



特定社会保険労務士

# ヒライ先生のQ&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## 「働き方改革関連法」成立の中小企業への影響

その2

「働き方改革関連法」では、与野党が鋭く対立し激しい議論となった高度プロフェッショナル制度について多くのマスコミが取り上げましたが、実際の対象者となると年収要件の1075万円以上の労働者は限られ、全労働者の3%程度と言われています。更に管理監督職でない労働者となると、1万人規模の企業でも数人しかいないとの話もでてくるなど、中小企業にとってはまだまだ縁遠い話です。

さて、これらの法律はいつから施行されるかが、まずは気になる点です。関連法案の中で、中小企業に影響が大きい改正事項は次の4項目です。

- ① 年次有給休暇の時季指定(5日の付与義務)  
平成31年4月1日施行(すべての企業が対象)
- ② 時間外労働の上限規制  
平成31年4月1日施行(中小企業は平成32年4月1日)  
平成32年4月1日施行(中小企業は平成33年4月1日)
- ③ 同一賃金同一労働(労働契約法・パート労働法)  
平成32年4月1日施行(中小企業は平成33年4月1日)
- ④ 中小企業における60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し  
平成35年4月1日施行(大企業は平成22年4月1日)

これら4項目のなかで、一番早いものは平成31年4月施行となっておりますので、あと半年ほどしかなく、準備期間も考えられるだけ早く取り組む必要がありそうです。なお、中小企業は適用を1年遅らせている項目もあります。

有給休暇の時季指定については、規模を問わず中小企業も対象となっております。対応の準備をする必要がありますので、まずは改正法の条文を見てみます。

(労働基準法の一部改正)第39条第6項の次に次の2項を加える。

- 7 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇(これらの規定により使用者が与えなければならぬ有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。)の日数のうち5日については、基準日(継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下この項において同じ。)から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第1項から第3項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
- 8 前項の規定にかかわらず、第5項又は第6項の規定により第1項から第3項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数(当該日数が5日を超える場合には、5日とする。)分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

平たく言えば、使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、そのうちの5日については、毎年、時季を指定して与えなければならぬこととなります。ただし、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については時季の指定は要しないこととなります。

次号では、何故このような付与義務ができたのかその背景を見たいので、その内容について解説します。

〈つづく〉