

Nabeshima Labor Management

September 9 2018

《 2019年4月1日から 働き方改革関連法が順次施行されます!! 》

年5日の年次有給休暇の取扱を企業に義務づけます…大企業・中小企業：2019年4月1日施行

～そもそも 年次有給休暇とは…?!～

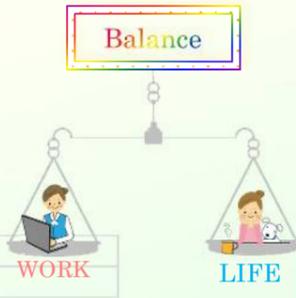
【法的性格】

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（以下参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。

【要件・効果】

- ①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
 - ②全所定労働日の8割以上を勤務した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。
- その後、継続勤務年数1年ごとに下表の日数の年次有給休暇が与えられる。
なお、年次有給休暇は、発生から起算して2年間の消滅時効に服する。

勤続勤務年数	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日



～そもそも 年次有給休暇の取得時季とは…?!～

【原則】

労働者がその有する休暇日数の範囲内で、その具体的な休暇の時期を特定する「時季指定」を行うことにより、年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅。

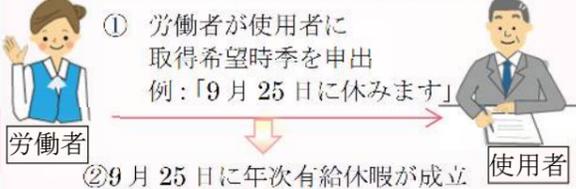
⇒労働者の具体的な「時季指定」がない限りは、使用者は年次有給休暇を与えなくても法違反とならない。

【例外】

- ①労働者の指定する時季に休暇を与える事が事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。
- ②労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

では 平成31年改正とは…

【現在】労働者が自ら申し出なければ、年次有給休暇を取得できませんでした。



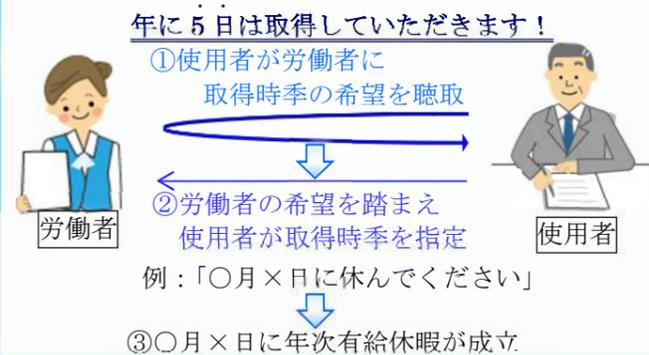
「ためらい」からか、そもそも①の希望申出がしにくいという状況がありました。

【我が国の現状は…】

- 日本の有給休暇取得率:48.7%(平成27年度)
⇒平成32年の政労使目標:70%
- 1年間で年休を1日も取得できていない労働者の割合:16.4%(平成23年時点の調査)

改正

【改正後】使用者が労働者の希望を聞き、希望を踏まえて時季を指定。



【Q1】適用される労働者とは？

【A1】年休が10日以上付与されている労働者に限ります。

【Q2】法違反に対する罰則は？

【A2】企業に対し、従業員1人あたり最大30万円の罰金となります。

【Q3】適用除外される事は無いの？

【A3】以下のケースは、使用者は義務から解放されます

- ☑労働者が自ら5日以上の年休を取得した
 - ☑労働者自らの取得3日+計画的付与2日
- ⇒使用者の時季指定は、不要

- ☑労働者が自ら2日の年休を取得した
 - ☑3日の年休の計画的付与が行われた
- ⇒使用者は、5日に足りない日数のみ指定すればOK

【Q4】計画的付与の取扱は、消化義務の5日にカウントできますか？

【A4】労働者側の代表と使用者との協定の締結により、年次有給休暇を計画的に付与することでも、消化義務の5日にカウントすることが出来ます！

【Q5】企業側が年次有給休暇の消化日を指定したのに、従業員が従わずに働いたら？

【A5】年次有給休暇を消化させたことにはなりません！

労働者の有給休暇取得日数の正確な把握や管理は、出来ていますか？「年休の取得が進まず、特定の期間に社員が誰も出社できない」といったことが起こらないように準備をしましょう。

《筆者：鍋島明子》

お知らせ

- ◆厚生年金保険料率の変更はありません。
- ◆平成30年10月1日から最低賃金が改正になります。
栃木県では、800円⇒826円となり、26円の引き上げになります。主な都道府県では…
東京都 958円⇒985円、埼玉県 871円⇒898円、福島県 748円⇒772円、兵庫県 844円⇒871円 となります。

自然との共生

温泉が湧き出ています



栗駒山の頂上は、とてもみだらかです

岩手県、宮城県及び山形県にまたがる「栗駒山」(二百名山)の自然をお届けします。地面から、温泉が湧き出ている



花の美しさに癒されました

「須川温泉」から湧き出した！
昭和湖
乳白色の湖です



温泉に浸かり、自然の美しさに癒され、最高のお山登りでした



山頂からの眺め
山頂に到着

わたしのひとこと

「働き方改革」が叫ばれている中、人材不足問題が経営者を悩ませています。非常事態です。一つの例が、女性の出産・育児 其後の勤務時間の短縮です。政府が少子高齢化対策の一環として、この部分の拡充を進めた結果、人手不足が更に問題になっています。歯科医院では歯科衛生士、医療機関等では看護師が必要とされています。この人達は、ほとんどが女性です。産前6週間産後8週間、その後子が一歳になるまでの育児休業、職場復帰後は勤務時間の短縮(3歳未満の子を養育する場合)が、法によって保護されています。一職場に3人~4人の該当者がいると、人手不足で正常な経営を圧迫し、お客様である患者様への診察時間短縮も実態として出てきている状況です。無資格者では用を足さない職務等で、企業の健全な運営に困難を強いられている中、働き方改革は、これで正しいのでしょうか？
多様な働き方を求める政府の進め方は、本当に理にかなった進め方とは思えません。中小企業の現場実態を、もっとよく見て欲しいものです。
鍋島 勝子

企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

