

# Business News

第244号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、働き方改革関連法のうち2019年4月からスタートする、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の義務化について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

## 「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務化

2019年4月から企業の規模や業種を問わず、対象となる社員（以下2. 参照）に「年5日の年次有給休暇を取得させること」が必要となります。原則として年次有給休暇は社員の申し出により取得できますが、取得率は政府目標70%に対して51%に留まっています（2017年厚生労働省調査）。今回の法改正（労働基準法）は、年次有給休暇の取得促進のために、企業に時季（季節と具体的な時期）を指定して取得させることを求めています。違反すると、罰則「30万円以下の罰金」の対象となります。早めの対応準備をお勧めいたします。

### 1. 年次有給休暇とは

法律上は、「入社日から6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤」した社員に年10日、その後は1年ごとに所定の日数の年次有給休暇が付与されます。

＜付与日数＞（週の所定労働日数が5日以上または週の所定労働時間が30時間以上の社員）

勤続が半年で10日、1年半で11日、2年半で12日、3年半で14日、4年半で16日、5年半で18日、6年半以上は20日

\* 所定労働日数が4日以下かつ週の所定労働時間が30時間未満の社員は、所定労働日数に応じた日数が付与されます（「比例付与」といいます）。

### 2. 対象となる社員

管理職（管理監督者）も含めて、年10日以上（年次有給休暇）が付与される社員が対象です。所定の労働日数や労働時間が少ない方でも、週の所定労働日数と勤続年数によって年10日以上（年次有給休暇）が付与され、対象となるケースがあります。

＜対象となる社員の例＞（いずれも週の所定労働時間が30時間未満、全労働日の8割以上出勤）

週の所定労働日数が4日 → 勤続3年半以上で対象となる

週の所定労働日数が3日 → 勤続5年半以上で対象となる

週の所定労働日数が2日以下 → 対象とならない

### 3. どのように年次有給休暇を取得させるのか

年5日の年次有給休暇を取得させる方法として、従来までの(1)、(2)に加え、(3)が新設されます。

(1) 社員の申出

(2) 計画的付与（労使協定を締結し、あらかじめ、会社が取得日を指定する）

＜例＞ 創立記念日を全社員の年次有給休暇の取得日とする

(3) 会社の時季指定（各社員の取得状況に応じて、取得希望日を確認して会社が取得日を決定）

＜例＞ 年次有給休暇の付与日から半年たった時点で、Aさんの年次有給休暇の取得日数が3日  
→ 2日分の取得希望日を確認し、その希望日に取得させることで、計5日を取得させる。

年5日の義務は、社員平均ではありません。対象となる社員ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に取得させなければ違反となります。上記(2)の「計画的付与」は従来から法律で認められている制度ですが、今回の法改正に対応するため、新たに導入を検討する企業もあります。

今回は、この年次有給休暇の計画的付与制度について、概要と活用方法等をご案内する予定です。

詳細は、厚生労働省HPをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/index.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/index.html)

（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: [keiei\\_support@ms-ins.com](mailto:keiei_support@ms-ins.com)  
三井住友海上火災保険株式会社 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443/FAX03-3259-9398 URL <http://ms-keiei-support.com/>  
※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様へ有益な情報を提供しています。 18-ニュース-284