



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。政策研究家として、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4

(1) 有給休暇取得日の5日以上義務化の内容

今回の改正で、年10日以上有給休暇が付与される労働者については、最低でも5日は有給休暇を現実に与えることが義務付けられました。換言すればこの義務化は、有給休暇の消化日数が5日未満の労働者に対して、使用者である会社側が時季を指定して有給休暇を取得させる義務があることとなります。

一般的に正社員は、入社後6か月たてば、年10日の有給休暇の権利を持ちます。この場合に、有給休暇の消化日数が5日未満であれば、会社側で有給休暇取得日を指定する義務の対象となりますが、パート社員で週当たりの出勤日数の短い労働者は、比例付与となりますので注意が必要です。

(2) 有給休暇指定義務の対象外となる場合

すでに年5日以上有給休暇を取得している場合と、計画年休制度ですでに年5日以上の付与がされている場合には、使用者による時季指定義務の対象外となります。

前段の5日以上有給休暇を取得している場合とは、個人ごとに見た場合に、年5日以上すでに消化されていることを指します。

「計画年休制度」とは、会社が労働者代表との労使協定により、各労働者の有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ日にちを決めてしまうことができる制度で、この制度で有給休暇を計画的に付与することを指します。

(3) 義務化への具体的な対応方法

改正法では、有給休暇の付与日数が10労働日以上である労働者に対して、付与日数のうち5日については、基準日から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ぬとなっています。ここでいう基準日から1年間とい

うのは、原則として従業員の入社日の6か月後から数えて1年ごとの期間です。

例えば出勤日数の短い労働者で、比例付与の対象者以外の正社員等は、入社日から6か月経過すると年10日の有給休暇の権利を取得します。入社日の6か月後の日から入社日の1年6か月後の日の前日までの1年間の間で有給休暇消化日数が5日未満と見込まれる従業員に対しては、企業側から日を決めて有給休暇を取得させることが義務付けられることとなります。

改正法への具体的な対応方法として考えられる方法は、個人別に指定する方法と計画年休制度を導入する方法の大きく2つあると考えられています。

● 個人別指定方式

労働者ごとに消化日数が5日以上になっているかを個別管理し、基準日から1年経過する数か月前の時点で基準日から1年以内の付与日数が5日未満になることが見込まれる労働者について、会社が有給休暇取得日を指定し付与する方法です。

● 計画年休制度

この制度は、改正以前より認められている制度です。この制度で年5日以上を計画付与した場合には、5日の使用者による時季指定義務は無くなります。この制度は、労使協定が必要ですが、全社、部署、個人別など、自社に適した制度設計とすることができま

す。この改正法については、現在労働政策審議会労働条件分科会において、運用の詳細について議論が進められていますので、新しい情報については適宜掲載していく予定です。来月号からは、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金について解説してゆきます。

〈つづく〉