

FirstGlobal メッセージ

siesta

2019.3月号 vol.189

発行元：〒540-0012

大阪府中央区谷町1-6-4

天満橋八千代ビル10階

(株)ファーストグローバルコンサルティング

代表取締役

戦略人事コンサルタント 品川典久

TEL 06-6910-3007 FAX 06-6910-3008

Email shinagawa@1gc.jp

URL <http://www.1gc.jp>

今月のトピックス

年休強制付与

今回もお仕事のお話です。ご存知かと思いますが、4月からいわゆる「働き方改革」関連法が施行されます。いろいろ種類がありまして、「労働時間上限規制」「高度プロフェッショナル制度」「月60時間超割増率引上げ」「医師面接見直し・労働時間把握」「同一労働同一賃金」などなど。数もですが、適用時期が企業規模、業種によってバラつきがあるので、専門家である私たちも「これはいつから？」とご質問をいただいても、恥ずかしながら即答できない場合もあるくらいです。その中で「年休強制付与」は、どの会社でも4月から始まります。あまりピンと来ていないご担当もいらっしゃると思いますが、最終的にはお金にまつわる話になるので、ご注意ください。また守らないと今までになかった罰金30万円の罰則が会社に課されます。いわゆる「年次有給休暇」の話ですが、結構労使双方とも自分に良いように解釈されているケースが多いようです。過去にありましたが、うちの会社は（法定）有休はない、とか、うちの会社のパートは有休がない、と管理職や当事者の社員さんから聞くこともしばしばありました。また、社員の権利だから、なんでもかんでも有休取得の申出は認めなければならない、とか。紙幅の関係から詳細は記述できませんが、6ヵ月継続勤務すれば、有給休暇取得の権利は得られます。勤務日数や時間の少ない方でも一定の日数は発生します。この有休を社員が毎年使い切っている会社は、今回の法改正は全く気にする必要はありません。ただ、使い切らずに翌年に繰り越したり、時効で消滅したり、退職時にまとめて充当する、というケースが多いのではないのでしょうか？法遵守を目指すなら、管理の上で、年間5日は消化してもらおうか、一斉休日を新たに設けて強制的に休ませるか？なお、半日単位付与でかせぐ、はありますが、日々の細切れ時間を充てる時間単位はダメですので念のため。現行の休日日数を増やさずにクリアする方法もありますが、テクニカルなお話なので、詳しくはあらためて。ただし、「買取り」は退職時以外は認められていませんから、お気をつけください。

< next >

この前大阪マラソンが終わったかと思ったら、もうすぐ恒例の篠山マラソンです。今度は制限時間が2時間は違い、ここ数年途中でシャットアウトされていますので、心して臨みます。