

Weekly コラム

令和元年 6 月 11 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会) Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

年次有給休暇の時季指定の扱い

◆働き方改革と時季指定権

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で改正後の労基法では、使用者による年 5 日の年次有給休暇の時季指定権が定められました。

2019 年 4 月より労働基準法の改正により年次有給休暇の日数が 10 労働日以上である労働者にかかる年次有給休暇日数の内、使用者が 5 日の年休の時季指定権を行使しなければなりません。その場合、企業で計画年休制度を入れて年休を付与したり、従業員が自分で年休請求をして休んだ場合等、その日数は時季指定権から外して考えられるのでしょうか。

◆計画年休が付与されている場合

計画年休とは付与された年次有給休暇の内、5 日を超える分について労使で協定して計画的に休暇取得日を割り振る事ができる制度ですが、この計画年休の日数は時季指定権の 5 日から除く事ができます。また労働者本人が時季指定した年休も同様に除く事ができます。

◆半日休暇を取得又は付与した場合

労働者本人の希望で半日の年休を取得した場合は、これに使用者が同意し本来の取得方法により休暇取得の阻害にならない範囲で適切に運用される限りにおいて問題が無いものとして取り扱うとされており、半日年休については使用者又は労働者が時季指定しても良い事とされています。その場合は 0.5 日と扱われます。

◆時季指定日に労働者が出勤した場合

使用者が新労基法で定められる年 5 日の年次有給休暇の時季指定に違反すると対象労働者 1 人につき 30 万円以下の罰金が予定されており、今までには無かった罰則です。

しかし使用者が時季指定しても、業務繁忙等を理由に労働者が出勤してしまう事もありうる事です。当日の労務提供義務は無いので帰宅をさせるのが前提ですが、労務の提供をさせた場合でも、その後年 5 日の時季指定権年休が付与できれば違反とは言えないでしょう。

通達によれば年度当初に労働者の意見を聞いた上で年次有給休暇計画表を作成し、これに基づき年次有給休暇を付与する事等が考えられるとされていますが、年休取得状況を把握する為には年休取得管理簿は必須となるでしょう。



記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。