

- ◆ 使用者による年休の時季指定Q&A
- ◆ H31年度、雇用保険料率は変わりません

使用者による年休の時季指定Q&A

使用者による年次有給休暇（以下「年休」と言います。）の時季指定が今月から義務化されるにあたり、お客様より多くのご質問をいただいています。

今号では、【使用者による年休の時季指定】についてよくお問合せいただく事項を、制度のポイントと併せてQ&Aでまとめました。

★使用者による年休時季指定の概要は、『社労士法人あおぞらニュースレターVol.31』をご参照ください。

Point 1 時季指定の対象者は、年 10 日以上 of 年休が付与される労働者

Q1-1. 前年度から繰越された年休が 3 日あり、今年度 8 日の年休が付与されて、年休残日数が 11 日となった労働者も、使用者による時季指定の対象になりますか？

A. そのような方は対象になりません。今年度付与される日数が 10 日未満の方は、前年度からの繰越分を合算して 10 日以上となったとしても、「年 10 日以上 of 年休が付与される労働者」には含まれません。

Point 2 年休を付与した日から 1 年以内に、5 日間の年休について、使用者が労働者ごとに時季を指定して与えなければならない

Q2-1. 使用者による時季指定は、いつ行うのでしょうか？

A. 年休付与日から 1 年以内 of 適当な時期に行ってください。付与日に指定しても良いですし、付与日から半年経過後などに指定しても構いません。貴社の年休取得状況等に基づきご検討ください。

Q2-2. 使用者による時季指定を「半日単位」や「時間単位」で行うことはできますか？

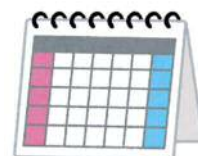
A. 労働者が半日単位の取得を希望した場合には、半日単位で時季指定しても構いません。この場合、年休の日数は 0.5 日とカウントされます。時季指定を時間単位で行うことはできません。

Q2-3. 2019 年 4 月より前（例えば 2019 年 2 月など）に付与された年休について、2019 年 4 月以後に 5 日間取得させる必要がありますか？

A. その必要はありません。改正労働基準法が施行される 2019 年 4 月 1 日より前に付与された年休に対しては、使用者に時季指定義務が発生しないため、年 5 日取得しなくても法違反とはなりません。

Q2-4. 今回の法改正を契機に、所定休日を労働日に変更し、その労働日について、使用者が年休として時季指定することはできますか？

A. ご質問のような手法は、実質的に年休取得の促進につながらず、望ましくありません。



Point 3 年休を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要

Q3-1. 今年度既に2日間の年休を取得している労働者に対し、使用者が5日間の時季指定をすることはできますか？

A. **できません。**年休の取得日数が5日に達した時点で、使用者が時季指定をすることができなくなるからです。ご質問の場合、使用者が時季指定できる日数は3日間です。

Q3-2. 前年度から繰越された年休を取得した場合、その日数分を使用者が時季指定すべき5日の年休から控除できますか？

A. **控除することとなります。**年休の取得日数を数える際、取得した年休が「前年度からの繰越分」か「当年度に付与された分」かは問いません。

Q3-3. 労働者自らが「半日単位」や「時間単位」で取得した年休の日数は、使用者が時季指定すべき5日の年休から控除することができますか？

A. **半日単位の年休は、0.5日として使用者が時季指定すべき5日の年休から控除することとなります。**一方、時間単位の年休は控除することはできません。

Point 4 使用者が時季指定するにあたっては、労働者の意見を聴くことが必要

Q4-1. 労働者に対する意見聴取は、いつ、どのように行うのですか？

A. **法律上の定めはありません。**例えば、「付与日から半年経った時点で年休を5日取得していない労働者を対象に、取得希望日を申告してもらう」といった方法が考えられます。

Point 5 時季指定するにあたっては、労働者の意見を尊重するよう努めなければならない

Q5-1. 使用者が年休の時季指定をした後で、労働者から取得時季の変更の申出があった場合、どのように対応すれば良いでしょうか？

A. **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**と言えます。

Point 6 使用者は、「年次有給休暇管理簿」を作成し3年間保存しなければならない

Q6-1. 『年次有給休暇管理簿』とは、どのような様式のものでしょうか？

A. **様式は任意です。**但し、「付与日」「取得時季」「取得日数」の記載は必須です。

「年休管理簿」の様式については、**社労士法人あおぞら**にご相談ください。

その他 就業規則への記載

Q7-1. 使用者による年休の時季指定について、就業規則に記載する必要はありますか？

A. **記載する必要があります。**休暇に関する事項は就業規則の絶対的記載事項であるため、使用者による時季指定を行う場合は、「時季指定の対象となる労働者の範囲」や「時季指定の方法」等について、就業規則に記載することとなります。

「就業規則」の改定については、**社労士法人あおぞら**にご相談ください。

H31年度、雇用保険料率は変わりません

平成31年度の雇用保険料率は据え置かれることになりました。
平成30年度の保険料率から変更ありません。

