

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2019/02/10

VOL.88

● 年次有給休暇の『年5日』の取得が義務付けられます！

1 2019年4月から企業規模を問わず義務付け

皆さんは、1年間でどのくらい年次有給休暇（以下「有給休暇」）を利用していますか？

厚生労働省「就労条件総合調査」によると、平成29年の有給休暇の取得率は『51.1%』、付与日数『18.2日』に対して『9.3日』取得している計算です。取得率は、例年こんな感じで、1年間にもらった分の半分くらいを取得している状況が続いています。

政府はこの取得率を **2020年までに70%**とする目標を掲げています。そうすると、前述の付与日数からすると『12.7日』となり、かなり高いハードルのように感じられます…

とりあえず、2019年4月1日から企業規模を問わず1年間に少なくとも『5日』の有給休暇を取得させる義務が企業に課せられることとなりました。

2 年5日取得させなければ会社が罰せられる！

これまで有給休暇は、労働者が「有給休暇使って休みます！」と請求しないまま、時効の2年が経過すると、その権利は消滅していました。

「有給休暇なんて一度も使ったことない！」といった話を武勇伝のように自慢するおじさん社員たちが居ても何の問題もありませんでした。しかし、2019年4月1日からは違います。そういったおじさん達のおかげで**会社が処罰を受けることもあるのです。**

2019年4月からは、企業規模に関係なく、1年間に付与される有給休暇のうち、『5日』については、使用者が時季を指定して取得させなければならないこととなります。

ただし、労働者が自ら申し出て取得した日数や計画付与により与えた日数は、5日から控除できることとなります。つまり、労働者が1日

も有給休暇を取らなくても、会社が時期を指定することで**最低「年5日」は取得させる必要がある**のです。

なお、これに違反した場合には、『**30万円以下の罰金**』に科せられる恐れがあります。

即、罰金となるかどうかは別にして、年休の取得が5日未満の労働者が10人いれば、300万円の罰金が科せられる可能性があるのです。

会社のためにと考えて有給休暇を取得せずに働いている労働者が、かえって会社に迷惑をかけることになるのです。会社も有給休暇に対する意識を大きく変えなければなりません。取得してくれなければ困ってしまうのです。

この**有給休暇の時季指定義務**については、就業規則の絶対的記載事項となるため、**2019年4月1日までに、就業規則の改正**が必要となるのです。

3 誰が対象となるのか？

1年間に「10日以上」、有給休暇が付与される労働者が対象となります。

今さらですが、パートタイマーであっても、所定労働日数、勤続年数に応じて、年次有給休暇は付与されます。パートタイマーやアルバイトであっても、所定労働日数が「週3日」であれば「勤続年数5.5年以上」、「週4日」であれば「勤続年数3.5年以上」の方については、パートタイマーであってもこの対象となるので

す。

今回の法改正によって、有給休暇の請求が増えることが予想されます。

パートタイマーも含めた各人ごとの有給休暇の付与日数、消化日数等をこれまでの分について整理しておく必要があります。

なお、有給休暇の取得状況を管理する『**有給休暇管理簿**』の帳票及び保存が義務付けられます。

週の 所定 労働 日数	1年間の所 定労働日数		継続勤務日数						
			0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年 以上
4日	169～216日	付 与 日 数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

4 いつ付与する分から対象となるの？

2019年4月1日以降に「10日」以上の有給休暇を付与された分だけが対象となります。例を挙げて説明します。

入社2年目の社員Aは2019年1月1日に「11日」の有給休暇が付与されました。また、2018年10月1日に入社した中途入社生のBには、2019年4月1日に「10日」の有給休暇が付与されました。

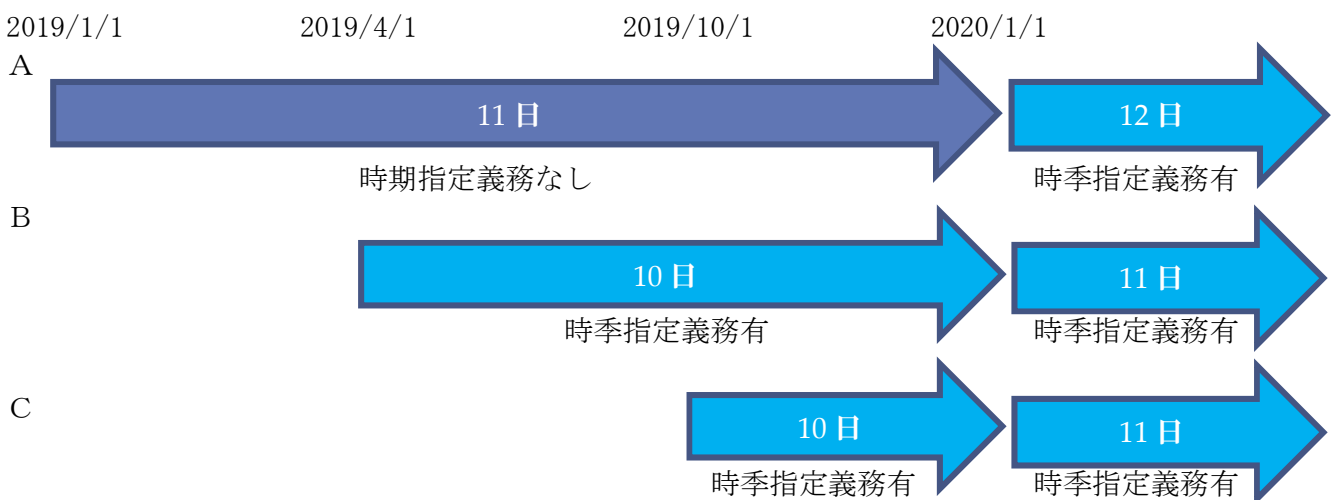
2019年4月1日の新入社員Cは、入社半年後の10月1日に有給休暇が「10日」付与されま

す。

この場合、Aが付与された有給休暇は、法改正前に付与されたものであるため、2019年12月31日までに「5日」有給休暇を取得させなくても問題はありません。

BとCは、有給休暇の付与日が2019年4月1日以降の付与となるため、法改正の対象となります。

このように新入社員の方が先に法改正の対象となるケースもあるのです。



なお、Bは2019年4月1日から2020年3月31日までに「5日」、2020年1月1日から2020年12月31日までに「5日」とることとなります。このように「5日」取得の期間が重なる場合、管理が複雑となることから『**比例案分**』して取得させれば良いこととなっています。

つまり、2019年4月1日から2020年12月31日を比例案分（月数÷12か月×5日）してこの期間に取得させるべき日数を算出します。

ここで算出された8.75日は、1日単位に繰り上げる必要があるため「9日」となります。したがって、Bには、2019年4月1日から2020年12月31日の間に「9日」有給休暇を付与させなければなりません。

Cも同様の計算をすると「7.5日」となります。この場合、半日有給制度を持っている企業は、「7.5日」の付与で良いのですが、持っていない企業は、1日単位に繰り上げるため「8日」の付与となります。