

弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話(第55回)

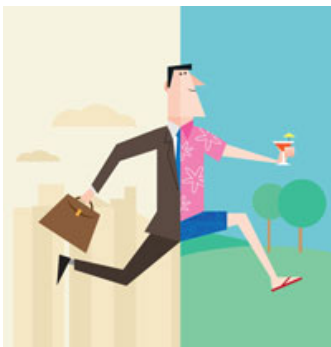
絶対確認、年5日以上、有給休暇を取得させよう

2019.04.15

2018年6月に成立した「働き方改革関連法」が、2019年4月から順次施行されています。中でも、絶対に取り組まなければならないのが、「年5日以上の有給休暇取得義務付け」。企業規模に関係なく適用され、違反すれば罰則があるからです。

今回は、その内容と順守するにはどうすればいいのか、厚生労働省のモデル就業規則の規定例や、その他の資料を参考に解説します(以下の内容は、厚生労働省等の「年5日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説」(以下:わかりやすい解説)を基にしています。詳細は、同解説をご参照ください)。

低い有給取得率を上げるため義務付けを規定



労働基準法(以下:「労基法」)では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇(以下:年休)を与えることを規定しています(労基法第39条)。

しかし、与えられた年休を取得するかは、基本的に労働者各自に委ねられています。そのため、これまでは職場への配慮やためらいなどの理由から取得率は低調であり、年休の取得促進が課題となっていました。政府は2020年までに年休取得率を70%にする目標を掲げていますが、2017年の取得率は51.1%にすぎず、実現は困難な状況でした。

そこで、打開策として労働基準法を改正し、2019年4月から、使用者に「年5日以上の有給休暇取得義務付け」を課すことにしたのです。具体的には、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季(季節と具体的時期)を指定して取得させることが必要になりました(労基法第39条第7項)。

「年5日以上の有給休暇取得義務付け」は、「休暇」に関する事項なので、まず、就業規則に規定しなければなりません(労基法第89条1号)。厚生労働省のモデル就業規則では、次のように定められていますから、参考にしてください。

「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日数のうち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項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。」(第22条第3項)

ポイントは3つあります。第1に、使用者は、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、そのうち5日については、基準日(継続勤務した期間を6カ月経過日から1年ごとに区分した期間の初日)から1年以内に、労働者ごとに時季を定めて年休を与えなければなりません。制度の最も基本的な内容です。

第2に、使用者が時季を定めるに当たっては、労働者の意見を聴取することを要し、当該労働者の意見を尊重するよう努めなければなりません。つまり、使用者が労働者の意向を無視して一方的に年休取得日を指定することは許されません。使用者が労働者に取得時季の意見を聴取する方法は、面談、年休取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取など、任意の方法で構いません。

第3に、労働者自らの請求または労使協定による計画的付与により年休を取得した日数分については、使用者が時季を定めて年休を与えることを要しません。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によって労働者に年5日以上年休を取得させれば足りる。また、これらのいずれかの方法で取得させた年休の合計が5日に達した時点で、使用者から時季指定をする必要はなくなり、また、することもできなくなります。

管理簿を作成して保存しなければならない… 続きを読む