

大阪賃金問題研究会（Q & A）

I. 法改正概要のご説明

II. 導入に関する問題点

① 年 5 日間の年次有給休暇の取得（企業に義務付け）

Q1 パートの有休は何日？パートにも企業に有休義務付けがあるの？

A1 P3～4

Q2 そもそも年 5 日の年次有給休暇の確実な取得という法改正は、どういう意味？

A2 P5～6

Q3 今回の「企業の有休付与義務 5 日」、就業規則にどのように整備すればいいの？

A3 P7

（年次有給休暇）

採用日から 6 か月間継続勤務し、所定労働日の 8 割以上出勤した労働者に対しては、10 日の年次有給休暇を与える。その後 1 年間継続勤務するごとに、当該 1 年間において所定労働日の 8 割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間 30 時間未満であり、かつ、週所定労働日数が 4 日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が 216 日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働 日数	1 年間の所定労働日数	勤 続 期 間						
		6 か 月	1 年 6 か 月	2 年 6 か 月	3 年 6 か 月	4 年 6 か 月	5 年 6 か 月	6 年 6 か月 以上
4 日	169 日～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日	121 日～168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	73 日～120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48 日～72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。
ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

4 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

(ここに挿入) 以下、条項番号整備

5 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。

- ① 年次有給休暇を取得した期間
- ② 産前産後の休業期間
- ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
- ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

6 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。

7 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

8 会社は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各労働者に通知する。

Q4 有休管理を管理しやすくするには、どのようにすればいいの？

A4 P11

Q5 他の企業は、どのように「企業の有休付与義務5日」を実施しようとしているのか？

A5 P12~16

Q6 有休一斉付与について知りたいんだけど？

A6 P8~10

Q7 有休一斉付与について知りたいんだけど？

A7 P8~10

Q8 有休取得義務による会社の対策について

A8 ・一度に休まれたら困る→計画的付与

- ・人員不足→年5日は取得することを前提に採用計画
- ・給与額も有休取得を見越した上での決定
- ・生産性アップ
- ・業務改善

・3原則「無くす」「減らす」「変える」

【1】「無くす」業務そのものをやめられないか？

【2】「減らす」業務の処理回数、処理量を減らせないか？

【3】「変える」無くせる業務を無くし、減らせる業務を減らし、残った「変える」＝改善する。

図1「業務改善を進める三つの視点」



- ✓業務をやめる、無くす
- ✓アウトソーシングする



- ✓発生量を減らす
- ✓処理頻度を減らす
など



- ✓方法を見直す
- ✓人の視点で変える
- ✓システムを活用する
など

Q9 その他企業からの問い合わせ例

A9

(質問A)

2019年4月以降の企業の有休5日付与義務について

入社年度と2年目以降の付与日が異なる場合の取り扱いについて知りたい

(回答A)

「比例按分を行わない場合」は、入社年度に10日発生した日から1年間、
2年目の付与日から1年間に、それぞれ5日付与義務

- 「付与に比例按分を行う場合」は、「入社年度に10日発生した日」
から、「2年目の付与日から1年間の取得期間の終わり」の期間

を 18 箇月とすると 18 ヶ月 : 12 ヶ月 = X : 5

$12X = 9090 \div 12 = 7.5$ 日が企業の付与義務日数となる。

※労働者が半日取希望し、使用者もそれを認めたら 7.5 日でオッケーだが、労働者が半日取得を希望しなければ、8 日となる。

(質問 B)

入社年度と翌年度で有休の付与日が異なる場合で、入社年度は比例按分して付与している会社の就業規則の法改正の記載方法について原則の条文追加だけでなく、入社年度は比例按分するという文言を入れないといけないか？

(回答 B)

入社年度は異なるルールなので、載せるべき。

「年度の途中に採用された従業員については、年次有給休暇を与えられた年度から翌年度までの期間において、当該期間に応じた時季指定義務日数を時季を指定して取得させる」という文章でもいいし、従業員にわかりやすくするには、採用年度の付与日数については表にするといい。

(質問 C)

退職者が 5/31 に退職。4 月 1 日に一斉付与する場合、4 月～3 月までの期間に 5 日付与だが、退職までの 2 ヶ月の間に 5 日付与させないといけないか、比例按分付与か、それとも、3 月 31 日までの間に付与なので、0 日でもかまわないか。

(回答 C)

退職者が 5/31 に退職。4 月 1 日に一斉付与する場合、4 月～3 月までの期間に 5 日付与だが、退職までの 2 ヶ月の間に 5 日付与するという考え方が妥当だと思われる。(労働局回答) 通達レベルではまだ出ていない。

② 残業時間の上限規制

Q1 36 協定の様式が新しく変わるの？

A1 P13～14

Q2 実務レベルの対応について気をつけることは？

A2 P15

Q3 残業代込みで生活が成り立っているのにと従業員に言われたが？

A3 副業、W ワークの容認の検討

Q4 上限規制を守るとなると、人手不足で経営が成り立たない

A4 女性、高齢者、外国人採用

(例) 労働基準監督署での相談 飲食店（仕込みのみを高齢者に）