

年5日の年休取得義務についての厚生労働省の見解

## 法改正に伴う不利益な取り扱いには注意！

2019年4月1日から順次施行される働き方改革関連法の改正内容について、特に問い合わせの多い、労働基準法の「年5日間の年次有給休暇の確実な取得」に関して、労働政策審議会労働条件分科会における協議内容と厚生労働省の

見解を紹介します。

JAMとしては、法改正に対応した取り組み指針を示しています。次ページ以降の記載内容をご覧ください。

### 【厚生労働省の見解】

そもそも働き方改革は、働き過ぎを防止しワーク・ライフ・バランスと多様で柔軟な働き方の実現が目的であり、慢性化する長時間労働を是正しなければなりません。

『年5日間の年次有給休暇の確実な取得』は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、使用者が労働者の希望を聴取して、5日間の指定付与を義務化したものです。

法の趣旨を踏まえると、年次有給休暇の取得率は5割以下に留まっており、1日も取得できない者が16.4%いることから、5日間の確実な取得によって働き過ぎを防止しようとするものです。

また、年次有給休暇を取得しようとする労働者に対して、全ての不利益取り扱いが禁止されています。

そうしたことから、賃金・一時金の減額や労働時間の延長、労働日の増加など、不利益取り扱いに当たるため、認められないことに留意してください。

### ＜主な改正内容と施行日＞

- (1) 残業時間の上限規制（大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～）※労基法  
時間外労働の上限が月100時間、年720時間に設定され、月45時間を超える月は6ヶ月までかつ複数月平均80時間が上限となります。
- (2) 中小企業への割増賃金率の猶予措置の廃止（2023年4月～）※労基法  
月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金率(50%)の導入について、中小企業に対してなされていた猶予が廃止されます。
- (3) 年5日の有給休暇取得の義務化（2019年4月～）※労基法  
年間10日以上有給休暇がある労働者が年5日について有給休暇を取得することが、企業に対して義務づけられます。
- (4) 労働時間の客観的な把握（2019年4月～）※安衛法  
事業主には客観的な方法での労働時間把握義務(管理職、裁量労働制適用者も対象)が課されます。
- (5) 勤務間インターバル制度の導入促進（2019年4月～）※労働時間等設定改善法  
勤務の終業時間と始業時間の間に一定時間インターバルを置くことを定める勤務間インターバル制度の普及促進に努めなくてはなりません(努力義務)。
- (6) 「フレックスタイム制」の拡充（2019年4月～）※労基法  
労働時間の調整が可能な期間(清算期間)が1ヵ月から3ヵ月に延長されます。
- (7) 高度プロフェッショナル制度の創設（2019年4月～）※労基法  
高度に専門的な職務に就き、一定の年収を有する労働者について、本人の同意などがあれば労働時間等の規制の対象外とすることができます。
- (8) 産業医の機能強化（2019年4月～）※安衛法  
衛生委員会・産業医に対して健康管理に必要な情報提供が事業主に義務付けられます。

★各加盟単組に配布しています「Guide Book 改正労働関連法等の手引き」も参考にしてください。

★厚生労働省の各種パンフレットは以下のHPからダウンロードできます。

⇒[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)

# J A M の 取 り 組 み 指 針

働き方改革関連法が 2018 年 7 月 6 日公布され、2019 年 4 月より順次施行される。JAMは、労働政策審議会の議論と法の施行に合わせ、順次指針を策定することとした。本指針は、2019 年 4 月施行となる「時間外労働の上限規制」及び「年次有給休暇の取得に関する使用者の付与義務」に関するものである。改正法の施行を見据え、現在取り組み中の JAM労働時間に関する指針を踏まえ、下記の取り組みを行う。

## 1. 単組の取り組み ★協定例等は省略しています。

### (1) 労働時間の上限規制について

時間外労働の上限規制は、あくまでも「これ以上働かせてはならない」という最低規制であることを踏まえ、今回の法改正を機に、JAM労働時間に関する指針を基本に、36 協定の内容の点検・見直しを行う。また、中小企業は 2020 年 4 月 1 日施行となるが同時に取り組みを進める。

※労働時間の原則は「1 日 8 時間、週 40 時間」（「法定労働時間」という）である。

36 協定の締結・届出は、法定労働時間の免罰効手続きを労使で行うことである。

36 協定の適正な手続きがなされた場合のみ、時間外労働の上限（「限度時間」）は「月 45 時間・年 360 時間内」となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない。

### (2) 36 協定の締結について

36 協定の締結・届出は、法定労働時間の免罰効手続きを労使で行うことであり、事業場内の全ての労働者を代表している自覚の上、適切に行うことが必要であるため以下の点に留意が必要である。

① 時間外労働・休日労働の必要性を労使で協議する。その際、長時間労働の是正に向けた取り組みについて、年間総労働時間・人員配置・設備計画等の説明を求めること。

② 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。

③ 対象業務の区分を細分化し、業務の範囲と対象労働者を明確にする。

※限度時間が適用除外となっている事業・業務であっても、対象労働者とならないか確認する。

④ 36 協定の上限内の時間外労働時間であっても、過重労働による問題が起こった時は、安全衛生法上の責務を免れないことに留意すること。

⑤ 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間を超える特別条項は結ばない。

⑥ 特別条項を結ぶ場合は、上限 720 時間に休日労働を含むこと。

⑦ 特別条項を結ぶ場合は、所定外労働時間削減に向けて、当該職場・当該労働者の状況について実態を把握する。その上で、業務改善や要員配置の変更など職場改善を含む取り組みを進める。

⑧ 特別条項を結ぶ場合は、対象労働者の健康・福祉措置を複数に設定する。

⑨ 36 協定は、事業場内の全ての労働者への周知を行うこと。

### (3) 月 60 時間を超える時間外割増率の引き上げについて

JAM労働時間に関する指針に則り、2023 年 4 月の法律施行を待たず時間外 45 時間以上は 50%以上をめざした取り組みを進める。

### (4) 過半数代表者の選出について

36 協定の締結に先立ち、過半数代表者となりうる労働組合としての要件を満たしているか確認する。過半数に達している場合であっても、非組合員である労働者の声を集約し、すべての労働者の代表として協約を締結する。過半数要件を満たしていない場合は、過半数代表者となる手続きをおこなうとともに、組織化の取り組みを進める。

※過半数要件を満たさない場合、選出が不適切な場合の 36 協定は無効となる。

#### (5) 年5日間の年次有給休暇の確実な取得について

年次有給休暇の取得については、本来、従業員の時季指定権の尊重を前提に100%取得されるべきであるが、JAM労働時間に関する指針では、最低到達基準として、「誰もが10日」を取得することを最重点としている。使用者に義務つけられた「年5日の年次有給休暇の確実な取得」については、年次有給休暇に関するルールを確認する。

- ① 労働者ごとに年次有給休暇管理簿の作成と3年間保存の義務化を踏まえ、計画取得の推進と取得漏れを発生させないためのルールを設定する。
- ② 休暇に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項（労働基準法第89条）であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載すること。
- ③ 計画年休による「年5日の年次有給休暇の確実な取得」を行う場合は、従業員の時季指定権を侵害しないように、労使協定を締結すること。

#### (6) 労働時間の客観的な把握について

JAM労働時間に関する指針に則り、労働時間管理協定を締結するとともに、会社に「労働時間管理簿」の作成を求め、労働組合もしくは労使によって総実労働時間の把握と点検ができる体制の確立をはかる。

#### (7) フレックスタイム制の拡充について

フレックスタイム制の清算期間を延長し、1か月を超え3か月以内とする場合には、その必要性を労使で協議し、割増賃金率の支払等につき確認したうえで、労使協定を締結する。

### 2. JAM本部の取り組み

単組における労使協議の促進と地方JAMでの周知に向けた取り組みを支援する。

### 3. 地方JAMの取り組み

機関会議、オルグ活動、学習会を通じた各単組への対応周知と、JAMの取り組み指針を徹底し促進する。

以 上