



成迫社会保険労務士法人  
松本事務所 TEL 0263-33-2223  
長野事務所 TEL 026-291-4152

株式会社 経理代行  
松本事務所 TEL 0263-38-7300  
長野事務所 TEL 026-291-4160  
飯田事務所 TEL 0265-25-0261

## 2019年4月からの『働き方改革』でどう変わる！？

来春以降、働き方改革関連法が、順次施行されます。今回はその中で、特に実務上で影響が大きいと思われる、「年次有給休暇（有休）の改正」についてピックアップしたいと思います。

Q. 有給休暇の何が変わるの？

A. 最低でも年に5日間、有休を取得させる事が、すべての事業所に義務付けられます！

Q. 対象になるのは正社員だけ？パートも？

A. 有休付与日数が10日以上（繰り越し分は含みません）のスタッフが対象となるので、要件を満たすパート等も対象となります。

Q. もし5日間取得できないスタッフがいたら、どうなるの？

A. その場合、事業主の義務の不履行となり労基法違反（30万円以下の罰金）となります。

### <中小企業の現状と課題>

- ①限られた人数で業務を行っている中小企業の場合、有休を取得する事が難しい
- ②有休の管理をしておらず実態が把握できていない
- ③有休を取得することを「良く思われない」「迷惑がかかる」と捉え、取得しづらい雰囲気がある
- ④そもそもパートに有休を与えていない



来春からの法改正を受け、まずおこなっていただきたいことは、「**有休管理簿の作成**」と「**実態の把握**」です。それを踏まえて、有休を取得しやすい環境整備をご検討ください。例として「有休の計画的付与」についてご紹介いたします。

### <有休の計画的付与とは>

- ①付与日数のうち5日間を除いた残りの日数を計画的付与とし事業主が時季を指定しても良い。  
（例）年度で区切り4～12月は本人の申請とし、12月時点で5日間取得できそうにない場合は、事業主が1～3月で時季を指定しても良い。（ただしこの場合、有休付与日の基準日を4月1日と定める等が必要）
- ②事業所全体、部署ごと、個人ごとに付与日を設定することもできる。
- ③開業記念日を有休とする、アニバーサリー休暇として誕生日や結婚記念日を有休とする、飛び石連休の際に、間の日を有休として大型連休とする等の方法もあります。

安部政権の「働き方改革」は多岐にわたります。中小企業では、**残業時間の上限規制の導入が2020年4月に、また月60時間超えの時間外に係る割増賃金率が2023年4月に上がる**見込みです。連日報道もされていますので、今後従業員から質問もあるかと思えます。ご不明な点は弊社スタッフまでご相談ください。  
今井 しのぶ

## 「ペーパーレス化」 自社に合った方法を

「ペーパーレス」。特別な事ではなくなってきました。オフィスから紙がなくなれば「どこでもオフィス」が可能になり、近年話題の働き方改革にも貢献することができそうです。クラウド給与ソフトに移行する等、給与関連の書類だけでも一部または全体が「紙を持たない」方向にゆっくりですが向かっています。紙にしない＝ペーパーレス化は進めていくメリットもたくさんありますがデメリットも存在します。

- ◆メリット◆ **「場所をとらない・セキュリティ強化」**→閲覧制限を設けることで紙よりも高レベルで機密性を保持できる  
**「そこになくても見ることができる」**→遠隔地での業務が可能
- ◆デメリット◆ **「メモが気軽にできない」「ITに不慣れな場合かえって業務効率が低下する」**  
**「画面のサイズによって閲覧しにくい文書がある」**



「ペーパーレス化を進めよう」としたときにはメリット・デメリット、向き・不向きを考えながら自社に合う方法をとれるといいですね。なお、法律で原本保存が義務付けられている文書については、電子化可能文書や保存要件など留意すべき事項が多くあります。ご注意ください。（e-文書法）  
飯塚 香代子