

Business Partner office NEWS

法律相談Q&A

— 年休の一斉付与 —

Q： 年 5 日の年休取得のため社員に予定を確認していますが、具体的な申出があまり出てこないため、今年は会社を休業する一斉付与方式をとろうかと考えています。この場合、入社したばかりで年休がない者にも年休を与えなければならないのでしょうか？



A： **事業場全体の休業による年休の一斉付与方式**は年休の計画的付与の方式の一つで、計画的付与について就業規則に定めがある上で、具体的な年休付与日等を定めた**労使協定の締結**が必要です。

この際、所定休日はもちろん従前から事業場の休日となっている日（夏季休暇・年末年始休暇など）を計画的付与の対象とすることはできません。年次有給休暇は**労働義務がある日に労働を免除**するものですが、**それまで労働義務がなかった休日を新たに労働義務がある日に変更することは就業規則の不利益変更にあたり、長時間労働の抑制**という年休強制付与の趣旨にも沿いません。

計画的付与の対象にできるのは年休の日数のうち**5日（個人の自由利用のため留保）を超える部分**に限られます。そのため、**年休残日数が5日以下の者や年休の権利がない者の休業**については**休業手当（1日あたり平均賃金の60%以上）**を支払う必要があります。

この場合、一斉の休業日に対し賃金が全額有給（年休）の者と平均賃金の60%（休業手当）の者が生じるので、ご質問のように別途有給の特別休暇を与える方法もありますが、いずれも不公平感が否めません。年休の強制付与に対応するためにも、会社・社員双方が計画的付与のルールを改めて確認し、年休日数を管理していきましょう。



2019年
8月号

暑中お見舞い
申し上げます

「被扶養者資格の再確認」の実施について

協会けんぽより、令和元年9月下旬から10月下旬に順次、被扶養者状況リストが事業主様へ送付されます（提出期限：令和元年11月20日）。

最近のニュースから

未払い賃金請求、期限延長へ

厚生労働省は、企業に残業代などの未払い賃金を遡って請求できる期間を、現行の2年から延長する方針を決定。来年施行の改正民法で、債権消滅時効が原則5年となったことを踏まえたもの。経営側からは企業負担増大を懸念する意見があり、労使間の隔たりが課題。具体的な延長期間は、今秋にも労働政策審議会で議論される。

複数就業者の労災給付増額へ

厚生労働省は、副業・兼業をする労働者を念頭に、複数就業者が労災事故に遭った場合の給付額を増額する方針を示した。労災保険法などの改正を検討する。現在は労災に遭った事業場での賃金をもとに給付額を算定しているが、非災害事業場での賃金も含めて計算するようにする。被災事業場での給付の原資となる保険料については、メリット収支率算定の基礎とせず、通勤災害と同様に扱う。

「無期転換ルール」通知義務化等を検討

厚生労働省は、改正労働契約法で2013年4月から制度が始まった「無期転換ルール」について、権利発生直前に企業が雇止めをする問題が起きていることを受け、対策に乗り出す。今秋までに雇止めの実態調査の結果をとりまとめ、対応策を検討する。企業側に対して、無期転換の権利発生までに対象者に通知するよう都道府県の労働局に通達を出して義務付けることなどが軸となる。