

NEW TOPICS

◆「年5日の年次有給休暇取得義務付け」(2019年4月施行)の実務上の取り扱いについて◆

今般、働き方改革関連法案のひとつとして労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての会社において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、会社が時季を指定して取得させることが義務付けられました。世間の注目度も高く、お客様からのお問い合わせも多く寄せられています。

つい先日ですが、厚生労働省より実務上の具体的な取り扱いやよくある質問が公表されました。以下、いくつかの質問をまとめましたのでご確認ください。

①法改正前の繰り越し分の年次有給休暇を法改正後に取得した場合には、その日数分を会社が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇の取得とすることはできるか？

労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、質問のような取り扱いも可能。

②法定の年次有給休暇に加えて、会社独自に法定外の有給の特別休暇を設けている場合には、その取得日数を年5日の年次有給休暇の取得とすることはできるか？

法定の年次有給休暇とは別に設けられた特別休暇※1を取得した日数分については、対象とすることはできない。

(※1 : 例えば、労働基準法第115条の時効が経過した後においても、取得の事由及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。)

なお、厚生労働省からの公表はありませんでしたが、②につきまして、例えば、夏季特別休暇3日を付与している場合、各社員の年次有給休暇保有日数とは別に、この3日を年次有給休暇に切り替えて取得させることにすれば、年5日の取得とすることができるのか？というお問い合わせを多く頂いております。

弊社見解としては、単に名称を変えるだけでは認められないと考えます。年次有給休暇には、付与から2年有効等の様々な要件がありますので、例えば、半年後に10日、1.5年後に11日、という本来の年次有給休暇に3日を加算して付与することとすれば、年5日の対象にすることは可能と考えられます。

③会社が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とする事は差し支えないか？また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を会社が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇の取得とすることはできるか？

時季指定に当たって、労働者の意見を聴いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得の希望があった場合には、半日(0.5日)単位で取得することとして差し支えない。また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得1回につき0.5日として、会社が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇の取得とすることができる。なお、時間単位の年次有給休暇については、会社による時季指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を対象とすることはできない。

④年次有給休暇の取得を労働者本人が希望せず、会社が時季指定を行っても休むことを拒否した場合には、会社の責任はどこまで問われるのか？

会社が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、会社がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、会社が法違反を問われることになる。ただし、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、改善を図っていくこととする。

◆長時間労働者に対する医師による面接指導が強化されます◆

お客様からの労働者の健康管理についてのご相談も近年増えてきていますが、今号では、2019年4月から施行となる改正労働安全衛生法の中から、医師の面接指導について、以下簡単にまとめます。

◆医師の面接指導の対象となる要件の変更

現:1ヶ月あたりの時間外・休日労働が100時間を超えて疲労の蓄積が認められる労働者からの申出があった場合に面接指導の実施義務
新:100時間 → 80時間に変更

◆労働者への労働時間に関する情報通知

上記時間が80時間を超えた労働者に対し、その情報を通知しなければならない。すべての労働者(管理監督者やみなし労働時間制適用者も含む)に適用されるが、別に規定がある者や高度プロフェッショナル制度適用者は対象外。

◆特定業務での医師の面接指導、措置義務を新設

高度プロフェッショナル制度適用者や新商品等の研究開発業務従事者が新たな対象となる。

◆労働時間の状況把握

面接指導を実施するため、労働時間の状況を把握することが、事業者の義務となる。(記録3年間保存)

今号でご紹介した情報以外でも2019年4月から施行となる働き方改革関連法があります。そろそろ本格的に対応を進めていく必要がありそうです。

1月の社会保険と労務

◇法定調書の提出期限は1月31日(木)です。該当者の源泉徴収票・支払調書を添付して税務署に提出してください。

◇源泉所得税の納期特例適用事業所は、前年7月～12月までの合計税額の納付期限が1月21日(月)ですので、忘れずに税務署に納付してください。

◇住民税特別徴収(給与天引き)の会社は、給与支払報告書の提出期限も1月31日(木)です。社員の皆様の1月1日現在の住民票住所地の市区町村ごとに、総括表に添付して提出してください。

【お断り】 この欄は、相談顧問契約のお客様を対象としています。労働・社会保険諸手続き、給与計算業務をご契約頂いているお客様につきましては、大部分が弊社で行わせて頂く業務になります。

編集後記

1年間格別のご愛顧を賜り、厚くお礼申し上げますとともに、2019年もより一層のご支援を賜りますよう、職員一同心よりお願い申し上げます。

今後も皆様にとって有意義な情報をお届けしていく所存ですので、どうぞご期待ください！ (田中)



Tsukue・Kato Certified Social Insurance & Labor Consultant Office

机・加藤 社会保険労務士法人

Tsukue & Partners Group

〒150-0043

東京都渋谷区道玄坂1-9-4 ODAビル7階

TEL 03-3463-6671(代) FAX 03-3463-6672

E-mail: tsukue_sr@tsukue-partners.com

<http://www.tsukue-partners.com/>