

年次有給休暇の付与義務

- ・年5日の年次有給休暇を取得させる使用者の義務とは何か
- ・「うちの会社には有給休暇という制度は無い」と言われた
- ・これまで休日だった土曜日や祝日を労働日に変更され、有給休暇の付与日に指定された
- ・パートで働いているが、5日の取得の対象になるか

◆ 基本のきほん

◎年5日の年次有給休暇を取得させる使用者の義務とは

年次有給休暇は、労働者が取得を希望する時季を、使用者に申し出ることにより取得できるものですが、同僚への気兼ねや申し出ることへのためらい等から、年休取得率がなかなか上がらないという状況がありました。

働き方改革の一環として、年次有給休暇について定める労働基準法（以下「労基法」という。）第39条が改正され、年5日の年次有給休暇を労働者に取得させることが、使用者の義務となりました。

① 対象者

法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。管理監督者や有期雇用労働者、短時間労働者も含まれます。前年度から繰り越した年次有給休暇の日数は含まず、当年度に付与される法定の年次有給休暇の日数が10日以上である労働者が対象となります。

② 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に、5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

③ 時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

④ 時季指定を要しない場合

労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。

「使用者による時季指定」、「労働者自らの時季指定・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者が取得した年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできません。（もちろん、労働者からは残日数分について時季指定をすることができます。）

⑤ 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簿※を作成し、3年間保存しなければなりません。

※年次有給休暇管理簿＝時季、日数、基準日を労働者ごとに明らかにした書類。労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することができます。また、システム上で管理することもできます。

⑥ 就業規則への規定

休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項（労基法89条）であるため、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、就業規則に記載しなければなりません。

⑦ 罰則

年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合、罰則が科せられることがあります。（労基法第120条、30万円以下の罰金）

◎年5日の年次有給休暇を確実に取得できるようにするには

・基準日に年次有給休暇取得計画表を作成する

労働者が職場の上司や同僚に気兼ねなく年次有給休暇を取得するため、職場で「年次有給休暇取得計画表」を作成し、労働者ごとの休暇取得予定を明示するという方法があります。年度別や四半期別、月別などの期間で個人ごとの年次有給休暇取得計画表を作成し、年次有給休暇の取得予定を明らかにすることにより、職場内において取得時季の調整がしやすくなります。この場合、まずは基準日にその年の年次有給休暇取得計画表を作成することが重要です。

・使用者からの時季指定を行う

年5日の年次有給休暇について使用者が取得時季を指定して与える場合、基準日から1年以内の時期に、適時に行うこととなりますが、

- ・基準日から一定期間が経過したタイミング（半年後など）で年次有給休暇の請求・取得日数が5日未満となっている労働者に対して、使用者から時季指定をする

- ・過去の実績を見て年次有給休暇の取得日数が著しく少ない労働者に対しては、労働者が年間を通じて計画的に年次有給休暇を取得できるよう基準日に使用者から時季指定をする

ことで、労働者からの年次有給休暇の請求を妨げず、かつ効率的な管理を行うことができます。

・年次有給休暇の計画的付与制度（計画年休）を活用する

計画年休は、前もって計画的に休暇取得日を割り振るため、労働者はためらいを感じることなく年次有給休暇を取得することができます。なお、計画年休

の導入には、「就業規則」による規定と「労使協定」の締結が必要になります。

◆ 確かめましょう

- 使用者が時季指定を行う場合、労働者に取得時季の意見を聴取したうえで、労働者の意見を尊重し、取得時季を指定するものとされていますが、適切に行われていますか。
- 事業場の稼働日を変えずに法改正に対応させるため、使用者が所定休日を労働日に変更し、当該労働日を年次有給休暇として時季指定していませんか。

◆ こんな対処法があります！

- ◎「うちの会社には有給休暇という制度は無い」と言われた年次有給休暇は、一定の要件を満たした労働者に、所定労働日数等に応じて付与されることが法律で定められています。今回の法改正により年5日の年次有給

休暇を労働者に取得させることが、使用者に義務づけられています。もし実際に取得することができなかった場合には、労働基準監督署に申告することができます。

◎これまで休日だった土曜日や祝日を労働日に変更され、有給休暇の付与日に指定された

労働日の変更は、就業規則の改定により行うことになります。労働日を増加させるような就業規則の不利益変更は、労働条件を変更することについての必要性や相当性が不可欠です（労働契約法第10条）。年次有給休暇の付与義務に対応するために労働日を増加させることは、好ましくありません。使用者とよく話し合っ理解を求めましょう。資料などを活用し説明しても、理解が得られないときには、県の労働センターに相談しましょう。

- ◎パートで働いているが、5日の取得の対象になるかパートタイマーやアルバイト等の名称にかかわらず、また、1日の労働時間の長短にかかわらず、年次有給休暇の付与日数が10日以上労働者については、年次有給休暇の付与義務の対象となります。

○年次有給休暇の付与日数

継続勤務年数		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
一般の労働者 (下記の者以外)		10	11	12	14	16	18	20
週所定労働時間が30時間未満の労働者	週所定労働日数が4日又は1年間の所定労働日数が169日から216日までの者	7	8	9	10	12	13	15
	週所定労働日数が3日又は1年間の所定労働日数が121日から168日までの者	5	6	6	8	9	10	11
	週所定労働日数が2日又は1年間の所定労働日数が73日から120日までの者	3	4	4	5	6	6	7
	週所定労働日数が1日又は1年間の所定労働日数が48日から72日までの者	1	2	2	2	3	3	3
※知事認定の職業訓練を受ける未成年労働者 (労基法第72条)		12	13	14	16	18	20	20

※週所定労働時間が30時間未満の者を除く。

注：日数が10日以上ある場合（上表**太枠**内）、使用者は、5日について基準日から1年間の間に労働者に年休を取得してもらう必要があります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター(045)633-6110(代)／川崎支所(044)833-3141／
県央支所(046)296-7311／湘南支所(0463)22-2711(代)

発行 神奈川県かながわ労働センター
横浜市中区寿町1-4 〒231-8583

令和元年5月発行