

# 質問に お答えします

## ■ 年次有給休暇付与の義務化

起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない」と規定し、勤続年数が増えるに従い付与日数が増え、6年半以上で20日の付与となります。

かつては、1年間継続勤務して、6日間が初年度の付与日数でした。

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨です（平成21年5月29日基発0529001号）。

年休は、労働者が休暇のとき季指定をし、使用者による有効な時季変更権の行使がないときに成立し、年休が成立すると、その時季指定された日について労働義務が消滅します。法律上当然に労働者に生ずる権利であり、労働者の請求を待って初めて生ずるものではありません。

一方で、労働者から具体的

に年休の請求がない限り使用者はこれを与えなくても法定の責を負わないとされてきました。

### ■ 年休の消化率

世界最大級の総合旅行サイト「Expedia」の日本版「Expedia Japan」が行った「有給休暇国際比較調査2017」によれば、日本の有給休暇消化率は約50%で、100%のフランスや75%のイタリアと、大きな差があります。

厚生労働省が行った調査によると、有給取得に「ためらいを感じる」と回答した人は6割を超えています。その理由として一番多いのは「みんなに迷惑がかかると感じるから」とあります。

この結果から、有給休暇の取得を個人に働きかけるだけでなく、ためらいなく有給休暇を取れるようにするには、休んだ時にそのしわ寄せが周囲にも後の自分にも生じにくいような、職場の仕組みづくりが必要です。

### ■ 年次有給休暇の5日間の付与義務化

2019年4月1日から、すべての企業において、使用者は10日以上年次有給休暇が付与される管理監督者を含む全ての労働者に対し、毎年5日間、時季を指定して年次有給休暇を取得させることが義務付けられました。

● 労働基準法第39条に以下内容が追加されました。

▽年に10日以上有給休暇の権利を付与した労働者に対し、そのうち5日間は基準日（≡付与日）から1年以内に、労働者ごとに時季を定めて取

労働者が自ら取得した日数	付与の義務	
5日	○	付与は不要
4日	×	1日以上の付与が必要
3日 + 計画年休2日	○	付与は不要
0日 + 計画年休2日	×	3日以上付与が必要

得させなければいけない。

▽ただし、労働者が自ら有給休暇を取得した場合や、「年次有給休暇の計画的付与制度」（計画年休・5日まで）により有給休暇を取得させた場合は、その日数分は上記の義務を免れる。

つまり、社員が自ら取得した休暇や、計画年休による休暇を合計して5日に満たない場合は、その残りの日数について社員の意向を聞いた上で、事前に「○月○日に休暇を取得してください」と指示をすることが必要になります。

労働者の本来の年休取得と計画年休で5日間以上であれば、さらなる付与義務はありませんが、法の趣旨からは取得率の向上が求められます。

これまでは、有給休暇を使うかどうかは労働者に任せられ、1日も休暇を取らなくても構わなかったわけですが、2019年4月以降、最低5日は労働者に休暇を取らせないと労働基準法第39条7項違反となりますので、同120条により30万円以下の罰金が課せられます。

**問** 働き方改革関連法の改正で、年次有給休暇の付与の義務化があると聞きましたが、どういった内容ですか？ また、罰則はあるのですか？

**答** 年次有給休暇とは、労働基準法第39条に規定する労働者の休暇です。「年次」とある通り、1年ごとに毎年一定の日数を与えられ、給料が支払われる、つまり、有給の休暇日のことです。年休、有休などといわれることもありま

労働基準法第39条では「使用者は、その雇入れの日から