



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.134

★年次有給休暇について

1 有給休暇を年5日取得できない場合は罰金を払わないといけないのか？

改正労働基準法 Q&A

(<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>) の「3-19」に「(Q) 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。」

(A) 法違反として取り扱うこととなりますが、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととします。」との記載があります。

この日本語を私なりに解釈しますと「仮に年5日取得できない労働者がいたとしても、原則として過去の違反についてはすぐに送検をすることはせず、将来どのように改善をするのか一緒に話し合います」と読み取れますので、それほど心配は不要ですがやはり年5日取得に向けて努力はしたほうが良いかと思います。

2 努力を形で残す

別紙の書式は「年次有給休暇取得計画届兼年次有給休暇時季指定書」となります。会社がこのような計画届を作成し、従業員に提出してもらった努力をして形に残せば、仮に万が一、年5日取得できない従業員がいたとしても、監督官もある程度はその過程を評価すると思います。有給休暇の消化が遅い従業員にのみ記載してもらった等無理のない範囲で進めてよいと思います。書式下部の時季指定欄は会社が毎回記載する必要はなく、5日取得できそうがない場合に会社が記載して時季指定を行った証拠を残すことを予定しています。

3 リフレッシュ休暇

改正労働基準法 Q&A の「3-34」に「「リフレッシュ休暇」は、毎年、年間を通じて労働者が自由に取得することができ、その要件や効果について、当該休暇の付与日からの1年間に置いて法定の年次有給休暇の日数を上乗せするものであれば、当該休暇を取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇の日数から控除して差し支えありません。」との内容が記載されております(これまでの通達やリーフレットになかった記載です)。

この内容からしますと、例えばある会社が有給の病気休暇制度を設けていた場合、この有給の病気休暇を就業規則変更によりリフレッシュ休暇に変更して、年間を通じて自由に使うことができるようにすれば、今回の5日の取得義務のカウント対象となります。病気休暇がリフレッシュ休暇に変わることは不利益変更にはなりませんので(病気になってもリフレッシュ休暇は使えます)、従業員の個別同意も不要です。各社特殊な有給の休暇がある場合は、「毎年、年間を通じて労働者が自由に取得することができ、その要件や効果について、当該休暇の付与日からの1年間に置いて法定の年次有給休暇の日数を上乗せするもの」に改訂する制度改訂を検討しても良いと思います。

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

年次有給休暇取得計画届

●年●月●日

所属 営業課 甲野太郎

入社時期 ●年●月●日

基準日 ●年●月●日

今年度の付与日数 ●日

●月●日時点の現在の残日数

私の年次有給休暇の取得予定日は以下のとおりです。

●月	●日 (半休)	●月	
●月		●月	
●月	●日、●日	●月	
●月		●月	
●月		●月	
●月		●月	
合計		日間	

向井蘭：色々なパターンが考えられる。
①年の初めに計画届を出してもらう②半年を過ぎた頃に計画届を出してもらう③有給休暇の消化ができていない従業員に随時計画届を出してもらう等

向井蘭：できれば記載した方がよいが、記載する義務はない

向井蘭：ここまでのやりとりを残せば会社の意見聴取・努力を立証できる。労働基準監督官にプロセスを説明ができる。

年次有給休暇時季指定書

●年●月●日

●株式会社

上記年次有給休暇取得計画届を受けて、下記の通り時季指定を行います。

なお、就業規則●条にもとづいて時季指定を撤回・変更をする場合があります。

●月		●月	
合計		日間	

向井蘭：就業規則の根拠があれば撤回・変更は可能だが、結局労働者が時季指定をすれば受け入れざるを得ないので、実務上は撤回・変更は難しい