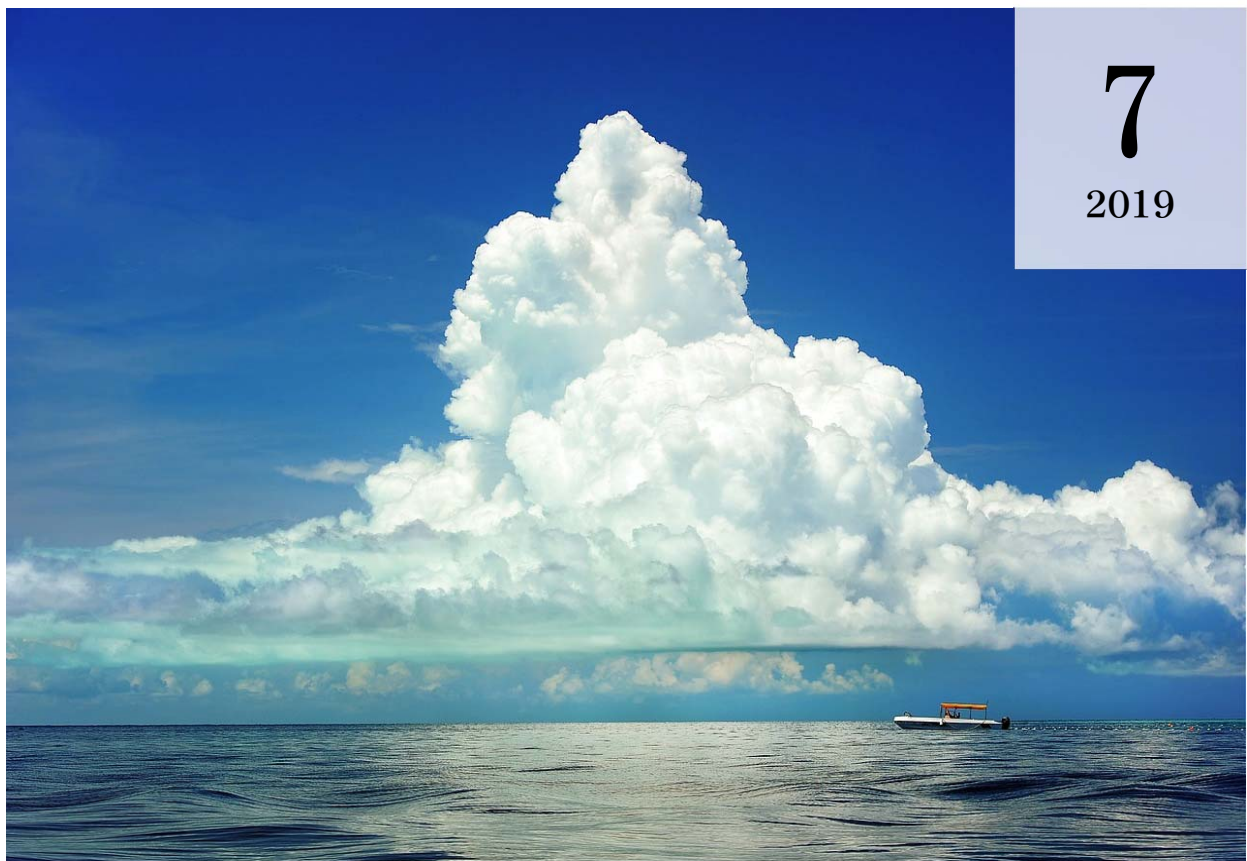


経営者通信

7月の祝日といえば「海の日」です。内閣府によると、海の恩恵に感謝するとともに、海洋国日本の繁栄を願う日なのだそうです。ご存じでしたか？

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



社会保険労務士法人プロGRESS

神奈川県横浜市青葉区青葉台2 - 10 - 20 第2志田ビル
TEL : 045-988-5155 / FAX : 045-988-5165

年次有給休暇の時季指定に関する実務上の注意点

4月より年10日以上の子年次有給休暇（以下、「年休」という）が付与される従業員に対し、年休日数のうち少なくとも5日を取得させることが義務となりました。確実な取得に向けて、使用者（会社）が取得時季を指定して運用するケースもあることから、今回は、この使用者による時季指定に関する実務上の注意点をとり上げます。



1. 就業規則の記載

今回の法改正では、従業員自らが年休を取得するなどして、5日の年休を取得すれば、改めて時季指定を行う必要はありません。しかし、取得日数が5日に満たない場合には、最終的には使用者が時季指定を行うことにより、確実に5日の年休を取得させる必要があります。

そもそも使用者による時季指定とは、会社が従業員の希望を聞いた上で、年休を取得する日をあらかじめ決めることをいいますが、これを行う際には、就業規則に時季指定を行う旨の規定が必要とされています。必ず記載しなければならない項目は、時季指定の対象となる労働者の範囲、時季指定の方法等です。

2. 指定日までに退職した場合の対応

時季指定をしたものの、その指定した日までに従業員が退職するというケースが考えられます。このような場合には、従業員の希望を再度聞いた上で、退職日までに5日の年休を取得させることが原則的な取扱いになります。現実的には退職日までの期間が短いケースもありますが、このような場合も同様の取扱いとなります。

なお、実際に突然の退職により5日の年休

を取得させることができなかつたときは、労働基準監督署から個別の事情を踏まえた上で、会社に対して助言等が行われることになっています。

3. 望ましくないとされる取扱い

この年休取得義務化の取扱いに関し、厚生労働省のリーフレット「年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう」において、以下のような取扱いは望ましくないとされています。

- ①法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定すること。
- ②会社が独自に設けている有給の特別休暇を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定すること。

①は、実質的に年休の取得につながっていないことから、望ましくないとされています。②は、今回の法改正をきっかけに特別休暇を廃止し、年休に振り替えることは、法改正の趣旨に沿わないとされています。特別休暇などの労働条件の変更は、従業員と会社が合意して行うことが原則になります。

年休の取得単位としては1日、半日、時間単位がありますが、この時季指定を行う際、従業員の意見を聞いた際に半日単位の年休の取得の希望があった場合、半日単位で行うことは差し支えないとされています。時間単位については時季指定を行うことはできず、また取得義務対象の5日の年休のカウントにも入れることはできないことから、誤った取扱いをしないようにしましょう。