

2019年4月から、全ての使用者に対して『年5日の年次有給休暇の確実な取得』が義務付けられます。

年次有給休暇は、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に与えることとされています。しかし、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。

そこで、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者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。

POINT 1

対象者

法定の年次有給休暇が10日以上付与される労働者(医師含む)が対象。

パートタイム労働者でも**10日以上付与される労働者(表中赤字に該当する労働者)**は対象になります。

➡ 当年度に10日以上付与される労働者が対象で、前年度繰越分は含みません。



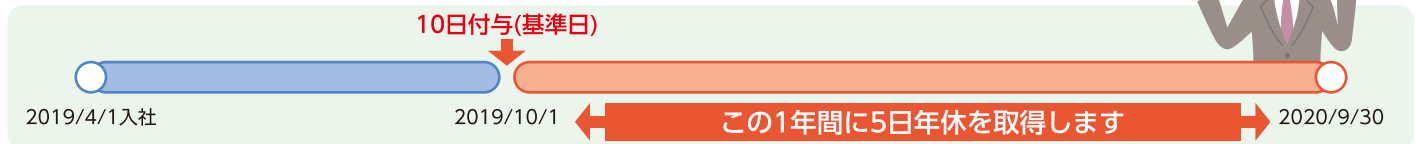
所定労働日数が少ない労働者(パートタイム労働者など)に対する付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数					
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月
4日	169日~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

POINT 2

年5日の時季指定義務

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。



➡ 改正法が施行される2019年4月より前に年休を付与している場合は、使用者に時季指定義務は発生しません。



POINT 3

時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるように、聴取した意見を尊重するように努めなければなりません。

(例) 面談での聴取・年次有給休暇取得計画表の策定・社内メールやシステムを利用した意見聴取等

POINT 4

年5日間の取得日数

「使用者による時季指定」「労働者自らの請求による取得」「計画年休」のいずれかの方法で年5日以上の子年次有給休暇を取得していただけます。これらいずれかの方法で取得した年休の合計が5日に達した時点で、使用者から時季指定することはできなくなります。

- ➡ 「使用者による時季指定」「労働者自らの請求による取得」については、労働者が希望し半日(0.5日)単位で取得することができる場合は、年5日の年休から控除することができます。但し、時間単位年休の場合は控除できません。
- ➡ 時季指定義務の年休5日については、労働者が取得した年休が前年度からの繰り越し分か当年度に付与されたものであるかを問いません。
- ➡ 法定の年休とは別に設けられた特別休暇を取得した日数分については、5日から控除することはできません。

※法定休日ではない所定休日を労働日に変更して、年休を時季指定することは法の趣旨から考えて望ましくありません。

POINT 5

年次有給休暇管理簿の作成・保管義務(3年間)

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇を与えた時季(取得した日付)、日数、基準日(付与した日)を記録保存します。

➡ いつでも出力できる仕組みであれば、勤怠管理システムで賃金台帳と合わせて管理することも可能。

POINT 6

就業規則への規定

時季指定の対象となる労働者の範囲、時季指定の方法等について、就業規則への記載が必要になります。

(規定例) 第〇条

1項～4項(略) ※厚生労働省ホームページで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

- 5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、医院が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

POINT 7

違反した場合の罰則

違反条項	違反内容	罰則規定	罰則内容
労働基準法第39条第7項	年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合	労基法第120条	30万円以下の罰金
労働基準法第89条	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	労基法第120条	30万円以下の罰金
労働基準法第39条(第7項を除く)	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	労基法第119条	6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

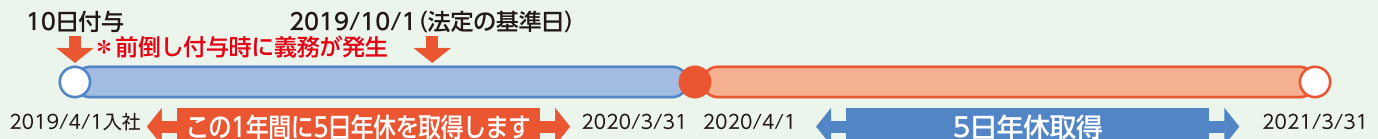
※労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて指導により改善を図ることになります。

※使用者が時季指定しても、労働者が拒否して休まなかった等により出勤した場合は、実際に年休を取得しておらず、法違反を問われることになります。

年休を前倒しで付与している場合における取扱い

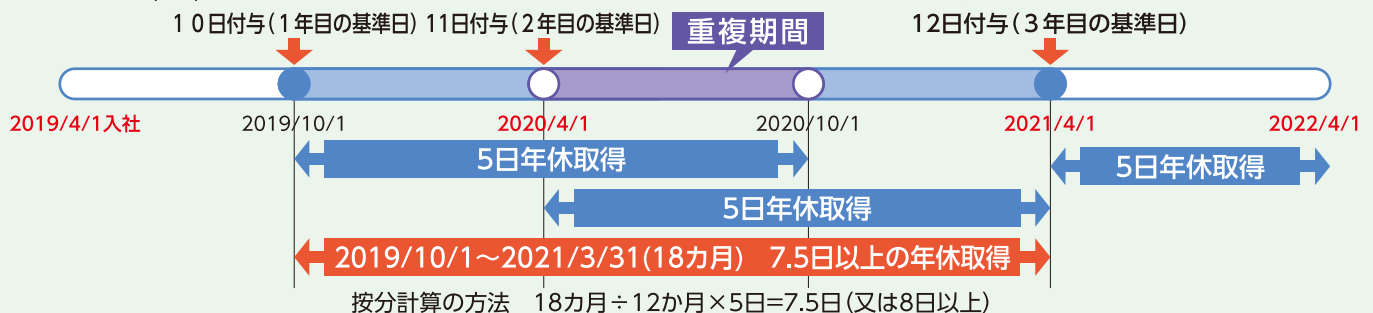
ケース1 法定の基準日より前に10日以上年休を付与するケース

法定の基準日(雇入れの日から6か月後)より前倒して10日以上年次有給休暇を付与した場合



ケース2 入社した年と翌年で年休の付与日が異なるケース

全社的に起算日(4/1)を合わせるために入社2年日以降の職員への付与日を統一する場合、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



お知らせ

改正労基法セミナー開催

『年次有給休暇』

日時 平成31年2月22日(金)、25日(月) 13:30~14:30

『時間外労働の上限規制』

日時 平成31年3月13日(水)、15日(金) 13:30~14:30

場所 福井県医師会館 5階会議室

詳細は同封の申込用紙にてお申込ください。

研修会の御礼とDVD貸し出しのご案内

平成30年10月18日に開催いたしました『医師の健康支援のための研修会』は無事に終了いたしました。富山県医師会副会長の泉 良平先生による「医師の働き方改革における課題と医療勤務環境改善支援センターの進化」というご講演に加え、「働き方改革」改正法の説明、ワークショップを行いました。ご参加いただいた皆様には厚く御礼申し上げます。また、研修会の様子を記録したDVDの貸し出しを行っております。ご希望の方は当支援センターまでお問合せ下さい。



福井県医療の職場づくり支援センター 医療労務管理相談コーナー

相談無料

●福井市大願寺3丁目4番10号 福井県医師会内 ●電話 0776-24-1666/FAX 0776-21-6641 ●月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く)9:00~17:00