



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 先月の9月号では働き方改革の一つである「年次有給休暇の確実な取得」についてお聞きしましたが、その他に年次有給休暇を取得する際の注意点を教えてください。

A 年次有給休暇(年休)は労働者の権利であることは言うまでもありません。ただし、「全労働日の8割以上出勤」した場合に与えられるものです。この時、次の期間は出勤したものと取扱い、出勤率を計算します。

- ①労働災害による休業期間(通勤災害は除く)
- ②産前産後の休業期間
- ③育児休業・介護休業の期間
- ④年休を取得した期間

【年休には時効があります】

年休は付与日から2年で時効となります。与えられた日から一年間で使い切れなかった年休は翌年に繰越し、新たに与えられた年休に加算されますが、さらに一年使わなかった時は時効により消滅します。

豆知識です。年休を消化する時、今年付与された年休から消化する場合と、前年から繰り越した日数から消化する場合がありますが、消化する方法により微妙に翌年へ繰り越す日数に違いが出ます。就業規則で定めればどちらの方法でも合法ですので、自社がどちらの方法を取っているのか確認してみてください。

【不利益扱い禁止】

以前は年休を労働者の権利だと理解しておらず、年休を取る労働者には賞与を減らし、皆勤手当を支給しない会社もあると聞きました。有休を取得したことによりその従業員について手当を支給しない、査定を下げるなどの「不利益な扱いをすることは禁止」されています。

【年休は引き継がれます】

パートや契約社員が正社員に変わっても既に付与されている年休の日数そのまま引き継がれます。逆に正社員からパート・契約社員になっても、同様に日数は引き継がれます。

また、パート・契約社員で更新を繰り返した場

合、初めて採用された日から通算された勤続年数を基に付与して下さい。

【年休を拒むことはできません】

年休は会社の承認や許可により与えられる性質のものではなく、従業員が取得したい日を前日までに指定すれば与えられるものです。(よくある、3日前までに申請というルールは違法です)

ただし、申請された年休を与えることにより事業の正常の運営を妨げることになる場合は、別の日に取得するように命じる事ができます。(「時季変更権」と言います)この時季変更権の条件は、単に多忙だからと言う理由ではなく、極めて限定された場合のみ認められます。

年休の使い道を聞く事や、申請書に具体的な理由を書くように求めることも、使用を妨げることになり違法ですので、注意してください。

【年休時季指定義務の特例(案)】

時季指定義務は、平成31年4月1日から施行されます。「10日以上年休が付与される労働者に対し、その内5日については、毎年使用者が時季を指定して取得させなければならないこととする。ただし、労働者の時季指定や計画的付与によって労働者が取得した年休の日数分については、指定の必要はない」というものです。

会社によっては、付与日を統一するため、入社時等に前倒しして付与することがあります。この特例(案)ではその場合に、「どの期間で何日の時季指定義務を果たす必要があるか」が図で例示されています(下記URLの資料を参照)。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000344355.pdf>

病気をしたときのために年休を取っておいたのに、会社が休めと言うから休んだら年休がなくて困った時はどうするのかしら?など運用面での疑問があり、今後も目が離せませんね。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980