

1. 2019年4月から「働き方改革」関連法が順次施行

それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、国では長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じます。

具体的には、大きく分けて次の2つとなります。

(1)労働時間法制の見直し

- ①残業時間の上限規制(2020年4月より)
- ②「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③年5日間の年次有給休暇の取得(企業に義務付け)
- ④月60時間超の残業の割増賃金率引上げ(2023年4月より)
- ⑤労働時間の客観的な把握(企業に義務付け)
- ⑥「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑧産業医・産業保健機能の強化

- (2)正規雇用労働者(無期雇用フルタイム労働者)と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)の間の不合理な待遇差を禁止(2020年4月より)

2. 中小企業に義務づけられる項目は、「年5日の年次有給休暇の取得」と「労働時間の客観的な把握」

「働き方改革関連法」は順次施行されます。上記の「働き方改革」項目の中で、2019年4月より中小企業への対応が迫られるものは、上記の②③⑤⑥⑦⑧ですが、その中で「年5日の年次有給休暇の取得」と「労働時間の客観的な把握」への対応が重要です。事業者は、まずこの2項目の取り組みを先行させましょう。

3. 年5日の年次有給休暇の取得

(1)年次有給休暇とは？

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者を含む)には、年10日の有給休暇が付与されます。

※継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。

※パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

(2)法改正による企業の新たな義務

2019年4月から、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

平成31年2月号では、働き方改革のうち「労働