

# 質問に お答えします

## 働き方改革関連法が施行されて間もなく1年 年次有給休暇の5日取得義務

次有給休暇を取得させることが義務付けられました(同条第7項)。

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。

### 【1名でも法違反?】

**問** 年次有給休暇の5日間の付与が義務化されましたが、取得できなかった労働者が1名でもいたら、罰則が適用されるのでしょうか?

**A** 労働基準法第39条が改正され、2019年4月1日から、すべての企業(中小企業に対する猶予措置なし)において、使用者は10日以上の年次有給休暇が付与される管理監督者を含むすべての労働者に対し、毎年5日間、時季を指定して年

法の施行から間もなく1年となりますが、昨年4月1日が基準日で10日以上年休を付与した労働者のうち、1名だけが、今年の3月末までに5日間の取得をしていない場合でも、罰則が適用されるのでしょうか? この点について、厚生労働省のホームページに掲載の「改正労働基準法に関するQ&A」3-19、では次のように説明されてい

ます。「法違反として取り扱うこととなりますが、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丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしていきます」この対象労働者には管理監督者も含まれます。(厚生労働省ホームページ ホーム↓政策について↓分野別の政策一覧↓雇用・労働↓労働政策全般↓「働き方改革」の実現に向けて↓「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について↓Q&A)

つまり、直ちに罰則を適用して書類送検ということではなく、その是正に向けて丁寧に指導し改善を図っていくという姿勢です。

### 【労働者が休暇を拒否?】

では、年休の取得を労働者本人が希望せず、使用者が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、使用者側の責任はどこまで問われるのでしょうか。この点については、「使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年休を取得したことになるため、法違反を問われることとなります」(同Q&A 3-21)としていますが、前記と同様に是正に向けて丁寧に指導するという扱いです。

### 【前年度の繰り越し分の年休の扱いは?】

また、前年度からの繰越分の年休を取得した場合は、その日数分を法第39条第7項の規定により使用者が時季指定すべき5日の年休から控除することができるかについては、「前年度からの繰越分の年休を取得した

場合は、その日数分を法第39条第7項の規定により使用者が時季指定すべき5日の年休から控除すること(法第39条第8項)」としています。つまり、労基法は、労働者が実際に取得した年休が、前年度からの繰越分の年休であるか当年度の基準日に付与された年休であるかについては問わないという扱いであり、繰り越し分も含めて5日間であるか否かで判断されます。

休暇付与から1年経過となる間際になって、5日の付与義務に対応するのは困難が伴います。早めに、計画的に対応することが必要です。そのほか、半日年休や時間年休の扱い、就業規則への記載の内容、出向者派遣労働者の扱い、休暇管理簿の作成など、様々な問題が係わってくると思いますが、厚生労働省のQ&Aや名北協会の「企業の労働110番」を活用するなど、適切な対応をお願いします。

