

年次有給休暇の時季指定義務

- 労働基準法では、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として、一定の要件を満たす労働者に対し、毎年一定日数の年次有給休暇を与えることを規定しています。(※)

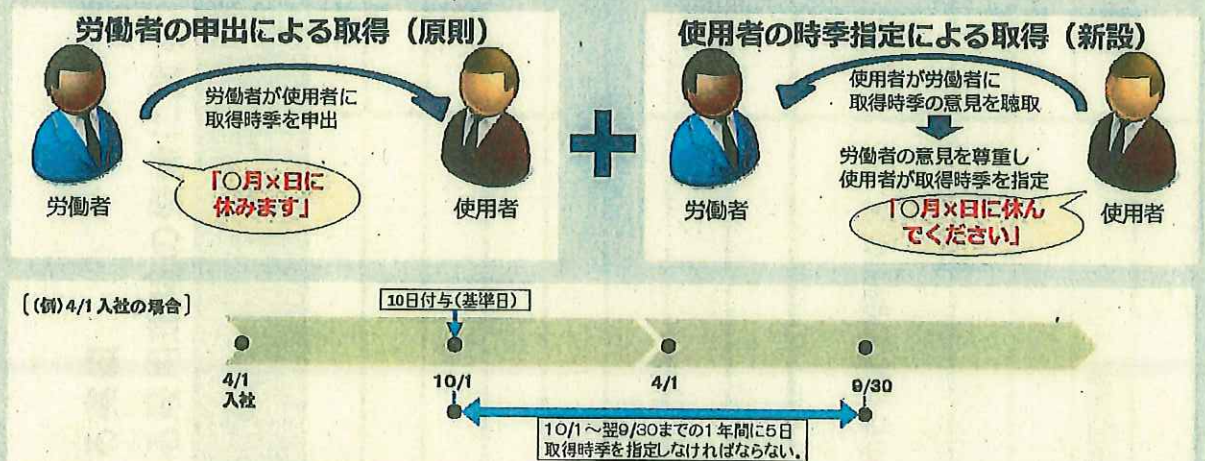
(※) 年次有給休暇 (労働基準法第39条)

雇入れの日から起算して6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者(管理監督者を含む)には、年10日の有給休暇が付与されます。

- 継続勤務6年6か月で年20日が限度となります。
- パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が比例付与されます。

- 年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、職場への配慮やためらい等の理由から取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。
- このため、今般、労働基準法が改正され、**2019(平成31)年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要**となりました。

時季指定義務のポイント



- ◆対象者は、年次有給休暇が**10日以上付与される労働者(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、使用者が取得時季を指定して与える必要があります。
- ◆年次有給休暇を5日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。

(※) 労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除することができます。

- | | |
|-------------------------|---------------|
| (例) > 労働者が自ら5日取得した場合 | ⇒ 使用者の時季指定は不要 |
| > 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合 | ⇒ 〃 |
| > 労働者が自ら3日取得した場合 | ⇒ 使用者は2日を時季指定 |
| > 計画的付与で2日取得した場合 | ⇒ 〃 3日 〃 |



- 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。
- 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。

法定の基準日(雇入れの日から半年後)より前に年次有給休暇を付与する場合などの時季指定義務の取扱いについては、裏面を参照してください。

《情報公表項目（区分のイメージ）》

- ① 職業生活に関する機会の提供に関する実績
- ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

情報公表項目（区分のイメージ）	女性の活躍推進企業データベースにおける情報公表企業割合（平成30年6月30日時点）
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・管理職に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換の実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<p>72.9%</p> <p>28.0%</p> <p>64.0%</p> <p>71.5%</p> <p>37.8%</p> <p>48.4%</p> <p>20.6%</p> <p>26.0%</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・一月当たりの労働者の平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 	<p>71.3%</p> <p>40.0%</p> <p>56.4%</p> <p>24.2%</p> <p>43.0%</p>

職場のパワーハラスメントの概念と職場のパワーハラスメントに当たりうる6類型との関係性

- 検討会報告書においては、以下の①～③の要素をすべて満たすものを職場のパワーハラスメントの概念と整理。
 - ① 優越的な関係に基づいて(優位性を背景に)行われること
 - ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
 - ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること
- 職場のパワーハラスメントの典型的な例として「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」において「職場のパワーハラスメントに当たりうる行為」として挙げられた6つの行為類型が考えられるが、行為の様相が、6つの行為類型に該当しそうな行為であったとしても、上記①～③の要素いずれかを欠く場合であれば、職場のパワーハラスメントには当たらない場合があることに留意する必要がある。

6 類型		①～③を満たすと考えられる例	①～③を満たさないと考えられる例
身体的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司が部下に対して、殴打、足蹴りをする 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務上関係のない単に同じ企業の同僚間の喧嘩(①、②に該当しないため) 	
精神的な攻撃	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司が部下に対して、人格を否定するような発言をする 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 遅刻や服装の乱れなど社会的ルールやマナーを欠いた言動・行動が見られ、再三注意してもそれが改善されない部下に対して上司が強く注意をする(②、③に該当しないため) 	
人間関係からの切り離し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自身の意に沿わない社員に対して、仕事を外し、長期間にわたり、別室に隔離したり、自宅研修させたりする 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新入社員を育成するために短期間集中的に個室で研修等の教育を実施する(②に該当しないため) 	
過大な要求	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司が部下に対して、長期間にわたる、肉体的苦痛を伴う過酷な環境下での勤務に直接関係のない作業を命ずる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せる(②に該当しないため) 	
過小な要求	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上司が管理職である部下を退職させるため、誰でも遂行可能な受付業務を行わせる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせる(②に該当しないため) 	
個の侵害	<ul style="list-style-type: none"> ・ 思想・信条を理由とし、集団で同僚1人に対して、職場内外で継続的に監視したり、他の従業員に接触しないよう働きかけたり、私物の写真撮影をしたりする 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社員への配慮を目的として、社員の家族の状況等についてヒアリングを行う(②、③に該当しないため) 2 	

「脳・心臓疾患」と「精神障害」の労災補償状況

(平成29年度「過労死等の労災補償状況」より)

表1-1 脳・心臓疾患の労災補償状況

年度		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
脳・心臓疾患	請求件数	784 (81)	763 (92)	795 (83)	825 (91)	840 (120)
	決定件数 ^{注2}	683 (67)	637 (67)	671 (68)	680 (71)	664 (95)
	うち支給決定件数 ^{注3}	306 (8)	277 (15)	251 (11)	260 (12)	253 (17)
	[認定率] ^{注4}	[44.8%] (11.9%)	[43.5%] (22.4%)	[37.4%] (16.2%)	[38.2%] (16.9%)	[38.1%] (17.9%)
うち死亡	請求件数	283 (17)	242 (17)	283 (18)	261 (14)	241 (18)
	決定件数	290 (20)	245 (14)	246 (14)	253 (16)	236 (20)
	うち支給決定件数	133 (2)	121 (3)	96 (1)	107 (3)	92 (2)
	[認定率]	[45.9%] (10.0%)	[49.4%] (21.4%)	[39.0%] (7.1%)	[42.3%] (18.8%)	[39.0%] (10.0%)

表2-1 精神障害の労災補償状況

年度		平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
精神障害	請求件数	1409 (532)	1456 (551)	1515 (574)	1586 (627)	1732 (689)
	決定件数 ^{注2}	1193 (465)	1307 (462)	1306 (492)	1355 (497)	1545 (605)
	うち支給決定件数 ^{注3}	436 (147)	497 (150)	472 (146)	498 (168)	506 (160)
	[認定率] ^{注4}	[36.5%] (31.6%)	[38.0%] (32.5%)	[36.1%] (29.7%)	[36.8%] (33.8%)	[32.8%] (26.4%)
うち自殺 ^{注5}	請求件数	177 (13)	213 (19)	199 (15)	198 (18)	221 (14)
	決定件数	157 (12)	210 (21)	205 (16)	176 (14)	208 (14)
	うち支給決定件数	63 (2)	99 (2)	93 (5)	84 (2)	98 (4)
	[認定率]	[40.1%] (16.7%)	[47.1%] (9.5%)	[45.4%] (31.3%)	[47.7%] (14.3%)	[47.1%] (28.6%)

表2-8 精神障害の出来事別決定及び支給決定件数一覧

出来事の種類	具体的な出来事	平成28年度				平成29年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
1 事故や災害の体験	(重症の)病気やケガをした	88(24)	4(1)	42(7)	3(0)	86(39)	4(0)	26(5)	2(0)
	悲惨な事故や災害の体験、自暴をした	79(45)	0(0)	53(31)	0(0)	99(51)	1(0)	63(32)	1(0)
2 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	6(3)	1(0)	1(0)	0(0)	10(2)	0(0)	6(1)	0(0)
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	19(8)	3(0)	8(2)	2(0)	24(4)	11(0)	8(1)	6(0)
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	12(6)	1(0)	4(3)	0(0)	5(2)	0(0)	1(0)	0(0)
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2(0)	1(0)	0(0)	0(0)	2(0)	1(0)	0(0)	0(0)
	業務に関連し、違法行為を要求された	11(7)	1(0)	3(1)	1(0)	12(7)	0(0)	3(1)	0(0)
	達成困難なノルマが課された	14(2)	7(0)	3(0)	2(0)	13(4)	4(0)	1(0)	1(0)
	ノルマが達成できなかった	8(0)	0(0)	0(0)	0(0)	10(4)	2(1)	2(1)	0(0)
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	6(1)	1(0)	3(1)	0(0)	8(3)	3(0)	5(2)	3(0)
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	3(2)	0(0)	0(0)	0(0)	6(1)	3(1)	2(1)	2(1)
	顧客や取引先からクレームを受けた	28(17)	4(2)	7(3)	1(0)	34(15)	4(1)	4(1)	1(0)
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	2(0)	2(0)	1(0)	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	上司が不在になることにより、その代任を任せられた	5(1)	2(0)	0(0)	0(0)	1(0)	1(0)	0(0)	0(0)
3 仕事の量、質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	156(35)	35(4)	63(15)	18(1)	165(54)	46(2)	64(13)	21(1)
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	54(10)	15(0)	39(7)	11(0)	61(5)	15(0)	41(4)	10(0)
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	63(12)	18(1)	47(9)	12(0)	71(8)	22(0)	48(6)	11(0)
	勤務形態に変化があった	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)	3(2)	0(0)	1(0)	0(0)
	仕事のペース、活動の変化があった	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)	2(1)	1(0)	0(0)	0(0)
4 役割・地位の変化等	退職を強要された	27(10)	0(0)	6(3)	0(0)	34(20)	2(0)	5(2)	1(0)
	国庫転換があった	55(11)	10(0)	14(2)	3(0)	67(23)	12(0)	11(1)	5(0)
	転勤をした	10(1)	3(0)	3(0)	2(0)	11(3)	5(0)	3(0)	3(0)
	後継者で担当していた業務を1人で担当するようになった	8(3)	1(1)	2(0)	0(0)	5(2)	0(0)	0(0)	0(0)
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利な扱いを受けた	5(0)	2(0)	2(0)	1(0)	3(1)	0(0)	0(0)	0(0)
	自分の昇格・昇進があった	8(1)	1(0)	0(0)	0(0)	5(1)	1(0)	1(0)	0(0)
	部下が就いた	4(3)	1(0)	1(1)	0(0)	2(0)	1(0)	1(0)	1(0)
	早期退職制度の対象となった	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
5 対人関係	(ひどい)罵がらぎ、いじめ、又は暴行を受けた	173(68)	8(1)	74(28)	3(0)	186(65)	17(1)	88(25)	12(1)
	上司とのトラブルがあった	265(102)	19(2)	24(5)	5(0)	320(140)	20(3)	22(8)	4(0)
	同僚とのトラブルがあった	40(25)	1(0)	0(0)	0(0)	67(38)	2(0)	1(0)	0(0)
	部下とのトラブルがあった	12(6)	1(0)	1(0)	0(0)	2(0)	1(0)	0(0)	0(0)
	理解してくれていない人の異動があった	3(2)	0(0)	0(0)	0(0)	3(2)	0(0)	1(1)	0(0)
	上司が変わった	1(1)	0(0)	1(1)	0(0)	2(0)	1(0)	0(0)	0(0)
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(0)	0(0)	0(0)	0(0)
6 セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	50(49)	0(0)	29(28)	0(0)	64(61)	0(0)	35(35)	0(0)
7 特別な出来事 注2		71(23)	20(1)	67(21)	19(1)	63(20)	14(1)	63(20)	14(1)
8 その他 注3		62(17)	14(1)	0(0)	0(0)	76(27)	14(4)	0(0)	0(0)
合計		1355(497)	176(14)	498(168)	94(2)	1545(605)	208(14)	506(160)	98(4)

注 1 「具体的な出来事」は、平成23年12月20日付け基発1226第1号「心理的負担による精神障害の認定基準について」別表1による。

注 2 「特別な出来事」は、心理的負担が極度のもの等の件数である。

注 3 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

注 4 自殺は、未遂を含む件数である。

注 5 ()内は女性の件数で、内数である。