



中小企業の
皆さんも!



〈働き方改革〉
応援団長
松木 安太郎

CHANGE
しよう!



〈働き方改革〉
チアリーダー
村山 輝星

中小企業の働き方改革の取組み

～成功の秘訣 はやわかりガイド～

01 年次有給休暇の時季指定

施行 大企業・中小企業とも2019年4月～

年次有給休暇の
時季指定とは

労働基準法が改正され、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。

年次有給休暇は法律で定められた
労働者に与えられた権利です。

事業主の
皆さん、
ご存知ですか？

以下の要件を満たしたすべての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

- 1 半年間継続して雇われている
- 2 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

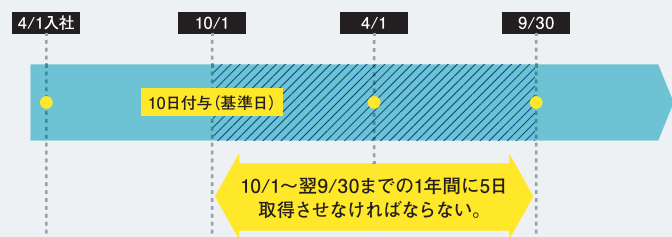


法改正のポイント

○対象者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）に限ります。

○労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者は「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「使用者による時季指定」のいずれかの方法で年次有給休暇を取得させる必要があります。

例えば4月1日入社の場合



⚠ さらに、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。

使用者による時季指定とは？

法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者（管理監督者を含む）に対して、年5日までは、使用者が労働者の意見を聴取した上で、時季を指定して取得させる必要があります（労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、労使協定で計画的に取得日を定めて与えた年次有給休暇の日数（計画年休）については、その日数分を時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります）。使用者は、時季指定に当たっては、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。

