

知っていますか？ 大きく変わった年次有給休暇制度 年休取得を怠る企業には罰則も

昨年6月に働き方改革関連法が可決・成立しました。その概要については、本誌でもすでに昨年11月号の特集記事でお伝えしていますが、今回は4月1日から中小企業も対象とされる年次有給休暇取得義務について改めてまとめました。

特定社会保険労務士であり、また宇都宮商工会議所の振興委員も務めておられる、栃木労務管理事務所の伊藤公子先生にうかがいました。

年休取得は使用者の義務

——最初に、年次有給休暇について改正のポイントを教えてください。

伊藤 年次有給休暇（年休）は、次の2点を満たしている労働者であれば取得できるよう、法律で定められています。

- 雇入れの日から6カ月継続している
 - 全労働日の8割以上を出勤している
- 日数については継続勤務の年数や所定労働日数などで異なりますが、今あげた条件を満たしていれば、原則10日取得できます。（図1）。

これまででは年休の取得は労働者からの請求によるもので、使用者には、それを進んで取得させる義務まではありませんでした。

——罰則罰金を教えていただくと、きちんと守らなければならないという気持ちになります。

伊藤 そうですね。しかし「罰金罰則があるから」ということではなく、社員の健康が会社繁栄の基本ですから、経営者の皆さんはぜひ率先して、労働者が年休を取りやすい環境を整えてください。

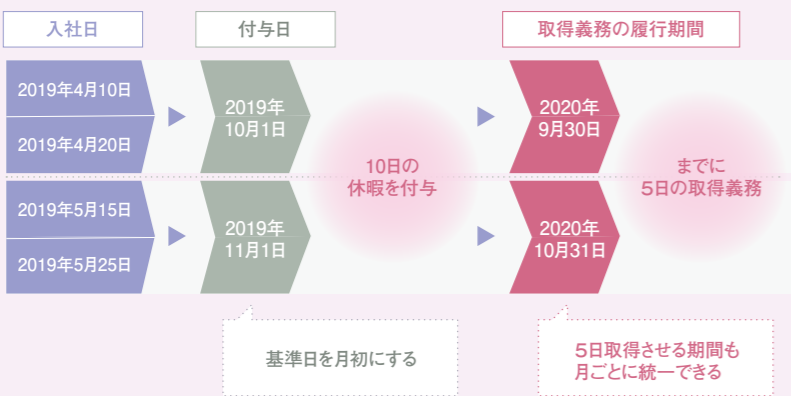
上司が率先して年休を取得すれば、部下も休みやすくなります。

年休の取得予定表を作成し、社内や部署で共有するなど意識の向上を図るのも良いと思います。

図2 パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者に対する付与日数

| 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数 | 付与日数 | 継続年数 | | | | | |
|---------|------------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | | 6カ月 | 1年6カ月 | 2年6カ月 | 3年6カ月 | 4年6カ月 | 5年6カ月 |
| 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 |

図3 基準日を月初で統一した場合の例



の多い事業所の場合は、入社日でなく入社月で統一するやり方もあります（図3）。

—— 時季は会社が指定するのですか？

伊藤 そうです。しかし、労働者の意思を無視して決めないでください。時季指定にあつては、労働者の意見を聴取し、できるだけ希望に沿う必要があります。

ただし、労働者がすでに5日以上の日数を請求取得している場合や、労働者が自ら請求取得した年休日数と計画年休（労使協定で取得日を定めた年休）の日数が5日に達している場合は、使用者が時季を指定する必要もなく、することもできません。

違反した場合は懲役や罰金も

—— 従業員が多いと管理も大変でしょうね。

伊藤 ですから法律で、使用者には労働者ごとの年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存するように定められています。管理簿には労働者ごとに時季、日数、基準日を明記します。

これは、労働者名簿や賃金台帳と合わせて作つても構いません。むしろ、そのほうがわかりやすく、事業所にとって手間がはぶけてミスも少ないと思います。

最近では、給与計算ソフトにプログラムがついている場合もあるのではないのでしょうか。

—— 年休は就業規則にも記載する必要があるんですね。

伊藤 業務内容によって違ってきます。事業所を一齐に休業して全員に取得させるやり方もあるでしょうし、部署内でグループを決めて交代で取得させることも可能です。もちろん一人ひとり個別の取得もできます。事業所にあつた方式を労使で話し合つて決めてください。夏季や年末年始に計画年休を組み合わせて大型連休とすることや、飛び石連休の間を計画年休で埋めるなど、いろいろな運用が考えられます。

—— どんな手続きが必要ですか？

伊藤 就業規則による規定と、労使協定の締結が求められています。労使協定では、対象者や対象となる年休日数、具体的な方法など細かく定める必要があります。この場合の労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。

—— 概略をうかがいましたが、上手に対応すれば使用者・労働者ともに大きなプラスになりそうですね。

伊藤 もちろんです。年休も含めて福利厚生者の充実、人材募集の際のポイントになります。若い人はインターネットで情報を集めますから、労働条件の良い企業でなくては思うような人材を集めることができません。結果として企業活動にマイナスとなります。また、在職中の方も今回の働き方改革で自分の会社がどのように変わるか期待してい

伊藤 休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項（労働基準法89条）です。使用者が年休の時季指定を行うためには、

- 時季指定の対象となる労働者の範囲
- 時季指定の方法

などについてきちんと記載しておく必要があります。就業規則は所轄の労働基準監督署に届出するものですから、時季指定を行う事業所でもまだ変更の届出をしていない場合は速やかに手続きをしてください。

—— 違反した場合の罰則はあるのでしょうか？

伊藤 違反した場合の罰則は、

- 年5日の年休を取得させなかった場合
↓ 30万円以下の罰金
- 使用者が時季指定を行うことを就業規則に記載していなかった場合
↓ 30万円以下の罰金
- 労働者が請求する時季に所定の年休を与えなかった場合
↓ 6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金

罰則による違反は、労働者一人につき一罪として取り扱われます。

図1 原則となる付与日数

| 継続勤務年数 | 6カ月 | 1年6カ月 | 2年6カ月 | 3年6カ月 | 4年6カ月 | 5年6カ月 | 6年6カ月以上 |
|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 付与日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

ます。

人材不足が叫ばれる中、在職者の方々に永く元気に勤め続けていただくためにも仕事と生活の調和がとれ、みんなが生き生きと活躍できる職場環境は大切です。

今回は細かい個別のケースについて触れる余裕がありませんでした。疑問のある方は、ぜひ私どもも社会保険労務士にご相談ください。

図4 基準日を月初で統一した場合の例

| 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 | 労働基準法第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 | 労働基準法第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 | 労働基準法第119条 | 6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金 |



伊藤 公子 /いとう きみこ
日光市生まれ。成城大学経済学部卒業。会計事務所勤務などを経て、2011年に栃木労務管理事務所に入社。その後社会保険労務士の資格を取得し現在に至る。宇都宮商工会議所振興委員。戦略の策定などを行っている。
写真はエンドー写真スタジオ提供