

社会保険労務士事務所リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

年次有給休暇 5 日の時季指定について

トピックス

年次有給休暇 5 日の
時季指定について

今月の労務スケ
ジュール

今年 4 月から労働基準法が改正され、すべての企業において、**年 10 日以上**の年次有給休暇が付与される従業員について、**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。**

このことは広くニュースなどでも取り上げられ、みなさまにおかれましてもすでにご存知のことでしょう。また、**4 月 1 日以降、最初に年 10 日以上**の年休を付与した日からこのルールが適用され

るので、すでに取り組みられているご担当者さまもいらっしゃることでしょう。あらためてこれに関する取扱いをまとめてみます。

1. 対象は年休が 10 日以上付与される従業員だけ

年次有給休暇付与日数が 10 日以上の従業員に限ります。

パートなど所定労働日数が少ないため比例付与により 10 日に満たない年休を付与されている者は対象外で

す。前年繰り越し分を含まずして**当年度付与される日数が 10 日以上**の従業員が対象となります。

2. 対象者についても時季指定を要さない場合あり

すでに 5 日以上の年休を請求・取得している従業員については**使用者から時季指定する必要はありません。**またその日数が 5 日より少ない場合は、時季指定義務のある 5 日からその日数を控除できます。計画的付与による年休取得も同様に控除できます。

3. 時季指定にあたっては従業員の意見を聴取する

使用者は、時季指定にあたっては、**従業員の意見を聴取しなければならないもの**とされています。個人ごと計画表などの任意の方法で希望日を聞いた上で時季を決めていきましょう。

4. 使用者からの時季指定のタイミングは期間の途中であってもよい

年休の付与日から 1 年間のうちに 5 日の指定義務がありますが、時季指定のタイミングは期間の期首に限られず、**期間の途中で適時に行ってもよいことになっています。**

5. 付与日を全従業員で統一している場合の指定義務日数の取扱い

年休は法的には、入社後 6 か月継続勤務、その他出勤率の要件を満たせば 10 日付与されます。その後は、そこから 1 年経過ごとに所定の日数が付与されます。

この方法ではなく、**全社的に付与日をあわせるため、入社から 6 か月経過時に 10 日付与したのち、そこから 1 年経過する前に前倒しで 2 回目の付与日(年度の初日など統一したい日)を設定している会社があります。**

その場合、1 回目の付与日からの 1 年間と、2 回目の

付与日からの 1 年間に重複する期間が生じます。

それでは管理が煩雑になるため、1 回目の付与日から 2 回目の付与日 ~ 1 年後の月数 ÷ 12 月 × 5 日の計算により、重複が生じる期間を通じた全体の期間の長さに応じた**比例按分**で指定日数を算出することができます。

参考: 通達(H30 基発 1228 第 15 号)

9 月の労務スケジュール

~ 9/30 8 月分社会保険料納付

~ 9/10 8 月分源泉徴収税額・

住民税の納付



社会保険労務士事務所
リーガルネットワークス

〒160 - 0022
東京都新宿区新宿 1-34
-13 第一貝塚ビル 302 号

TEL: 03-6709-8919

<http://www.kintaikan.rikenkyujo.jp>