

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
労基署を監督する労働局や労働委員会での紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士です
河原社会保険労務士事務所 河原 清市 埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

2019年 4月からの年次有給休暇を取得することについて 働き方改革関連法が、2019年4月1日から実施されます。

働き方改革関連法が、2019年4月1日から施行されます。その一つの年次有給休暇の取得について今月は考えたいと思います。そのことを説明する前に、現在の各企業で実施されている休暇制度について確認をしたいと思います。

1. 代休について

2018年10月14日 15日
(日) (月)
出勤 代休

- ・14日の日曜日に従業員に対して、出勤を命ずる。14日の法定休日に、出勤を命じたので、35%の割増賃金を支払わなければならなくなる。
- ・代償措置として、従業員に代休を与える。
代休を与える権利は、経営者側にある。
ただ、必ず従業員に代休を与えなければならない義務はない。(代休付与義務はない。)
(昭和23年4月9日 基発1004号)
- ・代休制度は、各企業の就業規則等で定めた場合のみに初めて認められる。
労働者には、使用者に対して代休請求権というものは、発生しない。
- ・15日の代休の日に従業員が勤務をした場合は、 $\frac{100}{100}$ の賃金を支払えばよい。

2. 振替について

2018年10月14日 15日
(日) (月)
出勤 休み

- ・事前に、14日の法定休日と15日の勤務日を入れ替える。
- ・15日の休みの日に勤務をさせると、法定休日に勤務をさせたことにより、 $\frac{135}{100}$ の賃金を支払わなければならないことになり。
- ・もう一つ、14日の週で40時間をオーバーした場合は、時間外労働を考えなければならなくなる。

3. 祝日に労働をさせることについて

祝日は、労基法上の休日ではなく、休みにするかどうかは、労使の合意に委ねられている日であるから、労働をしても労基法上の休日労働には該当しない。そこで、振替手続等は関係ない。

4. 年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の計画的付与は、労使協定で年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合で、年次有給休暇のうち5日を超える部分（繰り越し分を含む）に限ります。

付与方法としては、例えば事業場全体の休業による一斉付与、判別の交代制付与、計画年休表による個人別付与なども考えられます。

5. 2019年4月1日より年次有給休暇の時季指定義務について

年次有給休暇の取得状況

平成29年（又は平成28会計年度）1年間の年次有給休暇の付与日数は18.2日（平成29年調査18.2日）、そのうち労働者が取得した日数は9.3日（同9.0日）で、取得率は51.1%（同49.4%）
「付与日数」は、繰越日数を除く。

・「取得日数」は、前年（又は前々会計年度）1年間に実際に取得した日数である。

・「取得率」は、 $\frac{\text{取得日数}}{\text{付与日数}} \times 100\%$ 【照会先】 政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

5日以上の年次有給休暇の確実な取得

(1) 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。（労基法第37条の7項）

(2) 労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない。

①労働者が自ら5日取得した場合は、使用者の時季指定は不要である。

②自ら3日取得し、計画付与で2日取得の場合も、使用者の時季指定は不要である。

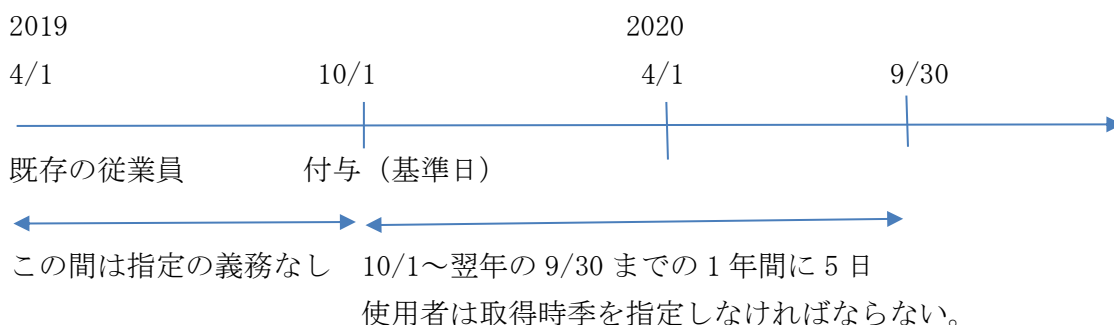
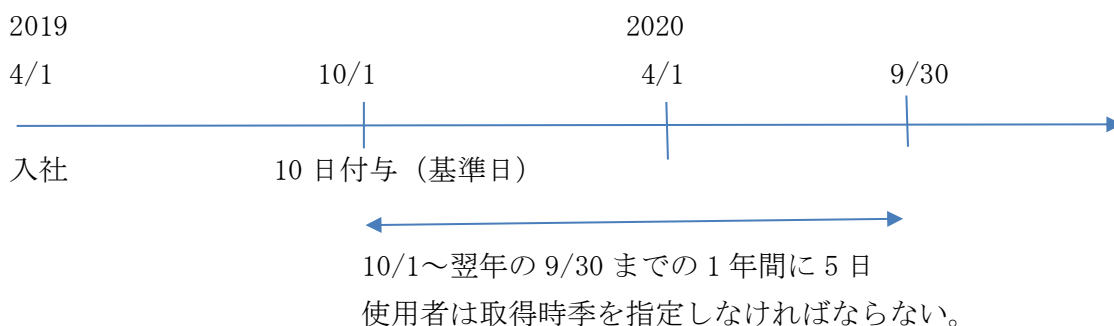
③自ら3日取得した場合は、使用者は2日の時季指定権あり。

注意 ・使用者は、時季指定にあたっては、労働者の意見をまず聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならない。

・使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければならない。

(3) 労基法第120条により、第37条7項に違反する場合は、30万円以下の罰金に処せられる。

基準日が10月1日の場合



既存の従業員の年次有給休暇の使用者側の時季指定義務の開始日は、2019年10月1日からです。