計画年休制度　　（徳島県労働委員会）

相談内容

計画的に年次有給休暇（以下「有給休暇」という。）を付与する制度や、有給休暇の取得義務化について、どのようなものか教えてください。

お答え

有給休暇取得を推進するため、労働者が有給休暇を取得する日を、あらかじめ使用者が指定できる「計画年休制度」に加え、2019年４月からは、「働き方改革の一環」として、年５日の有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務となりました。（有給休暇の時季指定）

それぞれの制度概要は次のとおりです。

〈計画年休制度〉

この制度は、労働基準法第３９条第６項に規定されています。

主なポイントや注意点は次のとおりです。

（ポイント）

・制度を導入するには、まず「労使協定」を締結する必要があります。

・計画年休制度の対象者は「有給休暇が６日以上ある労働者」に限られます。

・使用者は、労働者に与えられた有給休暇から５日を除いた残りの日数について、有給休暇を与える時季を指定することができます。

（注意点）

・計画年休制度の対象とならない労働者については、特別の休暇を与えるなどの対応を定める必要があります。

・計画的に付与された日を使用者が一方的に変更することや、また、労働者が付与された有給休暇を取得しないことは一般には認められません。

※労使協定の内容など、制度導入の詳細等については、厚生労働省のＨＰ又は最寄りの労働基準監督署で御確認ください。

〈有給休暇の時季指定〉

この制度は、労働基準法第39条第７項に規定されています。

主なポイントや注意点は次のとおりです。

（ポイント）

・有給休暇が10日以上付与されている労働者に対し、年休を付与した日（基準日）から１年以内に時季を指定して、５日の有給休暇を取得させなければなりません。

（注意点）

・５日の時季指定に当たっては、使用者は労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。

・既に５日以上の有給休暇を請求又は取得している労働者に対しては、時季指定をする必要はなく、またすることもできません。

・先に述べた計画年休制度により付与した有給休暇の日数は、５日から控除することになります。

※制度の詳細や疑問については、厚生労働省のＨＰ又は最寄りの労働基準監督署で御確認ください。

［令和３年11月作成］