## **「働き方改革」年次有給休暇の５日指定について（ご質問があった項目など）**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| １．５日指定の趣旨は？ | 年次有給休暇の取得率が低迷しており、正社員の約１６％が１日も取得していない。 年休を取得していない労働者ほど長時間労働者の比率が高い。 このような実態を踏まえ年５日以上の年休取得が確実に進む仕組みを導入することを目的。 |  |
| ２．５日指定の概要は？ | 年次有給休暇以下、「年休」とします。  ①４月１日以降に年休が「１０日労働日」以上付与される労働者（※１  ②以下の場合は使用者の義務から解放される。  　・労働者が自ら５日以上年休を取得した場合  　・労働者が自ら３日取得+計画的付与２日　　以上２つのケースは時季指定不要  　・労働者が自ら２日の年休を取得した場合  　・２日の年休の計画的付与が行われた　　以上２つのケースは５日に足りない日数のみ指定して与える。 |  |
| ３．今回の指定の意味とこれまでの休日（休暇）などとどこが違いますか？  ・年休  ・休日  ・休暇、  ・年休の計画的付与  ・年休の指定  それぞれの意味の違いを教えて下さい。 | ・年休（法律）：労働者が「会社が決めた労働する日」を年休で指定して労働者は休むが、給与を与えられる日  ・休日（会社規則）：会社があらかじめ労働しなくても良いと定めた日（労働者個々人ごとに異なる日を定める場合もある）就業規則で定める必要がある。  ・休暇（会社規則）（年始、年末、夏季、ゴールデンウィーク休暇など）会社があらかじめ労働しなくても良い日と定めた日（〃）毎年行われる休日として事前に就業規則に定めることが多い。  ・年休の計画的付与（法律）：労働者に付与される日数のうち5日を除いた残りの日数が計画的付与の対象で、以下の条件により実施する制度  条件①従業員の過半数を代表する者との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする。ことを就業規則に掲載する。  条件②実際に計画的付与を行う場合には、就業規則の定めるところにより、従業員の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結する必要があります。（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。）  ○労使協定で定める項目は次のとおりです。   |  | | --- | | a. 計画的付与の対象者(あるいは対象から除く者) | | b. 対象となる年次有給休暇の日数 | | c. 計画的付与の具体的な方法 | | d. 対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い | | e. 計画的付与日の変更 |   ・年休の指定（法律）：会社と労働者が相談して年休を５日以上時季指定（取得の指示）して付与する制度（２０１９年４月から施行される今回の制度）  以上のように、それぞれの意味合いが違います。 |  |
| ４．労働者と会社がその指定日を相談して決めるとは？ | ・あらかじめ年休を与えることを労働者に明らかにした上で、その時季については「意見を聴かなければならない」（改正労基法規則第２４条の６第１項  ・時季に関して労働者から聴取した意見を「尊重するよう努めなければならない」（同条第２項）  つまりは、時季に関して、意見を聴き、できるだけ尊重する、ただし、絶対的なものではないので違う日でも構わないということです。 |  |
| ５．翌年度に繰り越した日数は指定できるの？ | 前年度の繰り越し分（日数）については、「１０労働日（※１）」から除外される。  短時間労働者などの年休が比例付与されている労働者が今年の４月に８労働日与えられたとします、この人が前年繰り越し分を２日持っていて合計１０労働日になっても、元々４月に取得したのが８日だけなので、今回の指定には該当しません。 |  |
| ６．５日を超える指定は可能ですか？ | ５日を超える指定はできません。（法３９条７項） |  |
| ７．本来の年休の取り方で半日単位で取得した場合はその日数分の扱いは？ | これまでの年休の取得方法により半日単位で年休を取得した場合は、その日は「１日取得した日」とカウントされますので、残りの４日を指定すれば良いことになります。 |  |
| ８．４月から労働者全員対象ですか？ | いいえ、あくまで「４月以降に１０労働日以上年休を付与されることになった日から１年以内に指定する」ということです。  例えば、入社日が昨年１２月１日だった場合には、１０労働日を付与されるのは、今年６月１日です。そしてこの日から５日（６月１日から一年のうちで）を年休に指定するということです。 |  |
| ９．実際の指定例 | 例１）年間カレンダーで既に１２５日休日または休暇日を定めていたが、急きょゴールデンウィーク中に休日が増えることになった。  その増えることになった日数３日と９月、１０月に労働者と話し合って比較的忙しくない日をそれぞれ１日休日を設定し合計５日指定することになった。  例２）会社が事前に定める夏季休暇プラス前後各１日を年休を取得する労働者がいるが、その日を指定日として計算に算入、あとは６月、９月１０月、それぞれ労働者と話し合い合計５日することとなった。  例３）年間大体６日年休を取得する労働者がいるので、その取得予定を立ててもらい、その日のうちの５日を指定した。  例４）７月までは、労働者にこれまで通り自由に取得してもらい、８月になった時点で消化すべき５日に達していない日数（３日取得済みであれば２日）を８月以降に労働者の意見を聴いて指定することにした。  例５）会社の就業規則で休日や休暇日に指定されている日以外の日を労働者に自由選択してもらい（聴き取り）、会社側で不都合ある場合は他の日に変更して５日を指定することができた。  例６）元々就業規則で夏季休暇を定めているが、その日数の前後に各人ローテーションを組んで休みを設けており、その休んだ日も給与を支払っている。  この場合は、そのローテーションにより休ませる日を事前に各人ごと特定して指定することによってその日を指定日の１日とした。 |  |
| １０．従業員が取得を希望しない場合の会社の責任は？ | 年休の取得を労働者本人が希望せず会社が時季を指定しても本人が拒否した場合の会社側の責任については、労働者本人が自ら判断で出勤し会社がその労働を受領（そのまま黙認）した場合は年休を取得したことにはならないため法違反を問われます。ただし、労働基準監督署の監督指導において法違反が厳然と認められた場合には、是正に向けて丁寧に指導し、改善を図って頂くことになるだろうとおもわれます。  とどのつまり、指定だけで現実に取得させなければ法違反として取り扱われます。 |  |
| １１．就業規則に今回の改正は記載する必要がありますか？  あるとすればどのような文章ですか？  また、その方法は？ | （例文１）今回の年次有給休暇の指定について大原則を知ってもらう意味での記載、必ずしも必要ではないがあった方が良い。  （労働者の指定義務の定め）  第〇条　個々人ごと従業員は、年次有給休暇が付与される基準日に１０日以上の年次有給休暇の請求権を有する場合は、当該その日から１年以内に５日以上年次有給休暇を事前に取得計画を定めて取得しなければならない。会社は、取得日の不足が見込まれるときは第〇〇条の規定により残日数を指示する。  （例文２）　具体的手続きは記載していないが、年次有給休暇の記載条項に以下の文章を挿入してその存在を明らかにするとともに双方の義務として認知確認してもらう為の文章。  厚労省の「モデル就業規則」  第○条  第○項　年次有給休暇が１０日以上付与された従業員に対しては、付与日から１年以内に当該従業員の有する年次有給休暇日数のうち５日について、会社が、当該労働者の意見を聴取し、意見を尊重した上で、時季を指定して取得させる。ただし、従業員が自ら時季を指定した場合、または、年次有給休暇の計画的付与により取得した日数分については、５日から除外する。  第〇項　従業員が、前項の年次有給休暇の指定を受けた場合は、会社が業務上の都合により変更した場合は、特別の事情がない限り、指示に従い年次有給休暇を取得しなければならない。  ●規則への記載については、就業規則の年次有給休暇を定めている条項中に（例文２）を加えることにより、今回の「・・５日指定・・」について記載したことになります。 |  |
|  |  |  |