

## 働き方改革関連法についてⅢ

2019年4月より施行される働き方改革関連法についてシリーズで簡単に紹介します。ご参考にいただければと思います。

**【5日の年休の確実な取得】**

年次有給休暇について、過去1年間（最初は半年）の出勤率8割以上という要件を満たす労働者を対象に、継続勤務期間に応じた一定日数が付与されますが、年休を取得する権利が付与されても年休の取得率が低迷しているため、以下のように法改正となりました。

## 1. 年休の取得のパターン

今までは、(1)、(2)でしたが、新たに(3)も追加になります。

- (1) 労働者が取得の時期を指定
- (2) 年休の計画的付与（労使協定により取得時期の指定）
- (3) **使用者が取得の時期を指定**

## 2. 対象者

年休の付与日数が10日以上の労働者

## 3. 年休の取得パターンと取得日数

基本的に、年5日の年休について(3)使用者が取得の時期を指定することになります。

ただし、(1)労働者の取得の時期指定、(2)年休の計画的付与により年休の時期が指定された場合は、年5日の年休から差し引くことができます。

言い換えると、(1)～(3)のいずれかまたは組み合わせで合計5日以上年休の時期指定をすることが求められます。

## 4. 時期指定の期間

年5日の年休の時期指定をする期間は、労働者が10日以上年休を付与された日から1年間になります。

ただし、年休の斉一付与等の方法により、年休付与される日が法定と異なる場合は裏面の具体例のようになりますのでご確認をお願いします。

労働保険・社会保険・人事労務・年金等について疑問や悩み、相談がありましたら

長谷部 崇 まで お問い合わせください。

☎ 018-893-5385 📠 018-893-5386

✉ [arcept-th@clear.ocn.ne.jp](mailto:arcept-th@clear.ocn.ne.jp)

ホームページ <http://hasebe-sr.com/>

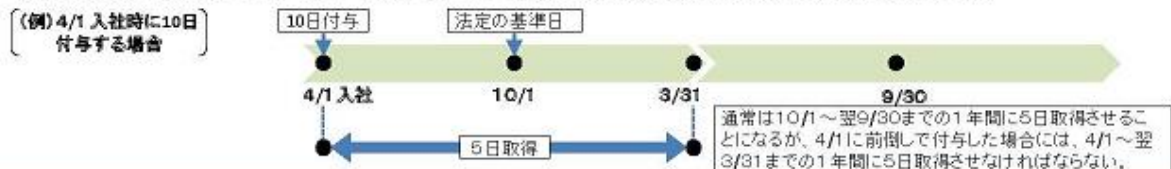


厚労省：年次有給休暇の時季指定義務より抜粋

※法定の基準日と異なり、

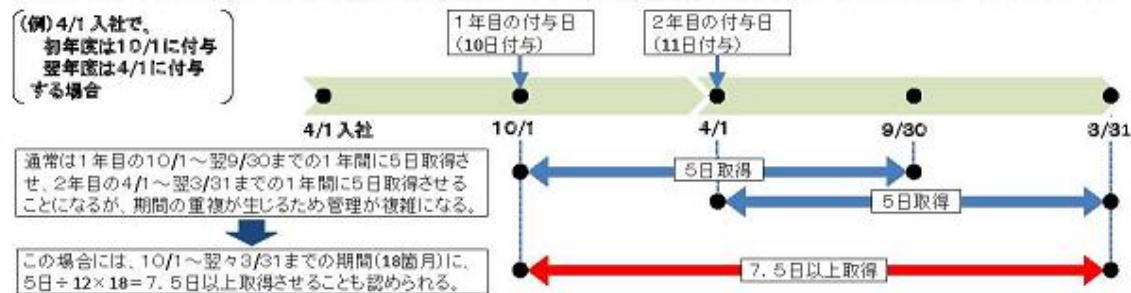
- 入社日から年次有給休暇を付与する場合や、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

①法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上の前倒しで付与する場合  
 ⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

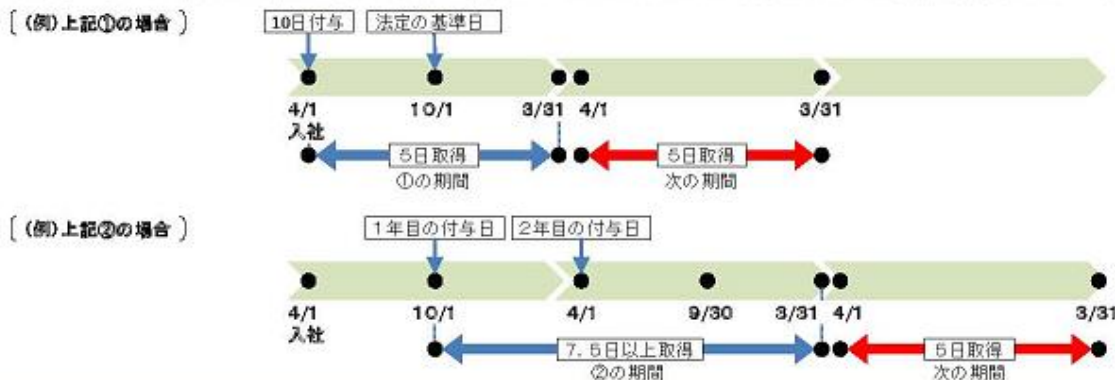


②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。



③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。



④10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合  
 ⇒分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。

