

「年5日の年次有給休暇の確実な取得」 ～2019年4月から全ての企業に義務付けられます

本年4月から法改正により、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者は、年5日については会社が時季を指定し取得させることが義務化されます。（全ての企業が対象）

以下、厚生労働省資料（「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」）より、Q&Aをいくつかご紹介します。

Q：2019年4月より前に10日以上の子休を付与している場合は、そのうちの5日分について、2019年4月以後に年5日確実に取得させる必要がありますか。

A：改正法施行日の2019年4月1日以後、最初に年10日以上の子年次有給休暇を付与する日から、年5日確実に取得させる必要があります。（2019年4月より前に子休を付与している場合は会社に時季指定義務はなく、年5日確実に取得させなくとも法違反とはならない）

Q：パートタイム労働者など、所定労働日数が少なく、1年以内に付与される子休の日数が10日未満の者は、前年度から繰り越した日数を含めて10日以上となっている場合、年5日の取得義務の対象となるのでしょうか。

A：対象とはなりません。前年度から繰り越した子休の日数は含まず、当年度に付与される子休の日数が10日以上である者が義務の対象となります。

Q：法定の子休に加えて会社独自に法定外の特休（有給）を設けている場合、その取得日数を5日から控除することはできますか。

A：法定の子休とは別に設けられた特休を取得した日数分については、控除することはできません。（ただし、たとえば子休の消滅時効が経過した後も、取得の事由及び時季を限定せず、法定の子休日数を引き続き取得可能としている場合のように、法定の子休日数を上乗せする趣旨で付与されるものを除く）

Q：出向者については、出向元、出向先どちらが年5日確実に取得させる義務を負いますか。

A：在籍出向の場合、労基法上の規定はなく、出向元・出向先・出向労働者三者間の取り決めによります。

Q：子休の取得を労働者本人が希望せず、会社が時季指定を行っても休むことを拒否した場合、会社側の責任はどこまで問われるのでしょうか。

A：会社が時季指定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、会社がその労働を受領した場合は、子休を取得したことにならないため、法違反を問われることになります。

Q：会社が時季指定した子休について、労働者から取得日の変更の申出があった場合はどのように対応すればよいのでしょうか。また、子休の管理簿もその都度修正しなくてはならないのでしょうか。

A：労働者から取得日の変更の希望があった場合、再度意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った時季とすることが望ましいです。また、取得日の変更があった場合は子休の管理簿を修正する必要があります。

Q：管理監督者にも年5日の子休を確実に取得させる必要があるのでしょうか。

A：あります。管理監督者も義務の対象となります。

（詳しくは「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」参照）

労働保険・社会保険の手続、給与計算の代行、労務コンサルのご相談はお気軽にご連絡ください！