

4月1日改正労働基準法施行！

# 有給休暇の取得が義務化されます

労働基準法の改正によって、有給休暇の制度が見直され、4月1日から、年10日以上の有給休暇の取得の権利がある従業員に対して、会社は最低5日以上の有給休暇を取得させることが、義務付けられます。この制度は、会社の大小に関係なく、すべての企業において適用されます。

## 義務化の対象から除かれる例

- ◎従業員が年5日以上の有休を取得している。
- ◎会社が計画的付与（後述）によって年5日以上の有休を取得させている。

対象となる従業員は、「年10日以上の有休が付与された従業員」で、正社員だけでなく、契約社員やパート・アルバイトも義務化の対象になります。（下記図表1）  
なお、違反した場合は、従業員1人あたり30万円以下の罰金が科せられます。

図表1 年次有給休暇の法定付与日数と対象者



(1) 正社員やフルタイムの契約社員、週30時間以上勤務のパート社員の付与日数

継続勤務年数 (年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(2) 週30時間未満勤務の従業員やパートなどの付与日数

	週所定 労働日数	1年間の所定 労働日数 (※)	継続勤務年数 (年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
付与 日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	212日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

義務化の対象になる

(※) 週以外の期間によって労働日数が定められている場合



# どのように取得させればいいのか？

会社側の対応としては「個別指定方式」「計画的付与制度の導入」があり、どちらを利用するかは、それぞれのメリットやデメリットを比較検討する必要があります。（下記図表2）

## （1）個別指定方式

従業員ごとに有休の消化日数を定期的に確認して、5日未満になりそうな従業員がいれば、その意見（休みたい日）を尊重したうえで、有休の取得日を指定する方法です。

## （2）計画的付与制度の導入

この制度は、会社が計画的に有休の取得日を指定する方法で、企業の実態に合わせて様々な付与の方法があります。

### ①全社一斉に指定日を有休にする

有休の指定日を全従業員同一の日にする方式で、製造業など操業を止めて全従業員を休ませられる会社に活用しやすい方法です。

### ②部署ごとに有休をとる

部署、班、グループ別に交替で有休を指定する方式で、流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業に活用しやすい方法です。

### ③個人ごとに有休取得日を決める

従業員一人ひとりの有休の取得日を、あらかじめ決めておく方法です。例えば、個人別に夏季、年末年始、ゴールデンウィークの他、誕生日や結婚記念日などを指定するとよいでしょう。



## 図表2 個別指定方式と計画的付与制度のメリット・デメリット

	個別指定方式	計画的付与制度
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎会社と従業員が話し合って有休を取得する日（指定日）を決めればよいので、労使協定を締結する必要がない。</li> <li>◎現状において、すでに年5日以上を取得している従業員が半数を超えているような会社は、消化日数が5日未満の従業員に対して、個別に有休を取得させればよい。</li> <li>◎すでに年5日以上有休を取得している従業員には、取得日を指定する必要がない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎労使協定によって、5日間の有休取得日を決めることで、従業員ごとに管理する必要がない。</li> <li>◎計画的付与制度で年5日以上有休を与えれば、改正法の指定義務の対象外になる。</li> <li>◎現状で年5日以上有休を取得している従業員が少ない場合、お盆や年末年始、飛び石連休などを利用して消化させれば、業務への影響が小さい。</li> </ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎従業員ごとに有休の消化日数を把握する必要があるために、管理に手間がかかる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎労使協定の締結が必要である。（届出は不要）</li> <li>◎一度定めた有休取得日を会社都合で変更できない。</li> </ul>

