



年次有給休暇の取得義務(年5日)

年次有給休暇（以下、「年休」）は労働基準法（以下「労基法」）で定められている労働者の権利ですが、その取得率は非常に低く、厚生労働省の直近の調査結果によると平成29年の平均取得率は51.1%に過ぎません。政府は2020年に取得率70%を目指し、昨年の働き方改革関連法の改正に、年5日以上年休を確実に取得させる規定を盛り込みました（2019年4月施行）。年休付与は業種、規模を問わずすべての会社に対応が求められますので、人事担当者の関心も高いと思われます。今回は改正の内容と実務上押さえておくべきポイントについて解説します。

■改正の要点

労基法第39条に次のような規定が追加されました。

会社は、年休の付与日数が年10日以上ある従業員に対し、5日については基準日から1年以内の期間に取得の時季を指定することにより与えなければならない。
但し、従業員が請求する時期に与えた日数、労使で定めた計画付与により与えた日数については、時季を定めることにより与えることを要しない。

基準日とは、年休を付与する日のことで、入社日に応じて従業員ごとに異なる場合もありますが、一定規模以上の会社では一斉に付与日を設定する方法が一般的なようです。一斉付与の場合は入社年に限り按分付与する等の措置をとることが多いと思いますが、その場合は下記のような運用になります。

例) 基準日：1月1日

入社日：2019/8/1、当年分として入社日に4日の年休付与（1回目の基準日）

2回目の基準日：2020/1/1に新たに11日付与

この場合、入社年に付与された年休は4日ですので、時季を指定して取得させる必要はありません。2020年付与分が時季指定の対象となります。なお、施行日は2019年4月になりますので、この場合には経過措置が適用され、実際には施行日（2019年4月1日）以降に到来する基準日から適用されます（1月1日基準日の場合は2020年1月1日）。

■実務対応のポイント

対象者： 基準日に年10日以上年休が付与される従業員で、雇用形態は問いません。勤務日数等による比例付与により付与日数が年10日に満たないようなパートタイマーは対象となりません。あくまでも基準日の付与日数で判断しますので、前年の繰り越し分を含めると年休が10日以上になる場合でも対象になりません。

取得時季の指定： 取得時季の指定にあたっては、改正労基法施行規則で、一方的に通知するのではなく、従業員の意見を聴取し、希望を尊重するように努めなければなりません。

5日の取得義務から除外できる年休： 従業員が本来の請求手続きにより取得した日数（当年付与分に限らず前年からの繰り越し分から取得した日数を含む）、及び労使協定に基づく計画付与（後述のミニ知識参照）により取得した日数は時季指定義務の5日から除外します。言い換えれば、何らかの形で1年間に5日の年休を取得していれば、時季指定の必要はないということになります。使用者の時季指定より前に従業員が取得した日数は、5日から減じて指定（1日取得している者には4日指定）しなければならないということになります。

管理簿の作成： 厳密な年休管理が必要となってきますので、会社には従業員個人ごとに取得時季、日数、基準日を記録する年次有給休暇管理簿を作成しなければなりません。必要な情報が常に出力できるのであればシステムでの管理も可能です。なお、この管理簿は、労基法で3年間の保存義務が課せられる重要な書類には該当しないと通達されています。

半日単位の付与： 就業規則等で半日単位の取得を認めている場合は、時季の指定も半日単位（0.5日）が可能です。

罰則： 年5日の年休を取得させなかった場合、対象となる従業員一人につき30万円以下の罰金が科せられます。

知っておきたいミニ知識

年次有給休暇の計画付与

4月より年5日の年次有給休暇の取得が義務化されますが、従来からある年休の計画的付与制度（労基法第39条第6項）と用語や数字が似ていて混乱される方もいるようですので、ここで計画的付与の仕組みをおさらいしてみましょう。

計画的付与とは、あらかじめ労働組合、組合がない場合は従業員代表と労使協定を締結（届出不要）することにより、前年の繰り越し分も含めて5日を超える日数分について、会社が日を指定して年休を付与することができる制度です。計画的付与の対象となった日については、従業員は時季指定権を行使できず、協定の定めに従って年休を取得しなければなりません。

通達では、計画的付与の方法は、以下の3つが考えられるとされています。

- ① 全社または事業所一斉に特定の日に付与する（一斉休業が効果的な工場等に適している）
 - ② グループ毎に交代制で付与する（サービス業等一斉休業が難しい業種に適している）
 - ③ 計画表を作成し個人毎に付与する日を決める
- ①の一斉休業で、使用可能な年休がない従業員を休ませる場合は、労基法第26条の休業手当を支払う、特別の有給休暇日とするなどの措置が必要になりますので、労使協定を結ぶ際には対象者にも考慮することが必要です。