び取得方法を決定。企業全体で休むほか、班・グループ別の交替制や、個人別など、様々な方法をとることが可能です。

この法改正の背景には、「日本の有給休暇消化率が2年連続世界最下位」という事情があります。

日本人があまり有給休暇を取らないのは、

- ・罪悪感がある
- ・緊急時のために取っておく

というのが主な理由だそうです。世界最下位というのはいやですね。会社や上司の理解が無く申請しづらい職場でも、改正後は5日の有給休暇取得が義務になりますから、取りやすくなりますね。

家族で旅行に行ったり、海外に行って視野を広げたりと、仕事以外の経験が明日への活力となるのではないのでしょうか？

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980