

連絡先：〒445-0853

西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階 愛三西尾法律事務所

電話：0563-53-0220 FAX：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

働き方改革関連法

～中小企業は年次有給休暇にご用心

◆働き方改革関連法の施行

「働き方改革法？中小企業は1年猶予でしょ？」と思っている社長、要注意です。

確かに、中小企業の多くに関係する「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」については、施行が1年間猶予されています。

しかし、「年次有給休暇の義務化」は、企業の規模を問わず、中小企業にも既に平成31年4月から施行されています。

「年次有給休暇の義務化」というのは、会社が従業員に1年で5日年休を消化させなければならないというものです。

違反した場合には、「従業員1人につき30万円の罰金」という、怖ろしい罰則付きです。

◆有給休暇を年5日取得できない場合は、すぐに罰金を払わないといけないのか？

改正労働基準法に関するQ&A（平成31年3月 厚生労働省労働基準局）

（<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>）の「3-19」に「(Q) 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。」

(A) 法違反として取り扱うこととなりますが、



労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととします。」との記載があります。

このQ&Aを法的に解釈すると、「もし年5日の取得ができない労働者がいたとしても、法律違反についてすぐに検察官に送致して罰金を科すのではなく、原則として、将来どのように改善をするのか一緒に話し合います。」と読み取れます。

そのため、まずはそれほど罰則の心配をする必要はなさそうです。

ただし、あまりに悪質と判断された場合は立件されることが予想されますので、やはり、年次有給休暇の年5日取得に向けて、最善の努力をしたほうが良いと思います。

◆法定休日ではない所定休日を労働日に変更したうえで、その労働日を年次有給休暇に指定できるのか？

また、先ほどの改正労働基準法Q&Aの「3-17」に「(Q) 今回の法改正を契機に、法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇とし時季指定することはできますか。

(A) ご質問のような手法は、実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくないものです。」との記載があります。

このQ&Aを解釈すると、「法律的には可能です。ただ、実質的には労働者の休暇日数が増えないので、好ましい手法ではありません。」と読み取れます。

このような手法を採用するかの是非は別として、まずは会社の年間所定休日の日数をきちんと把握することが大切ですね。

働き方改革関連法

～年次有給休暇に関する就業規則例

◆年次有給休暇を取得させる条項が必要

ところで、年次有給休暇は、あくまで労働者の権利です。

そのため、会社側から、労働者に対して、年次有給休暇を取得させるためには、実は、特別の規定が必要です。

それが、「年次有給休暇の計画的付与」や「使用者による年次有給休暇の時季指定」の規定です。

以下で、労働基準法の改正に対応した就業規則例を挙げます。

第4項が「年次有給休暇の計画的付与」、第5項が「使用者による年次有給休暇の時季指定」の規定です。

(年次有給休暇等)

第〇条 従業員に対し、勤続6ヵ月経過後、労働基準法の定めるところにより年次有給休暇を与える。

(2) 年次有給休暇は、従業員が指定した時季に与える。ただし、事業の都合によりやむを得ない場合には他の時季に変更することがある。

(3) 年次有給休暇を取得しようとするものは、原則として5日前までに、緊急やむを得ない場合でも当日の始業時間前までに申請をしなければならない。当日の始業時間後の申請については、有給休暇と認めない。

(4) 従業員の年次有給休暇のうち5日を超える日数については、労使協定で定めるところによりあらかじめ時季を指定して付与することができる。

(5) 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては第2項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第2項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数を5日から控除するものとする。

(6) 当該年度に行使しなかった年次有給休暇は、次年度に限り繰越すことができる。

(7) 年次有給休暇により休んだ期間については、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う。

～当事務所よりひと言～

平成最後の4月、とうとう働き方改革関連法が施行されました。

弁護士としても、中小企業診断士としても、また産業カウンセラーとしても、「働き方」について研鑽の必要性を痛切に感じます。