

HP ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
株式会社ヒューマン・プライム
東京都中央区日本橋人形町 1-18-9
ATビル5F 〒103-0013
TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052
MAIL. info@humanprime.co.jp

人事・労務相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

「年5日の年次有給休暇」具体的な取扱方法

前回の254号にて「2019年4月からの年5日の年次有給休暇の取得義務化」について基本ポイントを記しましたが、今回はよくあるケースを事例にして、具体的な取扱方法を記していきます。まず大前提として、2019年4月1日以降に「**年次有給休暇を10日以上与えた日が基準日となる**」ことを念頭に、それぞれのケースを見ていきましょう。



ケース① 入社日前倒して10日以上年次有給休暇を付与した場合

10日以上与えた日が基準日ですから入社日が基準日となり、基準日(入社日)からの1年間に5日の年休を取得させなければなりません。

ケース② 入社日に5日の年次有給休暇を付与し、3ヶ月後にさらに年次有給休暇を5日付与した場合

合計10日与えた日が入社日から3ヶ月後になりますから、入社日から3ヶ月後が基準日となります。その基準日からの1年間に5日の年休を取得させなければなりません。ただし、入社日からの基準日の前日までに、労働者が自ら請求・取得していた場合はその日数分を5日から控除できます。

ケース③ 2019年4月1日に入社し、2019年10月1日に10日の年次有給休暇を付与、翌年後は、全社統一起算日2020年4月1日に前倒して11日の年次有給休暇を付与した場合

10日以上与えた日が2つあり、基準日が2つ発生しています。原則の考え方をベースにすると、それぞれの基準日からの付与しなければならない日数と期間は以下の通りとなります。

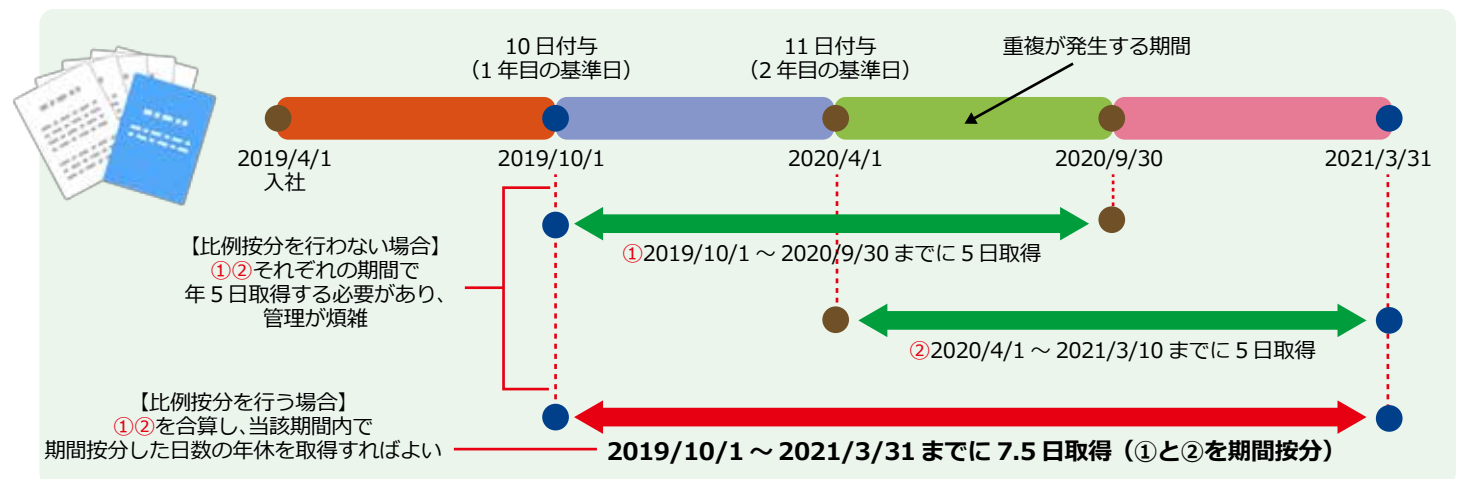
①2019年10月1日(1年目の基準日)⇒2020年9月30日までに5日付与義務

②2020年4月1日(2年目の基準日)⇒2021年3月31日までに5日付与義務

これだと、2020年4月1日から2020年9月30日までの6ヶ月間重複する期間が発生し、どちらの期間の取得日数にカウントするか煩雑になってしまいます。そこで、今回の制度では、比例按分によって2つの期間を合算し、その期間を按分した年次有給休暇の日数で良いこととなっています。

●計算式：2019年10月1日から2021年3月31日まで(18ヶ月)÷12×5日=7.5日

つまり、7.5日が上記期間内の付与義務日数となります。(半休制度がなければ8日になります)



年5日の年次有給休暇の取得義務化によって、人員規模の大きな事業場や中途採用を多く行っている企業などは個々の労働者の年次有給休暇の日数を管理することが複雑になることが想定されます。そういった事態に対しては「**一斉付与日**」を設けることや「**基準日を統一**」する、「**計画的付与制度**」を行うなど対応について検討する必要もあると思われます。そのような場合の管理方法などの詳細につきましては以下、厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署の「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>のP11以降をご参照ください。

ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。