

【年次有給休暇の取得義務化 ～2019年4月1日施行～】

いつもニュースレターをご覧いただきありがとうございます。
社会保険労務士の秋山直文です。



さて、既にみなさまもご存じの通り、**昨年の6月29日に働き方改革関連法案が成立しました。本年4月以降、改正法の適用が開始されますので、企業は法改正に対応した労務管理ができるよう準備を進めていく必要があります。**

なお、各法改正項目の適用開始（施行）時期は大企業と中小企業で異なります。

その中でも、大企業、中小企業の別なく全ての使用者（事業主：以下「会社」と表記）に本年4月1日から義務付けられる、「**年5日の年次有給休暇の確実な取得**」について概要をご案内いたします。

そもそも、年次有給休暇とは、働く方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」（時期ではありません。）に与えることとされています。

ただ、上司や同僚への気兼ねや請求すること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、**全ての会社において、年10日以上有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、会社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。**今までの有給休暇は、労働者自ら申し出なければ取得することができなかったため、会社としては、労働者が全く有給休暇を取得しなくても「請求がなかったから」という言い訳ができました。

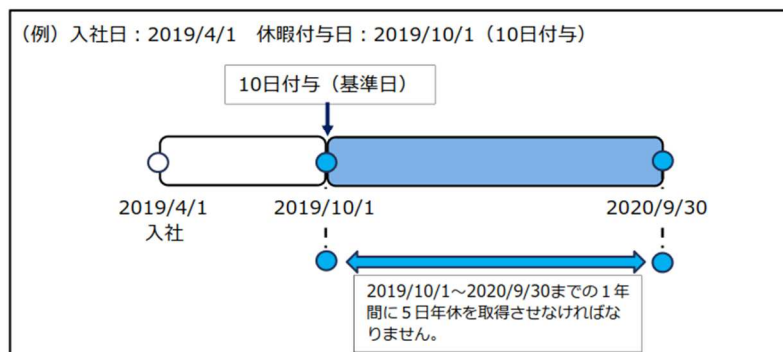
つまり、労働者からの取得時季の申出が有給休暇の取得の条件でした。

しかし、今回は大きく変更となりました。

年10日以上有給休暇が付与される労働者に対しては、会社が労働者の希望を聞き、その希望を踏まえて時季を指定し、年5日は取得させる義務が加わったので、「請求が無かったから取得させなかった」という言い訳ができなくなり、有給休暇を全く取得していない労働者に対しては、「有給休暇を〇月〇日に取得して下さい。」と時季指定をしなければならなくなりました。（年10日以上有給休暇が付与者であっても、有給休暇をすでに5日以上取得していれば指定の必要はありません。）

具体的な例：

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



(厚生労働省パンフより)

あくまで概要のみのご案内になりますが、具体的な有給休暇の管理方法や、就業規則の変更等、詳細は弊社宛にお問い合わせください。

(社会保険労務士／秋山直文)