

# 人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く

## ～年次有給休暇の時季指定義務について～

Q

4月1日から労働基準法が改正され「年次有給休暇を5日取らせる必要が出てくる」と聞きましたが、具体的にどの様な事なのか教えて下さい。

A

4月1日以降に基準日（年次有給休暇の付与日）があり、基準日に10日以上付与される労働者の年次有給休暇の内5日については、その基準日から1年内に使用者が時季を指定して取得させる義務が発生する法改正です。



福島 達夫

福島労務サポートオフィス代表  
社会保険労務士

### 《解説》

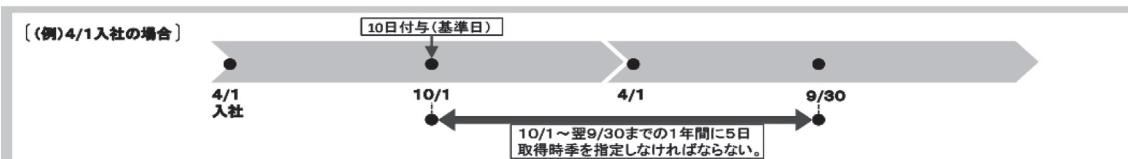
年次有給休暇の取得率が低い事は以前から問題視されてきました。「働き方改革」の一環で労働基準法が改正され、企業に年次有給休暇の取得を義務化することで取得率を向上させる目的があります。

### 時季指定義務のポイント



【引用画像】・厚生労働省：リーフレット「年次有給休暇の時季指定義務」

- ◆ 具体的に見していくと、対象者は年次有給休暇が10日以上付与される労働者で、正社員は勿論、パートタイマーでも週所定労働日数4日で雇い入れから3年6か月以上の方など10日以上付与される方も該当することにご注意ください。
- ◆ 改正された法律の施行日は2019年4月1日ですが、施行日以降初めて迎えた基準日から対応して頂く必要があります。基準日が10月1日でしたら、2019年10月1日から対応が必要となります。



【引用画像】・厚生労働省：リーフレット「年次有給休暇の時季指定義務」

- ◆ 取得させることが必要な5日には、労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数（計画的付与）については控除することができます。

・労働者自ら5日取得した場合	⇒ 使用者の時季指定は不要
・労働者自ら3日取得+計画的付与2日の場合	⇒ "
・労働者自ら3日取得した場合	⇒ 使用者は2日を時季指定
・計画的付与で2日取得した場合	⇒ 使用者は3日を時季指定

従業員はもれなく年に5日以上年次有給休暇を取得している企業や、計画的付与が年に5日ある企業は、「特に対応は必要ないですよね」とお思いでしょうが、念のため、基準日から起算した1年間に5日になっているかご確認ください。

- ◆ その他、「年次有給休暇管理簿」を労働者毎に作成する義務も課せられることになり、作成・保管（保存期間は3年間）が必要になります。労働者が5日取得しないときは、会社に罰則があります。（1人につき30万円以下の罰金）また、使用者の時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければならないという努力義務も課せられます。

法律の施行に向けて、まずは「年次有給休暇の取得状況」「業務の繁閑」等を全社・部署・個人別に把握し、次に計画的付与の導入や日数増の検討、取得状況確認時季、有給休暇取得奨励期間等を決めて、対応していかれることをお勧めします。