

ヒライ先生の Q&A



(PROFILE) 平井繁利(ひらい しげとし)
1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。
(現在) 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例 年次有給休暇の時季指定義務

その1

Q₁ 当社は、衣料品小売業で社員数がパートも含んで10名未満の小規模小売事業所です。今年の4月から年次有給休暇(以下年休)について最低5日は取らせることが義務付けられたと聞きましたが、小規模事業所でも義務付けされたのでしょうか。

A その通り。2019年4月1日からは、企業規模の大小に関わらず年5日の年休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。

以下2019年4月から義務付けられた「年5日の年次有給休暇(以下年休)の確実な取得」および「年休の基礎」について、働き方改革関連法解説(労働基準法/年5日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説)厚生労働省パンフから引用し、ポイント解説します。

1. 年次有給休暇の発生要件と付与日数

企業規模や業種、今回の改正に関わりなく、年休についてもともと労働基準法において次のように規定されています。

- ① 雇入れの日から6ヶ月継続して雇われている。
 - ② 全労働日の8割以上を出勤している。
- 労働者は、この2点を満たしていれば年休を取得することができることになっています。原則となる付与日数は以下の通りです。

パートタイム労働者等、所定労働日数が少ない労働者については、年休の日数は所定労働日数に応じて比例付与となることに注意が必要です。

勤続年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2. 年休付与に関するルール

① 年休を与えるタイミング

年休は、労働者が請求する時季に与える事とされており、労働者が具体的月日を指定した場合には、時季変更権による場合を除き、その日に年休を与える義務があります。

時季変更権とは、労働者から年休を請求された時季に、年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合(同一期間に多数の労働者が休暇を希望したため、その全員に休暇を付与し難い場合等)には、他の時季に年休の時季を変更することができる使用者の権利です。

② 年休の繰越

年休の請求権の時効は2年であり、前年度に取得されなかった年休は翌年度に与える必要があります。

③ 不利益取り扱いの禁止

使用者は、年休を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取り扱いをしないようにしなければなりません。

年5日の確実な取得のポイントについては、次号以下で解説していきます。

〈つづく〉