

労務法制委員会 Q & A



弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 荒川 俊也 氏

2019年4月から、年次有給休暇（以下、「年休」といいます。）の取得率を向上させるため、全ての使用者に、年10日以上年休が付与される労働者に対して、年休の日数のうち、年5日について、使用者が時季を指定して、確実に取得をさせることが義務付けられました。

本稿では、改正法の概要と、具体的な対応方法について、解説をしていきたいと思います。

1 改正法の概要

2019年4月より、使用者は、年休が10日以上付与される労働者を対象に、年休を付与した日から1年以内に、年5日について取得時季を指定し、年休を取得させることが義務付けられます。なお、対象労働者には、管理監督者や有期雇用労働者も含まれることになります。

時季指定にあたっては、使用者は労働者の意見を聴取し、出来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。なお、一度時季指定をした後であっても、労働者から指定時期の変更の希望があれば、使用者は再度労働者からの意見を聴取の上、その意見を尊重し、指定時季を変更することは可能です。

労働者がすでに年休を請求・取得している場合や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年休の日数については、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、これらの場合には、使用者は時季指定をする必要はなく、また、することもできません。

使用者に課されるその他の義務として、①使用者による年休の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、就業規則に記載すること、②使用者は、労働者ごとに年休の時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年休管理簿）を作成し、当該年休を与えた期間中及び当該期間の終了後3年間、保存しなければならないこと、などがあげられます。

なお、年休の時季指定義務に違反した場合（指定があった場合でも、年5日の年休を実際に取得させなかった場合も含まれます。）、使用者による時季指定を行う場合に、就業規則に記載をしていない場合には、それぞれ30万円以下の罰金が科されることがあります（労働基準法120条）。

2 具体的対応についてのQ & A

Q1 入社年の年休付与日と、翌年以降の年休付与日が異なる等の事情で、5日の時季指定義務がかかる1年間に重複期間が生ずる場合には、どのように時季指定を行えばよいのでしょうか。

A1 原則としては、それぞれの年休付与日から1年以内に、5日の年休を取得させる必要がありますが、管理を簡便にするために、重複が生ずるそれぞれの期間を通じた期間の長さに応じた日数（比例按分した日数）を当該通算期間内に取得させることも認められます。例えば、1回目の付与日が2019年10月1日、2回目の付与日が2020年4月1日だとすると、2019年10月1日から2021年3月31日までの18ヶ月を12で除した数に、5を乗じた日数（計算結果は、7.5日）となり、労働者に意見聴取をした結果、労働者が半日単位の取得を希望し、使用者がこれに応じた場合には2019年10月1日から2021年3月31日までの間に、7.5日、希望をしない場合には8日の時季指定を行うことになります。

Q2 現在、就業規則で定める年末年始の特別休暇を就業規則変更により労働日として、年休の時季指定を行うことは可能ですか。

A2 法定の年休とは別に設けられた特別休暇について、年休に振り替える場合には、就業規則の不利益変更となるものと考えられ、原則として労働者との合意又は、就業規則変更の合理性が必要となります。Qの件では、単に特別休暇を廃止し、年休に振り替えるというだけでは、合理性があるとは考えにくいでしょう。