

年次有給休暇の付与義務(労働基準法)

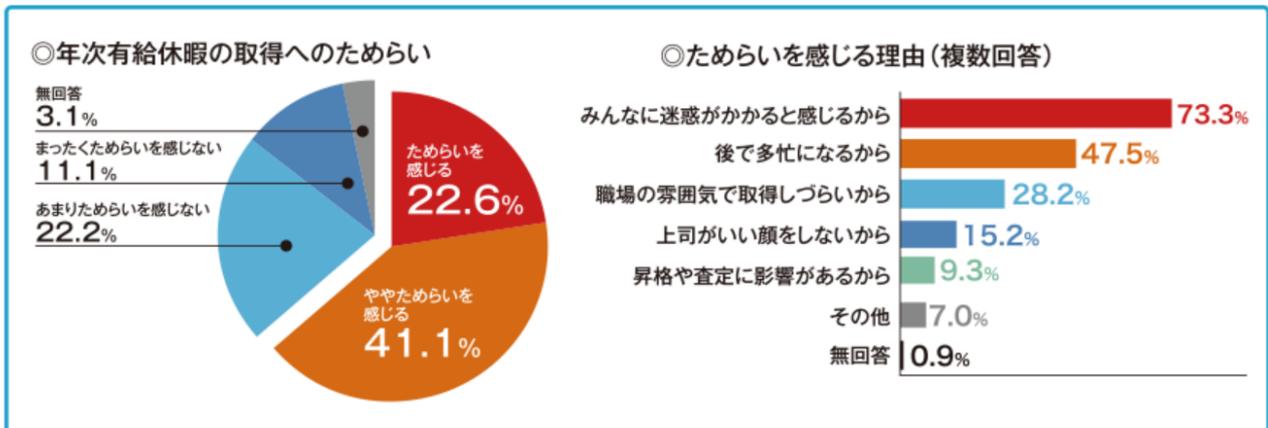
(施行時期) …2019年4月

(法改正の背景)

- 年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移。
- 平成27年…**取得率 48.7%、取得日数 8.8日、付与日数 18.1日**
- 「世界30ヶ国 有給休暇・国際比較調査2017」では、昨年度調査に続き、日本は有休消化率が世界最下位。
- 『仕事と生活の調和推進のための行動指針(厚生労働省)』(平成19年12月に策定)において、「2020年までに有給休暇取得率70%とする」との政府の数値目標…**70%**

(厚生労働省の資料から)

労働者の年次有給休暇の取得へのためらい



(改正前)

従来の年休取得に関しては、労働者自らが年休取得に関して時期を指定して取得していた。(ためらいが生じる)



(改正後)

上記のためらいを無くす環境を整えるために、年5日の年休に関しては、労働者から希望を聴取して、年休の時季を指定⇒基準日から1年以内に5日必ず有給休暇を消化

使用者が労働者側から年休取得の希望を聴取



使用者は、希望を踏まえて時季を指定



具体的に年休を付与して、取得

つまり、今回の法改正により、年10日の有給休暇のある労働者は、「その基準日から1年以内に5日必ず有給休暇を与えなければならない。」ということです。

⇒労働者の時季指定や計画的付与以外の5日に関しては、会社が時季指定権を持つことになり、使用者は労働者から希望を聞いた上で、具体的に取得日を指定。

(まとめ)

	内容
付与義務が発生する労働者	年次有給休暇の付与日数が10日以上の労働者
時季指定をしなければならない日数	5日
取得期間	年次有給休暇の付与日より1年以内

(具体例)

	使用者の時季指定
①労働者が3日の年休を取得した場合	残り2日に関しては、使用者が労働者の希望を聴いて年休の時季を指定
②2日間の計画的付与を実施	残り3日に関しては、使用者が労働者の希望を聴いて年休の時季を指定

労働基準法 39 条項 8 項 (新設)

⑦ 使用者は、年次有給休暇の日数が **10日以上**の労働者に対して、年次有給休暇のうち **5日**については、基準日（継続勤務した期間を6カ月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。）から **1年以内**の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

⑧ ⑦にかかわらず、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しないものとする。