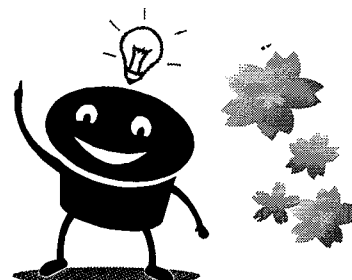


年次有給休暇の取得義務化に 関する実務上の注意点

TEL 095-825-1132
FAX 095-827-3658
E-mail info@nagatakaikai.co.jp
URL <http://www.nagatakaikai.co.jp/>

4月から年10日以上の子次有給休暇（以下、年休）が付与される従業員について使用者は年5日の年休を確実に取得させることが義務となります。実務上の注意点を確認しておきましょう。



●取得日の指定と就業規則の変更

年休の取得義務化により、使用者は年5日の年休について、従業員に取得を希望する時季を聞き、その希望を尊重しつつ取得日を指定し、取得させる必要があります。ただし、従業員が自ら取得した日数や労使協定による計画的付与で取得した日数（いずれも取得する予定の日数を含む）はこの5日から差し引くことができます。

なお、今回新設された使用者による時季指定を行う際には、就業規則に時季指定の対象となる労働者の範囲や時季指定の方法などを記載する必要がありますので、就業規則の変更を忘れずに行うようにしましょう。

●取得義務化の対象者

今回の取得義務化の対象者には、管理監督者や年10日以上の子休が付与されるパートタイマーも含まれます。また、年度の途中に育児休業等から復帰した従業員も対象となるため、復帰後に年5日を取得させる必要があります。ただし復帰した日によっては、年休を取得させることとなる残りの期間の労働日数が、使用者が取得日の指定を行う必要のある年休の残日数より少なく、5日を取得させることが不可能なこともあります。このような場合は対象になりません。

●年5日の対象となる年休の単位

年休は、1日単位で取得することが原則ですが、半日単位での取得も認められています。また、労使協定を締結することで時間単位での取得も認められています。

今回の取得義務化では、半日単位の年休については、取得義務化となる5日から差し引くことが認められます。これに対し、時間単位の年休については、使用者が取得日を指定する年休に含めることはできず、従業員が自ら取得したときであっても、取得義務化となる5日から差し引くことはできません。

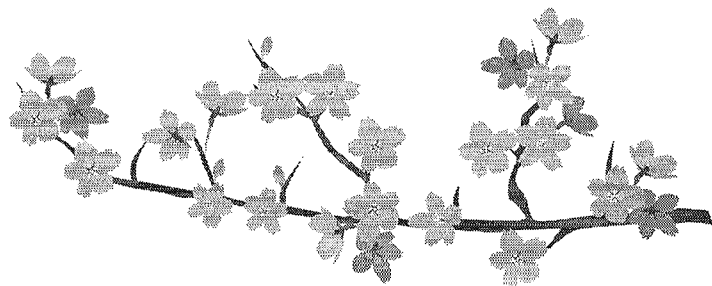
既に時間単位の年休を認めている場合はもちろん、今後予定している場合もこの点を押さえておきましょう。

年休の取得義務化では、従業員に確実に年休を取得させる必要があります。仮に、使用者が指定した取得日に、従業員が取得を希望せず勝手に勤務をするというケースも想定されます。その場合は、その日について年休を取得したとは判断されません。その結果、年5日の年休を取得しない従業員が発生したとしても、法違反の指摘を免れることはできません。罰則（注）が定められた制度であり、法律の施行が4月からのため、対応に向けてお困りのことがあるときには、弊社担当者にご相談ください。

（注） 次の罰則が科されることがあります。

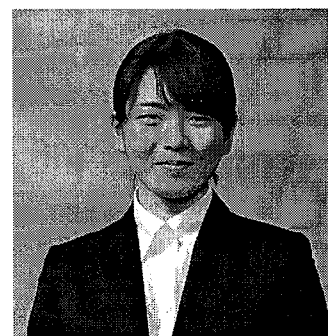
違反内容	罰則内容
年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合※	30万円以下の罰金
使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合	30万円以下の罰金
労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合※	6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

社内紹介コーナー



入社して2年目のMS第4課、永川です。趣味は、友人たちとドライブ、カフェ巡りです。珈琲が大好きすぎるあまり、淹れ方までこだわろうと専門の本まで買ってしまいました。

仕事面では、常に明るく積極的に業務に取り組むことを心がけています。お客様のお役立ちのため日々精進して参りますので、これからも宜しくお願い致します。



社員からのコメント

MS第4課 永川 遥菜

野田：いつも笑顔で、私が笑われているのかと思ってしまうくらい。そういう年頃なのか。きっといい環境で育ったんでしょう。仕事が一前になって、初々しさはなくなっても、いつも笑顔でいてください。

深堀：気さくで話やすく明るくユニーク（少し？天然）で、いつも場を和ませてくれます。反面、仕事では報連相をしっかり行い、迅速に責任感を持って行動する頼もしい後輩です。