

## ユアサイドニュース1月号

1月は年次有給休暇5日取得義務についてお知らせいたします。

本年 2019 年の 4 月から、年次有給休暇の 5 日取得義務が施行されます。事業者は、対象となる労働者に対し時季を指定して有給休暇を付与する必要があります。

取らせる義務がある対象労働者は、2019年4月1日以降に有給休暇を10日以上付与した労働者です。有給休暇付与日から1年以内に5日取得が義務となります。

もちろんパートタイマーも上記要件を満たせば対象となります。  
法律通りに付与の場合であれば、週4日パートは勤続3年6ヶ月から、週3日パートは勤続5年6ヶ月からが対象となります。

また、有給休暇管理簿を作らなければならず、有給休暇の付与日数、付与日、取得日を記録し、これを3年保存しなければいけません。これは賃金台帳と合わせても構わないこととなっています。

本人が自発的に取得した分と合わせて5日取らせれば義務達成となります。  
年5日を取得する見込みがなさそうな労働者には、有給休暇取得希望日について本人の意見を聴いて、取得日を会社が指定して取得させることになるでしょう。

自発的に取得した(する予定)分と合わせて5日を超えるような場合には、会社からの取得日指定はできません。

現行の休日を労働日に変更し、その日に有給休暇を取得させる方法は望ましくないでしょう。  
上記は労働日が増えるわけですから不利益変更に該当します。  
不利益変更となれば全従業員に説明のうえ同意をとることが必要となります。

有給休暇を5日取得させなかった場合には罰則(刑事罰)があります。  
6か月以下の懲役または30万円以下の罰金です。  
会社が取得日を指定したけれど、実際に取得しなかったことで達成がされなくても罰則対象となるので注意が必要です。

なお、取得させる日を会社が指定する規定を就業規則に記載する必要があります。  
育休中や休職中の人などがいる場合、または付与のタイミングが特殊な場合は、個別にご相談ください。

この法律が施行される背景として、年次有給休暇の取得率が低調である状況があります。  
人手不足や代替要員の欠如によって年次有給休暇の取得は到底できないと考える人もいます。

しかし、前述のように 5 日取得が義務化されるわけですから、会社としてもこれをどうにか取得させなければいけなくなります。場合によっては会社のシステムを抜本的に見直さなければいけないというケースも考えられます。