



森田恵三社会保険労務士事務所
 関西社会労働保険問題懇話会
 (労働保険事務組合 関西社労懇)

便り No.56

〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415

TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.eonet.ne.jp

働き方改革関連法の一つ、労働基準法が2019年4月から改正施行されます。年10日以上、年次有給休暇が付与されている労働者には、年5日分について、中小関わらず全ての使用者側が時季を指定して取得させなければならないと義務化されます。これには罰則規定もあります。そのため、今回は、当事務所に日頃ご相談がある内容を例に有給休暇制度について解説いたします。

Q1. そもそも年次有給休暇とはなんですか？

A. 労働基準法39条に定められた休暇で、雇入れの日から起算して6ヶ月継続して雇用され、その間に80%以上出勤した労働者には、経過日を基準日とし、そこから1年間に有給の休暇を与えなければなりません。以後、1年継続勤務するごとに、与える日数は増えていくしくみになっています。

Q2. 当社では定休日以外に夏休みや年末年始の休暇を与えているから必要ないのでは？

A. この有給休暇は、すでに定めている会社の公休日や特別休暇、慶弔休暇などとは別に、労働者個人個人に与えられるので、休む理由の如何を問わず、自由に休みを請求することができる休暇です。ですから、今後の公休日等の在り方について就業規則の見直しが必要な企業もあるでしょう。

Q3. 当社はパート、大学生アルバイト、日給者ばかりなので有給休暇はいらないのでは？

A. 労働基準法は全ての労働者が対象です。日給制や時給制であっても日雇いではなく継続雇用しているのであれば対象になります。付与する日数は次の表に当てはめて下さい。

勤務内容が週30時間以上、又は週5日以上または年間217日以上、又は労働者【A表】

勤続年数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月 以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週の労働時間が30時間未満かつ週4日以下又は年間216日以下の労働者【B表】

週労働日数	1年間の 所定労働日数	勤続年数						
		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月 以上
4日	169～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

Q4. 年次有給休暇を取得しないまま、基準日から1年が経過したらどうなるの？

A. 残った日数は翌年度に繰り越し、新たに付与された日数と合計して取得する権利が残ります。ただし、時効があり、翌々年度まで繰り越すことは必要はありません。未消化のまま1年が経過した場合は、権利が消滅することになります。

Q5. 翌年度に繰り越されたら大変なので給与で買い取ることはできますか？

A. 繰り越して取得する権利は法律で認められていますので買い取ることは違法です。ただし、翌々年度になり、時効で消滅する部分については、会社が買い取ることはできません。



Q6. 有給休暇を取得した日に交通費は支給し



なければなりませんか？

A. 交通費は実費を弁償する性格のものなので、就業規則に交通費は支給しないと規定していれば支給しなくても違法ではありません。

Q7. パートから正社員へ変更した場合は、勤続年数や付与日数は最初からになりますか？

A. 契約期間が空くことなく継続するのであれば、パートの勤続年数は継続し、基準日は最初に入社した日から変わりません。次の基準日が到来するまではそのまま前述B表の日数を使用し、基準日が到来したときに、A表の勤続年数該当欄に当てはめ直すことになります。

Q8. 基準日時点で1日4時間勤務だったパートが、契約変更になり8時間になりました。今後どちらを基準とした賃金を払えばよいですか？

A. 基準日ではなく、年休を取った日における契約時間分になります。今回は8時間分の賃金支払いが必要です。反対に、時間が短い契約へ変更になった場合も、短い方の時間数の賃金を支払えばよいことになります。

Q9. 日によって労働時間が違うパートさんの有給は何時間分で計算したらよいですか？

A. 賃金の払い方は①平均賃金②通常働く日の賃金③健康保険の標準報酬日額のいずれかを選択できます。あらかじめ就業規則で定めてください。②は、取得する日のシフトによって賃金が異なります。③は健康保険に加入していないパートをどうするかが問題になります。①で計算する方法が合理的ではないでしょうか。

Q10. 今回の改正の、使用者の時季指定義務とは何ですか？

A. もともと、年次有給休暇は、労働者側から〇月〇日休みますと時季を指定する権利があり、会社は指定された日が業務の正常な運営を妨げるときのみ変更する権利がありました。

今回の改正は、いつ取ってくださいと会社側からの時季を指定する権限を与えるものになります。ですから、時季指定にあたっては、会社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らない、とされています。



Q11. すべての労働者に5日分の時季を指定しなければ与えませんか？

A. 与えられた有給休暇の付与日数が10日に満たない場合は、指定する必要がありません。ただし、Q4のように繰越しがあって、合計日数が10日以上になった場合は、対象者となります。

Q12. すでに5日分、本人が自由に有給休暇を取得していてもさらに時季を指定して付与しなければなりませんか？

A. 付与しなくてもよいです。今回の改正の目的は、有給休暇の取得ができない労働者が強制的に取得できるようにするための趣旨なので、例えば既に労働者が3日取っていた場合は、残り2日を指定すればよいことになります。

Q13. 全ての労働者が取得できるようにするためにどのような方法がありますか？

A. ①基準日の開始時に労働者それぞれの意見を聴取して設定する方法 ②最初の半年は労働者の自由、残り半年で5日に満たない残日数分を指定する方法 ③会社と労働者が毎年労使協定を結んで、夏〇月〇日、創立記念日、年末〇日、労働者の誕生日など計画的に会社が事前に指定する方法などがあります。

～当事務所よりひと言～

年次有給休暇を付与するとシフトがまわらない、余分な人件費がかかる、すでに特別休暇や夏休み休暇があるのにこれ以上与えたくないといった企業側の意見、有給を取った分他の日にしわ寄せがくる、昇進や昇給の査定に影響する、みんなに迷惑がかかるので取りづらいという労働者側の意見などいろいろな意見があるでしょう。

しかし企業にとっては人材不足のこれからの時代に、安定した職場環境づくりは、人材の確保として重要になっています。今回の法改正は、有給休暇が取りにくい管理職や業種が取れるよう目指すものです。もともと、労基法で『時期』ではなく『時季』と定めているのは、『季節、シーズン、長期』を意図しており1日や時間単位でリフレッシュする趣旨ではないため、『季』が使用されているそうです。ストレス社会で働く現在、有給休暇を自由に取得し、リフレッシュできる職場の環境づくりが求められています。

(文 特定社会保険労務士 杉原 純子)

