

年 5 日の年次有給休暇の確実な取得について

年次有給休暇は、働く人の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求する事へのためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

このため、平成 30 年 10 月のホットラインでも掲載したとおり、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の成立により、2019 年 4 月から全ての企業で、年 10 日以上
の年次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、
使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

●時季指定について

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期になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

●時季指定を要しない場合

既に 5 日以上
の年次有給休暇を請求・取得している労働者については、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。

●就業規則への規定

休暇に関する事項は就業規則の絶対的
必要記載事項（労働基準法第 89 条）であるため、使用者による年次有給休暇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。

●罰則

年 5 日の年次有給休暇を取得させなかった場合、使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合、労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合は、30 万円以下の罰則が科されることがあります。

年 5 日の確実な取得のための方法としては、①業務の比較的閑散な時季に、計画的に有給休暇の付与を実施する、②労働者本人や家族の誕生日などを「アニバーサリー休暇」として設定する、③ゴールデンウィークなど、暦の関係で休日が飛び石になっている場合に、祝日の間をブリッジ（休日の橋渡し）ホリデーとして連続休暇にするなどがあります。

また、今回の義務化の対象は「10 日以上
の年次有給休暇が付与される労働者」ですので、
週 30 時間以上働くパートやアルバイトの方も正社員同様に対象になります。正社員だけに目が行きがちですが、対象を適切に把握したうえでの取得促進に向けた環境づくりが必要とされます。

（文責 熊地）