

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

年休取得義務に関する Q&A

＜半休、前年繰越分、特別休暇、退職者等の扱い＞

発行日：2018年12月27日 No.147

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4

アロス渋谷ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<http://www.ys-office.co.jp>

Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

前回のレポートで取り上げた年次有給休暇(以下、年休)の1年あたり5日間の取得義務化について分かりやすい解説資料が今月公開され、その中で実務上参考となるQ&Aも示されました。今回は、その解説資料の中から特に重要と思われる内容をピックアップしてお伝えします。

Q1. 就業規則の変更は必要か？

休暇に関する事項は労働基準法上、就業規則の必須記載事項となるため、会社による年休の取得時季の指定を行う場合には就業規則に記載する必要があります。

(例)「付与日から1年以内に、労働者が有する年休のうち、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うえで、あらかじめ時季を指定して取得させる。」

Q2. 半休や時間単位年休は対象になるか？

時季指定にあたって、労働者による半日単位での年休の取得希望があれば、半休も取得義務対象の5日にカウントすることができます。なお、時間単位年休については、会社側による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合でも、その時間分を義務対象の5日から控除することはできません。

Q3. 所定労働日数の少ないパート等について、1年以内に付与される年休は10日未満だが、前年度からの繰越分を含めると10日以上になる場合は取得義務の対象になるか？

対象とはなりません。前年度から繰り越した年休日数は含まず、当年度に付与される年休日数が10日以上である労働者のみが義務の対象になります。

Q4. 前年度の繰越分を消化した場合でも、その日数分を取得義務対象の5日から控除できるか？

可能です。実際に取得した年休が前年度からの繰越分の年休か、当年度の年休かについては問われません。

Q5. 法定の年休に加えて、会社独自に法定外の有給の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を5日から控除することはできるか？

控除することはできません。法定の年休とは別に設けられた特別休暇を取得した日数分については対象とはなりません。なお、法定の年休の上乗せとして付与している年休の取得日数は、取得義務対象の5日から控除することができます。

Q6. 出向者については、出向元、出向先どちらが年5日の取得義務を負うか？

「在籍出向の場合は、労働基準法上の規定はなく、出向元、出向先、出向労働者三者間の取り決めによります。」解説資料にはこのように記載がありますが、現実的には実際の勤務先である出向先会社が出向労働者の意見を聴いたうえで年休5日間を取得させる形になるように思われます。

Q7. 会社が時季指定を行っても、労働者本人が休むことを拒否した場合は法違反となるのか？

今回の年休の取得義務化は、会社が5日分の年休の時季指定をただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に取得しなければ法違反となります。労働者が自らの判断で出勤し、会社がその労働を受領した場合には年休を取得したことにはならないため、法違反を問われます。

Q8. 退職中の労働者にも年5日の年休を取得させる必要があるか？

基準日からの1年間について一度も復職しなかった場合など、会社にとって義務の履行が不可能な場合には法違反とはなりません。

Q9. 年度の途中で育児休業から復帰した労働者にも、年5日の年休を取得させる必要があるか？

残りの期間の労働日が時季指定すべき年休の日数より少ない場合を除き、年度の途中で復帰した労働者にも年5日の年休を取得させることが求められます。

Q10. 管理監督者にも、年5日の年休を取得させる必要があるか？

管理監督者も義務の対象となります。

その他、運用面で不明な点等がありましたら、各担当までお問い合わせください。

● コラム ●

今年は働き方改革の名のもと、優秀な人材を確保し、職場の生産性を向上させるため、企業にとって人事労務の整備の重要性が強く意識された年であったように思います。来年も改正労働基準法の施行やパワハラ法制化、同一労働同一賃金の指針等への対応が求められます。今後も人事労務に関する様々なアドバイスを通じて顧問先企業の皆様の事業発展に貢献できればと思います。来年もよろしくお願ひします。(山口)