



社労士のつぶやき 62 悩ましい有給休暇②—管理実務

4 月 1 日から「働き方改革関連法」の一部が施行されました。主な内容は、前回お伝えした通り年 5 日の有給休暇の付与義務です。もう一つは残業規制ですが、こちらは大企業が先行し私たちのような中小企業はさらに 1 年後となりますので、まだ慌てなくてもよいでしょう。

新規学卒者など 4 月 1 日入社の方でフルタイム勤務の方は、法律通りなら 6 か月後の 10 月 1 日に有給休暇が発生します。今回の義務化では「付与されてから 1 年以内に 5 日消化」と定められていますので、この場合だと 2020 年 9 月 30 日までに 5 日取得させなければなりません。ところが多くの会社では、有休の付与日が従業員の入社日によってバラバラになることを防ぐため、基準日を設けているところが多いのです。仮に 4 月 1 日が基準日だとすると、新入社員は 2019 年 10 月 1 日から 1 年間で 5 日、そして半年後の 2020 年 4 月 1 日から 1 年間で 5 日取得させるという「管理」が必要になります。

今回の法改正により巷で広がっているのは、例えば夏休み等を有休扱いにするという方法です。これなら、夏休みはこれまでも休みだったのですから、新たに設定せずとも有休を消化できる、という利便性があります。しかし、これには多くのハードルがあります。まず「労働者の権利」である有休を指定して休ませるのですから、「労働条件の不利益変更だ」と言われる可能性があるのです。仮に「ウチは大丈夫、みんな納得してくれる」という会社であっても、今度はそれを書面にしなければなりません。まず就業規則に夏休み等の「計画的付与」を明記すること、そして指定する日を決め、労使協定を結びます。就業規則の作成や変更、そして労使協定は「労働者の過半数を代表する者」と締結しなくてはならず、使用者の意向に基づく者だと無効になる恐れがあります。つまり計画的付与の導入から過半数代表者を選んで就業規則を労基署に届けるまでのプロセスを、従業員に説明する必要があるのです。まとめると、①4 月 1 日からの有休新制度を正しく理解する②従業員からの有休届や有休管理簿などの書類を整備する③過半数代表者を従業員側が中心となって決める④就業規則を変更する、ということになります。皆さんの中には「有休なんて与えたことが無い」から「あとは改正法令に対応するだけだ」という会社まで、様々あると思います。いずれにせよ、自社に合わせて管理実務を進めていく必要があります。

社労士事務所アジュール 高 龍弘

燃料カードの価格表【2019年4月分】

AMSカード ※共通利用可能

油 種	ENEOS・Shell・COSMO
レギュラー	1 3 4 円
ハイオク	1 4 4 円
軽 油	1 1 5 円

【価格は税抜】

ENEOSビジネスカード

油 種	ENEOS
レギュラー	1 3 9 円
ハイオク	1 4 9 円
軽 油	1 1 7 円

【価格は税抜】

全国共通・燃料カード ※カードはメーカーごとに発行

油 種	出光・ENEOS・COSMO	宇佐美	鈴 与 (ENEOS ウイング)
レギュラー	133.5～135.5 円	133.5～135.5 円	141.3～143.3 円
ハイオク	143.5～145.5 円	143.5～145.5 円	151.3～153.3 円
軽 油	116.2～118.2 円	116.2～118.2 円	121.8～123.8 円

【価格は税抜】