

## 今春施行年次有給休暇制度 事業所様 注意点

労働基準法の改正により、今年4月よりすべての事業所で、年10日以上年次有給休暇を付与する労働者に、年5日使用者が時季を指定して付与することが義務付けられました。

### 1. ポイント

- ① 正社員（正職員）だけではなく、10日付与する方全員です。
- ② 5日間を絶対に指定するのではなく、5日から本人が取得した日数を控除します。
- ③ 年次有給休暇管理簿を作成して3年間保存する必要があります。ただし、管理簿は勤怠システムで管理できるならそれでもよいとされています。
- ④ 年次有給休暇の時季指定は、就業規則に規定する必要があります。

#### 【就業規則規定例】

◎以下のような内容を、年次有給休暇の条文に追加します。

\*項 第○項又は第○項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第○項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第○項又は第○項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

※○項の部分は、もともとの条文の項を参照しながら適合させてください。

### 2. 罰則

違反内容	罰則内容	罰則規定
年5日の年次有給休暇を取得させなかった	30万円以下の罰金	労基法120条
時季指定を行ったが就業規則に規定していなかった	30万円以下の罰金	労基法120条
労働者が請求する時期に年次有給休暇を与えなかった	6月以下の懲役または30万円以下の罰金	労基法119条

### 3. その他（通達等より）

- ① 一旦指定した指定時期の変更は可能です。
- ② 育児休業等から復帰した者についても、基準日が迫っていても対象です。
- ③ もともとあった時季指定権とは別物です。
- ④ もともとあった特別休暇をこの年次有給休暇の指定日にはできません。

以上です。