

社会福祉法人全国社会福祉協議会主催
全国経営協「みてわかる福祉経営シリーズ」
みるみるわかる労務管理 第2回資料

働き方改革関連法の概要
～全体像、年次有給休暇～

2020年8月



あおば社会保険労務士法人

藤原英理

はじめに ～当法人について～

すべてはお客様の
笑顔と成長のために。

沿革

2004年（平成16年）8月 法人設立
2006年（平成18年）7月 労働保険事務組合の事務代行開始
2011年（平成23年）7月 東京オフィス設置
2011年（平成23年）11月 静岡オフィス拡張
2012年（平成24年）9月 東京オフィス拡張移転
2013年（平成25年）9月 静岡オフィス拡張
2014年（平成26年）8月 あおばセミナールーム開設（静岡）
2015年（平成27年）3月 あおばセミナールーム開設（東京）
2016年（平成28年）2月 ISMS/ISO27001認証取得
2017年（平成29年）2月 大阪オフィス設置
2018年（平成30年）10月 横浜オフィス設置

あおばは、4拠点46名のスタッフが、お互いの強みを活かし連携することで、私たちが出来得る、最高レベルのサービスをお客様に提供いたします。

主な業務内容

- ・就業規則等の整備
- ・賃金・退職金設計等
- ・IPO(新規上場)支援
- ・労務監査
- ・人事制度構築
- ・給与計算
- ・社会保険・労働保険等事務代理代行
- ・人材派遣業許可等の申請業務
- ・各種労務管理
- ・行政対応、労働紛争対応、斡旋代理

- ・適性検査
- ・社員教育、各種セミナー
- ・各種年金相談
- ・リスクマネジメント対策
- ・メンタルヘルス対策
- ・SNS対策
- ・企業風土改革(組織診断)
- ・各種助成金 など



東京オフィス

〒105-0001
東京都港区虎ノ門3-22-11 豊澄ビル4階
TEL: 03-6430-9450 / 0120-39-6064
FAX: 03-6430-9451
URL: <https://www.aoba-sr.com>
Mail: a-info@aoba-sr.com



□アクセス
・東京メトロ日比谷線「神谷町」駅下車徒歩3分
・都営三田線「神谷町」駅下車徒歩5分

静岡オフィス

〒411-0039
静岡県三島市寿町3-39 田代ビル2A
TEL: 055-983-6770 / 0120-39-6064
FAX: 055-983-6771
URL: <https://www.aoba-sr.com>
Mail: a-info@aoba-sr.com



□アクセス
JR新東海道線/東海道新幹線/伊豆箱根鉄道 三島駅下車
三島駅南口より徒歩5分(セブンイレブンの手前をビル1
裏駅ロータリーに向かって右手に真直ぐお進みください)

大阪オフィス

〒543-0052
大阪府大阪市天王寺区大寺5-7-4 SKアカデミービル
TEL: 06-6776-8480
FAX: 06-6776-8481
URL: <https://www.aoba-sr.com>
Mail: a-info@aoba-sr.com



横浜オフィス

〒231-0047
神奈川県横浜市中区羽衣町3-60 羽衣町京浜ビル10階
TEL: 045-250-5850
FAX: 045-250-5851
URL: <https://www.aoba-sr.com>
Mail: a-info@aoba-sr.com



ISMS JIS Q 27001:2014(ISO/IEC27001:2013)取得



認証番号: 1600950

社会労務士個人情報保護事務所(SRP II 認証)



あおば社会保険労務士法人

2020 All rights reserved

本日の内容

1. 働き方改革の背景と概要
～改正法の背景と概要～
2. 年次有給休暇5日取得義務化について
～法律の概要と罰則及び注意すべき点～



1. 働き方改革 背景と概要



1-1. “働き方改革”の背景

日本の労働生産性
OECD加盟国中
20位
先進国ではほぼ
最下位。

少子高齢化による
生産年齢人口の
減少
働く方のニーズの
多様化

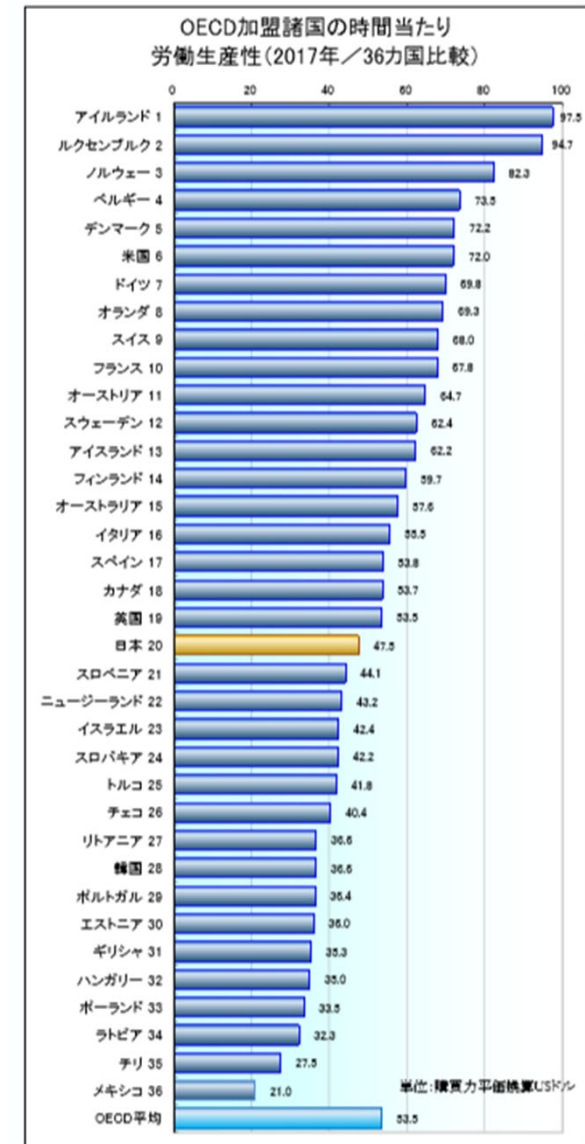
国の施策として

“働き方改革”
一億総活躍社会の実現に向けて



あおば社会保険労務士法人

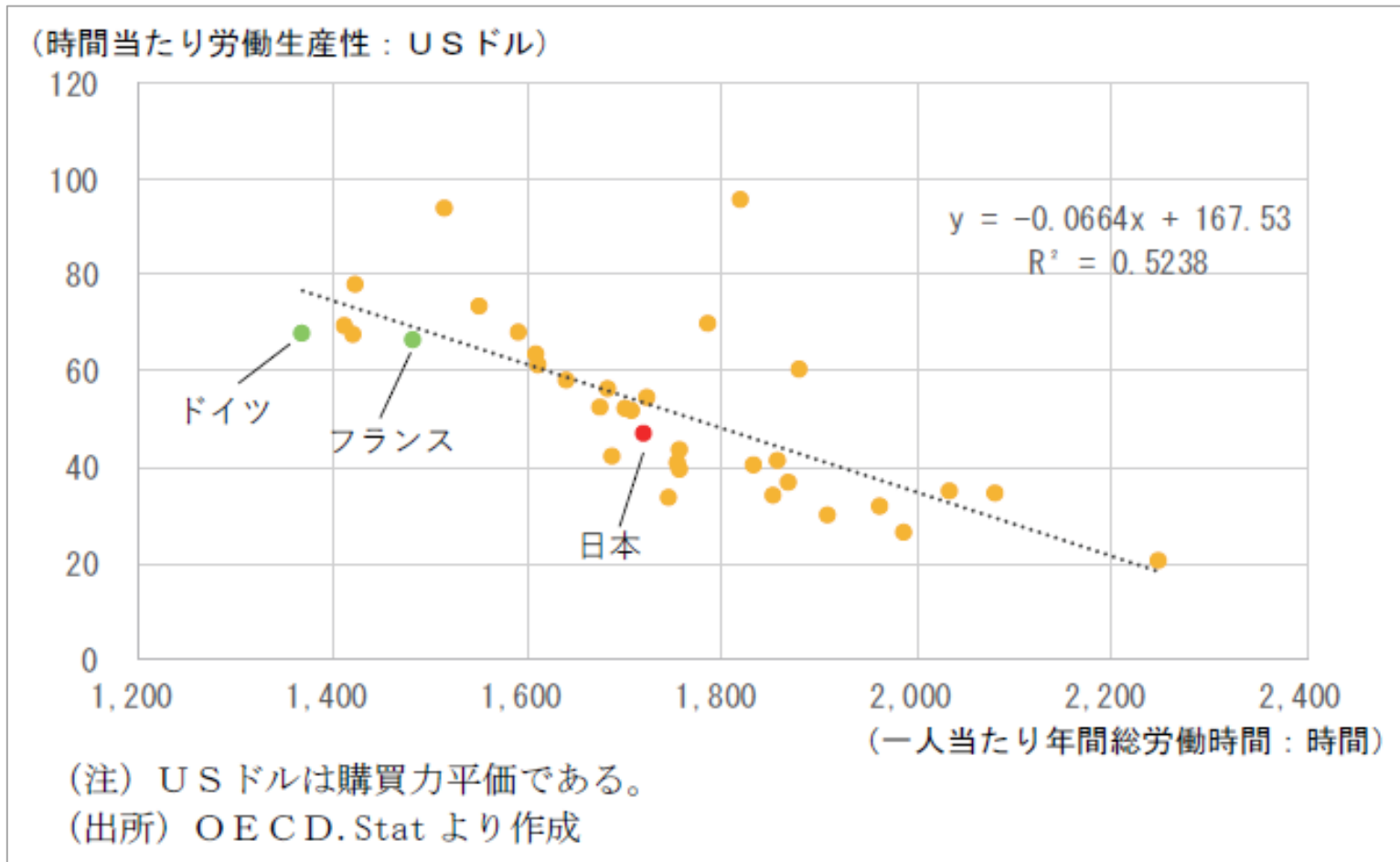
2020 All rights reserved



出典:公益財団法人日本生産性本部

1-2. 労働生産性と労働時間

OECD加盟国の労働生産性と労働時間（2016 年）



1-3. 働き方改革の意義

法改正の目的

働く方々が、**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

長時間労働の是正

多様で柔軟な働き方の実現

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

ための措置を講じることが狙いです。

1-4. 改正法の概要と施行時期

			施行日	
			大企業	中小企業
働き方改革 基本理念	雇用対策法 →労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び 職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）		公布日施行 2018年7月6日	
労働時間	労働基準法	・時間外労働の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日
		・上限規制の猶予措置の廃止 （自動車の運転業務、建設業）	2024年4月1日	
		・年次有給休暇の確実な取得 （5日付与義務化） ・「高度プロフェッショナル制度」導入 ・3か月単位の「フレックスタイム制」	2019年4月1日	
		・中小企業における月60時間超の時間 外労働の割増賃金率を50%以上とす ることの猶予措置の廃止		2023年4月1日
	労働時間等設定 改善法	・「勤務時間インターバル制度」の導入 促進（努力義務化）	2019年4月1日	
労働者 健康確保	労働安全衛生法	・医師の面接指導制度の拡充 ・管理監督者を含む労働時間状況の 客観的な把握 ・産業医・産業保健機能の強化	2019年4月1日	
同一労働 同一賃金	パートタイム労働法、労働契約法 →新パートタイム・有期雇用労働法		2020年4月1日	2021年4月1日
	労働者派遣法		2020年4月1日	

2. 年次有給休暇 5日取得義務化



2-1. 年次有給休暇の取得義務化とは

年次有給休暇に関する今回の改正内容

法人は、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対し、そのうち5日については、年次有給休暇付与の基準日から1年以内の期間に、取得時季を指定して与えなければならない。

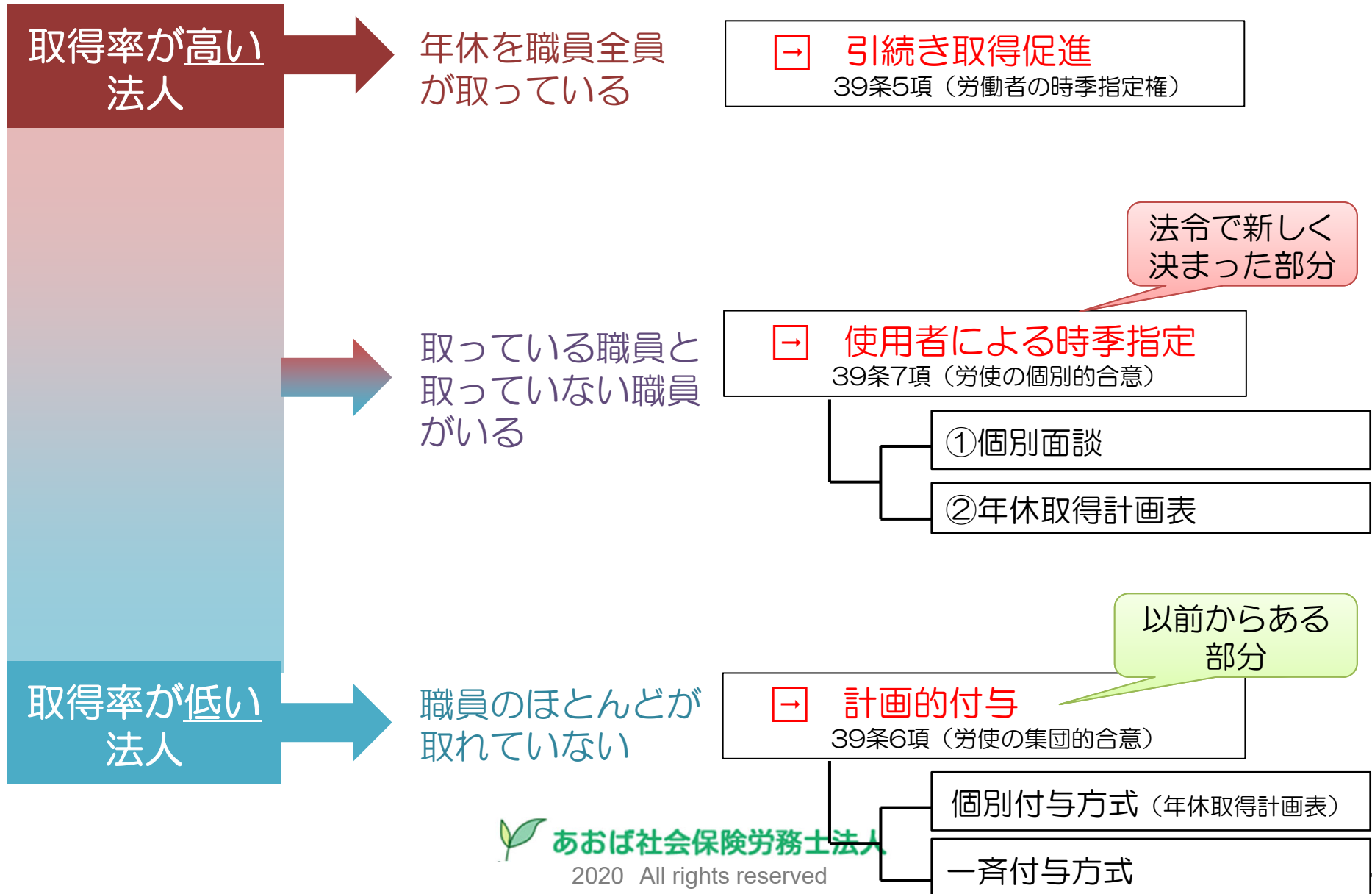
(例1) 基準日が2019.4.1のとき



(例2) 基準日が2019.9.1のとき



2-2. どのような方法で対応するか



2-3. 使用者の義務（年次有給休暇）



年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿を作成、3年間保存**

時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存。（システム上で管理することも差し支えありません。）



就業規則への規定

使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は
→**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載**

休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項（労働基準法第89条）であるため、記載必須

2-4. 罰則



罰 則

年5日の時季指定義務・就業規則への規定に違反した場合には罰則が科されることがあります。

	違反事項	違反内容	罰則規定	罰則内容
年5日の時季指定義務	労働基準法第39条第7項	年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合（※）	労働基準法第120条	30万円以下の罰金
就業規則への規定	労働基準法第89条	使用者による時期指定を行う場合において就業規則に記載していない場合	労働基準法第120条	30万円以下の罰金
その他	労働基準法第39条（第7項を除く）	労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合（※）	労働基準法第119条	6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

（※）罰則による違反は、対象となる労働者1人につき1罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

2-5. 注意すべき部分

1. 管理監督者は例外ではありません！
※施設長等の年次有給休暇の取得は大丈夫でしょうか？
2. 年5日のカウントには、時間単位年休を入れることができません。
※一日、半日単位のみが有効です。
3. 夏季特別休暇等をカウントしている場合は、時効の定めなど法定の年次有給休暇と同等の性格を有することが必須です。
4. 入職日一斉付与など、法律を上回って取得させている場合の、ダブルトラック、時効の扱いに注意！

ご清聴ありがとうございました！

ご質問、ご意見等ございましたら、ご遠慮なくお問い合わせください。

あおば社会保険労務士法人 藤原英理

電話 0120-39-6064 / 03-6430-9450

FAX 03-6430-9451

メール a-info@aoba-sr.com



あおば社会保険労務士法人

2020 All rights reserved