



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.133

★年次有給休暇就業規則改定例

今年の4月1日から10日以上年次有給休暇が付与される従業員に対して、付与日から1年以内に5日間以上の有給休暇取得が義務付けられます（罰則付き）。
今回は就業規則規定改定例を作成してみました。実際の記載例は別紙となります。

1 就業規則作成は法律上の義務

厚生労働省のリーフレット（「年5日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説」）には「休暇に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項（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」と記載しております。

2 労使の本音

「有給取得時季はあまり早めに決めたくない」「あまり細かく就業規則に規定したくない」が労使の本音ではないかと思います。

その為、別紙の就業規則には従業員の意見の聴取を「個別面談」と「書面の提出」の方式のみを記載しております。時季指定の前に、話し合いや声がけで従業員の自発的な取得を促すのが良いかと思います。

3 会社と従業員で時季指定の時季について意見が合わない場合

最終的に時季指定について会社と従業員との間で意見が合わない場合にどうすべきかについては、リーフレットには記載しておりません。時季について従業員の意見を尊重するように努めなければならないのですが、これは努力義務にすぎません。私

は最終的には意見が合わない場合でも、会社が従業員の意見を聴いた上で時季指定ができると考えます。望ましい事ではないのですが、実務上あり得ます。念のため就業規則に記載した方が良いかと思います。

4 会社が時季指定を取り消す場合

厚生労働省のリーフレットによれば、「当初使用者が行った時季指定は、使用者と労働者との間に特段の取決めがない限り、無効とはなりません」との記載があり、就業規則の根拠条文がないと会社が一度行った時季指定を取り消すことはできないと解釈できます。思ったより早く従業員が自ら有給休暇を取得した為、時季指定を取り消したい場合もあるかと思います。あまり好ましくない事ではありますが、就業規則の根拠条文があれば取り消しができます。

5 会社が指定時季を変更する場合

リーフレットには会社が指定時季を変更する場合の記載はありません（従業員が指定時季の変更を希望した場合の記載はあります）。急に忙しくなり、当初の予定を変更して時季指定を変更することも想定されます。会社による指定時季の変更は取消+新規の時季指定と法的に構成できますので、会社が時季指定を取り消す場合と同じく、従業規則の根拠条文が必要になるかと思います。

お気軽にご相談下さい

(10:00～17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982

(年次有給休暇)

第23条

1. 会社は、従業員に対し、入社日（月の途中に入社した者はその月の初日に入社したものとみなす。以下同じ。）から起算する次表上欄の勤続期間を満たす月の初日に、当該勤続期間に応じた同表下欄の日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2. 前項の年次有給休暇は、入社日から起算して6ヶ月を超えて継続勤務する日及び以降1年を経過した日ごとの日（以下「基準日」という。）において、基準日の直前の1年間（初回の付与については、6ヶ月間）の所定労働日の8割以上出勤した従業員を対象とする。

3. 前項の出勤率の算定にあたっては、年次有給休暇、産前産後の休業の期間、育児休業期間、介護休業期間および業務上の傷病による休業の期間は出勤したものとして取り扱う。

4. 従業員の過半数を代表する者との書面協定により、各社員の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について、予め時季を指定して与えることがある。

5. 年次有給休暇の有効期間は付与日から2年間とする。

6. 前項による年次有給休暇の使用順序は、付与日から2年を経過していないものでかつ付与日がより古い有給休暇を優先する。

7. 無許可欠勤に対する年次有給休暇の振替は原則認めない。

8. 年次有給休暇の取得については、1日及び半日の取得、次条の時間単位の取得を認める。半日単位の年休を取得したときは、0.5労働日の年次有給休暇を取得したものとして取り扱う。

9. 年次有給休暇を取得した際には通常の賃金を支払うこととする。

10. 会社は労働基準法39条7項、同条8項にもとづいて、当該年度に年次有給休暇を10日以上付与される従業員に対し、付与日から1年以内に、その有する年次有給休暇日数のうち5日を限度として、従業員に対して、時季を指定して有給休暇を取得させることができる。

11. 前項により会社が時季を指定して与える単位は、半日もしくは1日とする。

12. 会社が労働基準法39条7項、同条8項により時季を指定して有給休暇を付与する場合は、事前に対象となる従業員の意見を個別面談もしくは書面の提出を以て聴くものとするが、会社と従業員の有給休暇の希望時季が異なっていたとしても、会社が時季を指定して有給休暇を付与することができる。

コメントの追加 [rm1]: 「5日を限度として」と書くことで5日以内で時季指定を行うことを明記する。状況によっては1日とか2日のみ時季指定を行うこともあります。

コメントの追加 [rm2]: 「する」ではなく「できる」と記載した。会社が時季指定を行わなくとも従業員が自ら時季指定をして有給休暇を取得する場合は会社の時季指定は不要であるため。

コメントの追加 [rm3]: 時間単位では5日の取得義務を履行したことにはならないため、半日もしくは1日単位であることを明記する。

コメントの追加 [rm4]: 意見聴取の方法を記載しておく。

コメントの追加 [rm5]: 法律には明記していないが、最終的に意見を聴いた上で会社と従業員で取得時期に時季が合致しなくとも時季指定ができる。「従業員の意見の尊重」は努力義務にすぎないため。

13. 会社が労働基準法39条7項、同条8項により時季を指定した後も、従業員が自ら時季を指定して有給休暇を取得した場合は、会社は当該日数分の時季指定を取り消すことができる。

14. 会社が労働基準法39条7項、同条8項により時季を指定した後も、従業員の意見を聴いた上で指定した時季を変更することができる。

コメントの追加 [rm6]: 厚生労働省作成のリーフレットの記載には「当初使用者が行った時季指定は、使用者と労働者との間に特段の取決めがない限り、無効とはなりません」との記載があるため、取り消し・撤回には就業規則の根拠が必要となる。

コメントの追加 [mr7]: 会社による指定時季の変更是取消+新規の時季指定と法的に構成できるため、会社が時季指定を取り消す場合と同じく、従業規則の根拠条文が必要となる