

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

年休の付与義務への対応

<改正労働基準法による年5日の強制取得>

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

渋谷 Monostep ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<http://www.ys-office.co.jp>Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

今年の6月に働き方改革関連法が成立しました。その中には時間外労働の上限規制や正規・非正規間の不合理な待遇格差の禁止等の重要な改正内容も含まれますが、企業規模にかかわらず差し迫って対応が必要なものとして、年次有給休暇(以下、年休)の5日間の付与義務が挙げられます。今回は、来年4月から始まる年休の付与義務の制度内容と実務対応上の留意点について解説します。

1. 年休の付与義務とは

厚生労働省の「平成29年就労条件総合調査」によると、年休の取得率は49.4%となっています。また正社員の約16%が1日も取得していないとされることから、年休の確実な取得を促進し、心身のリフレッシュを図ることを目的として、年休が10日以上付与される労働者に対し、付与日から1年以内に5日を取得させることが義務化されました。

本人が自主的に年休を取得したり、会社が計画的付与を行うことで、5日以上消化されている場合にはこの付与義務を気にする必要はありませんが、年休消化が進んでいない会社については対策が求められます。対象は10日以上付与される労働者なので、パートタイマーで比例付与をしている場合でも勤続年数の長い人は対象となります。

なお、この付与義務に違反した場合には、罰則(30万円以下の罰金)の適用があります。

2. 制度の留意点

(1) 開始時期

改正労働基準法は2019年4月1日から施行されますが、この年休の付与義務は施行日後にむかえる付与日(基準日)以降に適用されます。例えば、2019年1月に10日付与したとしても新法は適用されず、次回2020年1月に付与した分から1年間に5日間の付与義務が生じます。

(2) 一斉付与や前倒し付与を行う場合

社員個別に入社半年後、1年半後、といった法定の基準日ではなく、毎年1月や4月に全員へ一斉に年休を付与する会社もあります。その場合には、2019年4月以降に一斉付与した時点から5日間の付与義務が発生します。なお、入社した年は個別に半年後に与え、次回以降付与日を全員揃える方法もみられます。その際、初回の付与日からの1年間と、次回の付与日からの1年間で重複期間が生じることがありますが、その場合には「初回の付与日～次回の付与日の1年後」の期間に応じた日数を与えることも認められます。例えば4月1日入社で初年度は10月1日に10日付与し、翌年度は4月1日に付与する場合、10月1日から翌々3月31日までの間(18ヶ月)に、5日÷12ヶ月×18ヶ月=7.5日を与えることも認められます。

また、入社日に5日付与する等、10日のうち一部を法定

より前倒しで与える場合には、その時点では付与義務は発生せず、その後付与日数の合計が10日に達した時点で5日間の付与義務がかかります。なお、前倒し後に年休消化した日数は5日間の付与義務から差し引くことは可能です。

(3) その他

・年休を5日間取得させるにあたっては、対象労働者の意見を聴くことが法令で義務付けられています。会社が労働者の意向を無視して一方的に消化日を決めることはできないことに留意しましょう。

・今回の法改正で、年休の取得時季、日数、付与日(基準日)を労働者ごとに記載した年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存することが定められました。

3. 今後の実務対応

(1) 現状分析

現在、各人別に年休がどれくらい取得されているのか状況を確認します。そのうえで、その未消化の要因がどこにあるのか、社員へのヒアリング等を通じて分析します。周囲に負担を考えて取得をためらうケースが多いほか、業務量、仕事の属人化、休暇時のフォローの少なさ、年休が取得できる雰囲気職場にないこと等、様々な要因が考えられます。その構造的な要因を解消する施策の検討を進めます。

(2) 管理職の教育

業務配分や職場の雰囲気作り等において重要な役割を担っている管理職に対し、今回の法改正の内容と年休取得率引き上げに向けた会社の方針を十分に理解させる必要があります。また、未消化者に対していつのタイミングでどのようなフォローを行うのか事前に段取りを確認しましょう。

(3) 年休付与方法の見直し

勤続年数に応じて個人別に付与している場合には、5日取得の管理のしやすさを考えると、特定の月に付与日(基準日)を揃えるのも方法の1つといえます。また、法令で認められている計画年休を使って、祝日の合間や夏休み、年末年始等に年休日を労使協定で設定して日数を確保することが考えられます。その他、1日の休みは取りづらいという場合であれば半休制度を活用します。法令上も5日間の付与義務について半日単位で行うことも認められています。

● コラム ●

現在、国家資格のキャリアコンサルタントの勉強をしており、毎週日曜日に丸1日研修を受講しています。限られた労働力の中で、社員各人が自分の強みを意識してモチベーション高く能力開発を図っていくためには会社側からの積極的なキャリア形成の支援がますます重要になっていくと思います。そのため、カウンセリング理論や手法を学び、顧問先企業の皆様にキャリア支援の面でも力になれればと思います。(山口)