

働き方改革関連法(5)

Q&A「働き方改革」

1. 年休の強制付与・・・こんな場合はどう取り扱うのか

Q 当社は、従業員の入社日によって年次有給休暇（以下「年休」）の付与日が異なると管理が大変なので、4月1日を年休の基準日にしており、具体的には、就業規則で次のように定めています。

第●条（年次有給休暇）

会社は従業員に対し、入社日から次表の通り採用月に応じた年次有給休暇を与える。

入社月	4～9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
休暇日数	10日	5日	4日	3日	2日	1日	0日

2 従業員の採用2年目以降において、会社は毎年4月1日に、次表の通り勤続年数に応じた年次有給休暇を与える。

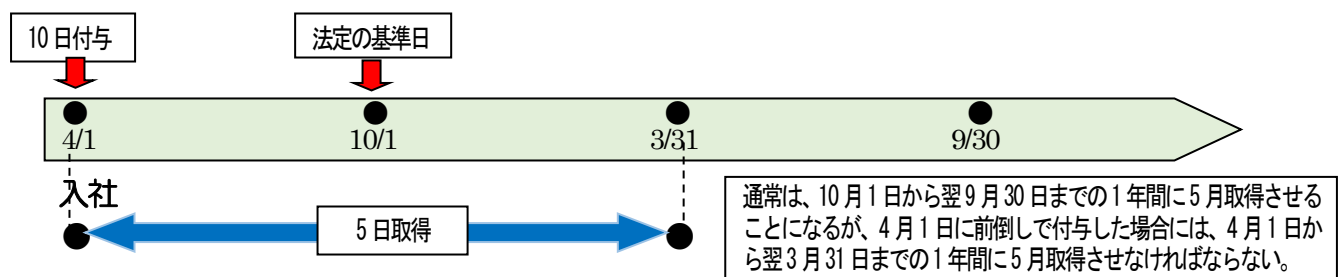
勤続年数	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目	6年度目	7年度目以降
休暇日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

労基法の改正により、2019年4月から、年10日以上年休が付与される労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させなければなりません。いわゆる付与した日から1年以内に5日ついて、使用者が時季を指定して付与しなくてはならなくなるわけですが、当社の場合はどのように扱えばよいのでしょうか。

A イ「入社日から年休を付与する場合」やロ「全社的に年休の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合（例えば貴社のように2年目以降の年休付与日を毎年4月1日とするケース）」については、次のような扱いとなります。

イの場合のように、法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上年休を付与する場合は、付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

貴社の4月1日入社の場合で図解すると下図のようになります。



ロの場合で、入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が乗じる場合には、重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められるとしています。貴社のケースで9月1日入社の場合で図解すると下図のようになります。

