

[第7回] 年次有給休暇制度について(取得と時季変更権)

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士



Q 有給休暇について、新たに年5日の年次有給休暇の時季指定が義務化されるので、今までの運用を見直そうと考えています。有給休暇の付与の仕方について教えてください。

A 既に、皆様ご存知かと思いますが、平成31年4月1日から新たに義務化される『年5日の年次有給休暇の確実な取得(年5日の年次有給休暇の時季指定)』の概要は次のとおりです。

年10日以上の有給休暇を付与される従業員については、施行日以降の最初に付与される基準日から1年以内に、必ず5日は有給休暇を消化してもらわなければなりません(時季指定する)。

仮に10月1日基準なら、「平成31年10月1日から1年の間に5日」となります。

また、「付与される」となっていますので、既に取得し繰り越した日数は含みません。4月1日以降に新たに10日付与される従業員が対象です。

ただし、従業員本人が指定した日(有休を取った日)や計画的付与による日があれば、その日数は5日より控除し、使用者は残った日数についてのみ指定する義務があり、それらの日数が5日を上回っていれば、指定する日数はなくなります。

なお、時季指定することを従業員に伝え、時季について意見を聴取しなければなりません。

上記は、基本的な考え方ですが、「年次有給休暇管理簿」の作成・保存(期間中及び期間経過後3年間)も義務化され、今後の管理が重要になってきます。

そこで、これからしっかり管理を行うために、改めて、有給休暇の基本的な運用についてみていきましょう。

まず、有給休暇は、「6か月継続勤務し全労働日の8割以上出勤した従業員」が取得できますが、この継続勤務とは在籍のことを指し、試用期間、有期契約を反復継続した期間、休職期間や在籍出向期間等も含まれますし、定年後引き続き再雇用した場合も通算します。

そして、法律上は「有給休暇を与えなければならない」となっていますが、従業員が要件を満たせば、自動的に取得する休暇であり、事業主が与えるか否かを決められるものではありません。従業員の有給休暇の請求(時季指定)とは、事業主の許可を得ることではなく、休暇を取る日を通知することなのです。事

業主は、使用目的も制限できませんし、客観的に「事業の正常な運営を妨げる場合」でなければ、強制的に、その休暇を止めさせたり、日を変更させたり(時季変更)できません。

ここで、「強制的に」といいましたが、従業員の請求に対し、上司等が「忙しいから別の日に変えてほしい」と依頼し、従業員が了解して変更した場合は、合意による変更ですので何も問題はありません。一方、同意が得られず変更を命じざるを得ないときは、単に「忙しい、常態的に人員が少ない」では理由にならず、客観的に「事業の正常な運営を妨げる場合」という理由が必要になるのです。具体的には、「事業所の規模、有給休暇指定日の業務の内容、その時季の業務の繁閑、代替者の確保の難易度、同時季に請求する人数、その他諸般の事情」を考慮して判断されます。例えば、「ゴールデンウィーク等、請求が集中した」「事業所の繁忙期にもかかわらず、直前になって連続した何日もの請求があった」「当該従業員が担当している業務について、取引先との交渉等、重要な予定のある日に重なっていて、日程の変更もできず、他に担当できる者もない」などの場合が考えられます。また、「以前から予定のあった、業務に必要性のある研修で、本人が受けなければ他に同等の技能の修得方法がない場合の、研修日と重なった有給休暇」の時季変更権が認められた例もあります。なお、取得の請求を「事前に行うこと」と定めることはできます。当日に申し出られても、事業主が時季変更権を行使するかどうか検討する時間がないからです(「前々日までに請求するものとする」との規定が有効とされた例があります)。今後は、代替の措置を講じずに変更権を行使することはできませんので、せめて早めに申し出てもらうよう手続きを整備しておきたいものです。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp