

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2

2019年3月までは、年次有給休暇(以下年休)の取得日数について使用者に義務付けはありませんでしたが、2019年4月以降は、年休が10日以上付与される労働者について年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。以下その詳細について解説します。

1. 対象者

年休が10日以上付与される労働者が対象となります。対象労働者には、管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

2. 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年休を付与した日(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休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

既に5日以上の年休を請求・取得している労働者に対しては、使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

つまり、「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上の年休を取得させれば足りません。これらのいずれかの方法で取得させた年休の合計が5日達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することもできないということになります。

5. 年次有給休暇管理簿

使用者は、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

6. 就業規則への規定

後3年間保存しなければなりません。休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項(労働基準法89条)のため、使用者による年休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。

規定例 第〇〇条

1項〜4項(略)厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照下さい。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

7. 罰則

上記2、6に違反した場合には罰則が科されることがありますが、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な指導し、改善を図っていくこととしています。

来月号では、年次有給休暇を管理しやすくするための方法について解説します。

〈つづく〉