

## 【労務】 年次有給休暇の時季指定義務に関するリーフレットが公表されました

厚生労働省は、平成31年4月からの年次有給休暇の時季指定義務に関するリーフレットを公表しています。平成31年4月より、使用者は、10日以上年次有給休暇が付与されるすべての労働者（管理監督者を含みます）に対し、毎年5日※、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

※計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

◆労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。

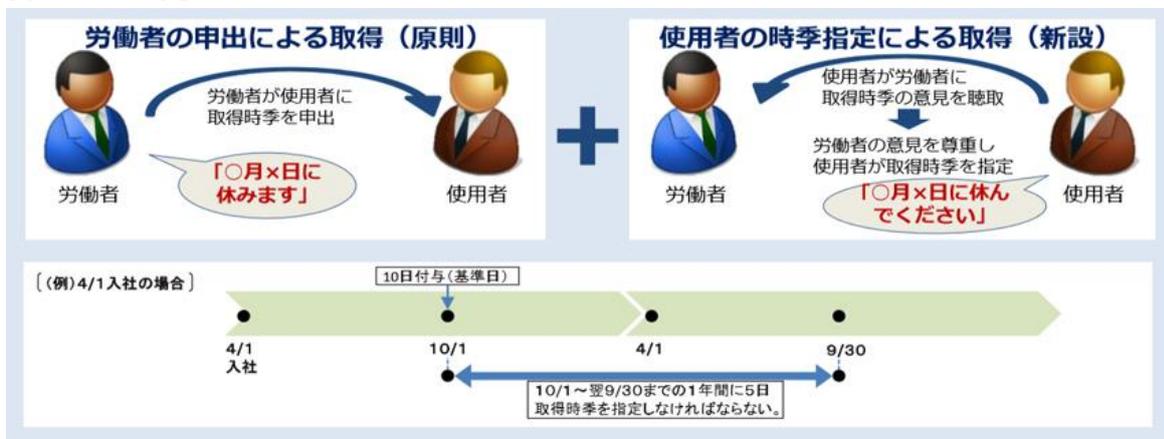
### 年次有給休暇（労働基準法第39条）

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者（管理監督者を含む）には、年10日の有給休暇が付与されます。

- ・継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- ・パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。このため、今般、労働基準法が改正され、2019（平成31）年4月から、全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となりました。

### 【時季指定義務のポイント】



【出典：厚生労働省「年次有給休暇の時季指定義務」より】

- 対象者は、年次有給休暇が10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に限ります。
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- 年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

例えば… 労働者が自ら5日取得した場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要  
労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 ⇒ 使用者の時季指定は不要  
労働者が自ら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

※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、5日から控除することができます。

<注意！> 使用者は、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りません。  
使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

### 【法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に年次有給休暇を付与する場合などの時季指定義務の取扱い】

法定の基準日と異なり、入社日から年次有給休暇を付与する場合や、全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

- （1）法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合  
⇒ 使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。
- （2）入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）  
⇒ 重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例安分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。
- （3）上記（1）・（2）の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。
- （4）10日のうち一部を法定の基準日より前倒しで付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合  
⇒ 分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。

参照ホームページ [厚生労働省]

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>