



# 事務所ニュース Vol.244

## 働き方改革～年次有給休暇～

働き方改革については先月の事務所ニュースでも取り上げましたが、今回は Vol.240 (2018年11月1日)でも取り上げました年次有給休暇について、再度説明させていただきます。

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、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。しかし、同僚への気兼ねや請求することへの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、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)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義務付けられました。

### ○ 年5日の年次有給休暇の確実な取得 (2019年4月～)

2019年3月まで

年休の取得日数について  
使用者に義務なし



2019年4月から

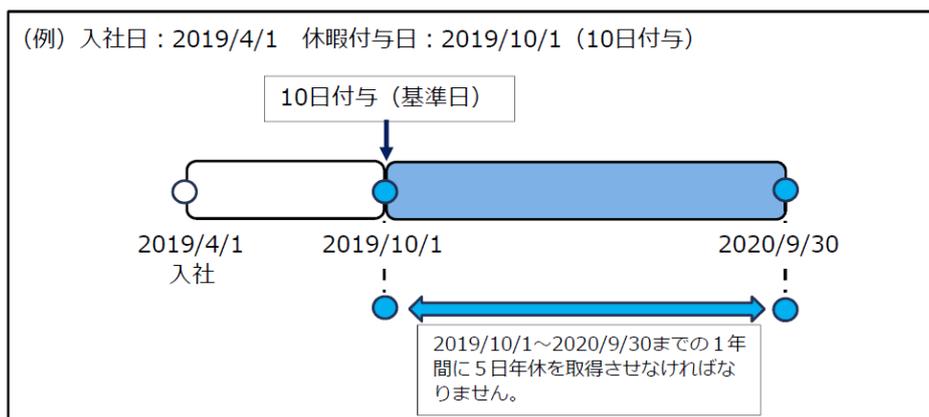
年5日の年休を労働者に取得させることが使用者の義務となります。  
(対象：年休が10日以上付与される労働者)

#### ① 対象者

法定の年次有給休暇付与日数が10以上の労働者が対象で、この対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。(付与日数が10日未満の労働者は対象になりません。)

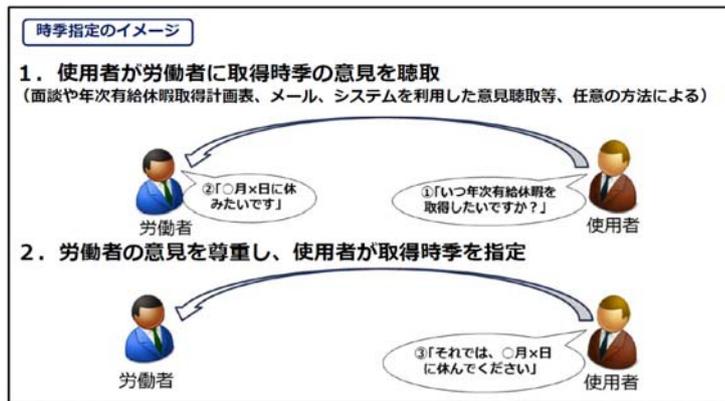
#### ② 年5日の時季指定義務

使用者は、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、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



### ③ 時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければなりません。また、出来る限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。



### ④ 時季指定を要しない場合

労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年 5 日から控除する必要があります。

つまり「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年 5 日以上年次有給休暇を取得させれば足り、これらいずれかの方法で取得させた年次有給休暇の合計が 5 日に達した時点で、使用者からの時季指定をする必要はなく、また、することも出来ません。

### ⑤ 就業規則への規定

休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項（労働基準法第 89 条）であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

### ⑥ 罰則

上記②・⑤に違反した場合には罰則が科されることがあります。罰則による違反は、対象者となる労働者 1 人につき 1 罪として取り扱われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧な指導し、改善を図っていただくこととしています。

\*年次有給休暇の取得は労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など労働者・会社双方にとってメリットがあります。年 5 日の年次有給休暇はあくまで最低限の基準です。5 日にとどまることなく、労働者がより多くの年次有給休暇を取得できるよう、環境整備に努めましょう。

#### ○当事務所からのお知らせ

・全国健康保険協会管掌健康保険の**健康保険料率及び介護保険料率が 3 月から変更されます。**

大阪支部・兵庫支部の保険料率は以下のとおりです。介護保険料率は全国一律 1.73%になります。

<大阪支部>健康保険料率	<b>10.19%</b>	介護保険込み健康保険料率	<b>11.92%</b>
<兵庫支部>健康保険料率	<b>10.14%</b>	介護保険込み健康保険料率	<b>11.87%</b>

なお、健康保険組合に加入されている方の健康保険料率および介護保険料率は、加入されている健康保険組合によって異なりますので、別途ご確認くださいようお願いいたします。

**保険料一覧表をご希望の事業所様は別途作成いたしますので、ご連絡ください。**

#### 後記

今年はインフルエンザが大流行していましたが、皆様は大丈夫でしたか？

幸い当事務所からは誰一人としてインフルエンザにはかからず過ごしています。まだまだ油断は出来ませんが、これからも健康第一に頑張りたいと思います。(H)

