

多湖・岩田・田村法律事務所

弁護士・ニューヨーク州弁護士 田村裕一郎 弁護士 染谷裕大

連載 第9回 医療機関と働き方改革法②

前回に引き続き、働き方改革法を取り上げます。2回目の今回は、主として、法改正によって使用者に義務づけがなされた年次有給休暇を取り上げます。医療機関に関しては、年次有給休暇を取得させることは労働者の疲労蓄積を防ぎ、ひいては医療ミスなどの重大なトラブルが生じることを防ぐという観点からも重要です。

そこで、年次有給休暇の改正法の内容について説明したうえで、これにより使用者に生じる法的リスクおよび法改正に対応した書式を紹介します。

また、フレックスタイム制に関する法改正についても、簡潔に説明します。

1 年次有給休暇

(1) 一般論

年次有給休暇は、労働者が雇い入れの日から6カ月間継続勤務をし、全労働日の8割以上出勤した場合に、原則として10日¹⁾が付与されます。その後も継続勤務年数1年ごとに、一定の年次有給休暇が法定の要件を満たした労働者に付与されます。

従来は、年次有給休暇の取得が労働者の権利であることから、これを取得するか否かは労働者の意思に委ねられていました。しかしながら、職場への配慮やためらい等の理由から取得に消極的になることも多く、

わが国における年次有給休暇の取得率は極めて低い数値でした²⁾。

(2) 法改正³⁾

今回の法改正では、年次有給休暇の取得を促し、年次有給休暇の取得率を高めることを目的として、使用者に一定の義務が課されました。

具体的には、使用者が、年10日以上⁴⁾の年次有給休暇が付与される労働者に対して、基準日⁴⁾から1年以内に、当該労働者の保有する年次有給休暇のうち5日分については「労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない」とされました⁵⁾（以下、使用者のこのような義務を「時季指

1) パートタイム労働者については、所定労働日数に応じて定められた日数分の年次有給休暇を取得する権利が発生します。

2) 厚生労働省作成の「平成30年就労条件総合調査の概況」によれば、平成29年（または平成28会計年度）の1年間に、企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数を除く）は労働者1人平均18.2日であり、そのうち労働者が年次有給休暇を取得した日数は9.3日で、取得率は51.1%であるとされています。

3) 年次有給休暇に関する法改正の施行期日は、2019年4月1日であり、これは中小事業主についても同様です。

定義務」という)。

改正法においては、㊦労働者自身による年次有給休暇の取得がある場合、および㊧計画年休による年次有給休暇の取得がある場合には、これらの日数分について、使用者は時季指定義務を免れることができるとされています。

例えば、(i)労働者が自身の指定により3日分の年次有給休暇を取得した場合には、使用者は2日分の時季指定義務を負い(3日分については義務が免除される)、(ii)計画年休によって4日分の年次有給休暇を取得した場合には、使用者は1日分の時季指定義務を負う(4日分については義務が免除される)ことになります。

使用者が時季指定義務に違反した場合には、30万円以下の罰金とされています(労基法120条⁶⁾)。

(3) 使用者の対応策

使用者としては、時季指定義務に違反して罰則が科されることがないように、改正法に従った対応をしていく必要があります。

また、計画年休制度⁷⁾および半日単位の年休制度を導入し、年次有給休暇の取得率を上げることも、使用者に罰則が科されるリスクを小さくするために有益です。前述のとおり、計画年休による年次有給休暇の

取得がある場合については、使用者はその日数分について時季指定義務を免れることができます。半日単位の年次有給休暇の取得についても同様です。

2 書式

今回は、使用者が改正法に従った対応をするための書式として、通知書と年次有給休暇管理簿を取り上げます(53ページ)。

(1) 意見聴取義務

改正後の労基法施行規則では、使用者が「労働者に有給休暇を時季を定めることにより与える」にあたっては、「その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない」として、使用者の意見聴取義務が規定されています。

そのため、本書式(通知書)では、使用者がこの意見聴取義務を果たしたことを明確にする観点から、面談による意見聴取日を記載することとしています(1段落目)。なお、改正後の労基法施行規則において、意見聴取の方法についての指定はありませんので、面談以外の方法(申請書の提出、メール連絡等)で行うことも可能であると考えられます。

また、労働者の意見の内容についても記載しています(2段落目)。

- 4) 改正法において「基準日」は、「継続勤務した期間を6カ月経過日から1年ごとに区分した各期間」の「初日」をいうとされています。
- 5) 例えば、4月1日に入社した労働者の場合、法定の要件を満たせば、10月1日に10日分の年次有給休暇が付与されるため、使用者は10月1日から翌年の9月30日までの間に、5日分については時季を指定してこれを取得させなければなりません。
- 6) 現行法下での解釈を前提とすると、時季指定義務違反については、原則として、労働者ごとに個別に一罪が成立すると考えられます(私見)。
- 7) 計画年休制度の導入にあたっては、労使協定の締結が必要となります。

(2) 意見尊重の努力義務

改正後の労基法施行規則では、使用者による時季指定について、労働者の意見を尊重することが努力義務とされています。

そのため、本書式（通知書）では、労働者の意見を踏まえて時季指定を行うことを記載しています（3段落目）。

(3) 時季指定日

本書式（通知書）では、改正法のとおり、年次有給休暇の5日分を時季指定することとしています。

もっとも、前述のとおり、㉞労働者自身による年次有給休暇の取得分、および㉟計画年休による年次有給休暇の取得分については、使用者の時季指定義務は免除されます。そのため、これらの年次有給休暇の取得がある場合には、これに応じて、本書式（通知書）の時季指定日数を減らすことになります。

また、労働者からの希望がある場合には、使用者が、半日単位で年次有給休暇の時季指定を行うことも認められており、半日単位の年次有給休暇の日数は「0.5日」として扱うこととされています⁸⁾。

(4) 年次有給休暇管理簿

改正後の労基法施行規則によって、使用者には、年次有給休暇管理簿の作成と保存（3年間）が義務づけられました。年次有給

休暇管理簿には、労働者ごとに年次有給休暇の時季、日数および基準日を明らかにしなければならないとされています。

本書式（年次有給休暇管理簿）は、あくまで一例です。なお、使用者にとっての注意喚起の意味で、3年間の保存義務があることも記載しています。

3 フレックスタイム制に関する法改正

従来、フレックスタイム制の清算期間の上限は1カ月とされていましたが、今回の法改正によって、清算期間の上限が3カ月に延長されました。この改正は、より柔軟な働き方を可能にすることを目的としたものです。

1カ月超の清算期間を定める場合、労使協定の締結のみならず、その届出も行う必要があります（清算期間を1カ月以内とする場合は、従来どおり、届出の必要はない）。

また、この場合には、清算期間を1カ月ごとに区分した各期間の1週間の平均労働時間について、50時間を超える時間については、25%の割増賃金の支払義務が生じますので、注意が必要です（なお、別途月60時間超の場合に50%の割増賃金の支払義務を負うという規制もかかる⁹⁾）。

8) 平成30年9月7日基発0907第1号。そのため、このような場合には、本書式（通知書）の時季指定日の記載につき、半日単位の取得であることを明記することが考えられます。例えば、時季指定日について、「5. ●月●日（半日：午前半休）」などの記載にすることが考えられます（これは、就業規則において、半日単位の年次有給休暇を取得した場合の始業時刻および終業時刻が明記されていることを前提にしています）。

9) 中小事業主については、2023年4月1日以降、50%の割増賃金の支払義務を負いますが、同日までは適用が猶予されています。

通知書

●年●月●日

●●殿

医療法人●●

理事長●●

当法人は、●年●月●日に貴殿に付与した年次有給休暇（●日）のうち5日について、貴殿と●年●月●日に面談を行い、取得時季について貴殿の意見を聴取しました。

当該面談において、貴殿は、下記の時季に年次有給休暇を取得することを希望されました¹⁰⁾。

そこで、当法人は、貴殿の希望を踏まえ、5日分の年次有給休暇の取得時季について、下記のとおり指定します。

記

1. ●年●月●日
2. ●年●月●日
3. ●年●月●日
4. ●年●月●日
5. ●年●月●日

以上

年次有給休暇管理簿

氏名	時季	日数		基準日
●●	●月●日～●月●日	●日間	合計	●月●日
	●月●日～●月●日	●日間	: ●日間	
●●	●月●日～●月●日	●日間	合計	●月●日
	●月●日～●月●日	●日間	: ●日間	

※本管理簿は、●年●月●日から3年間の保存をすることとする。

次回以降の予定

- 1月1・15日号 医療機関と働き方改革法③
- 2月1日号 メンタルヘルス
- 3月1日号 降格・減給

10) 本書式は、労働者が希望した日付と使用者が指定した日付が全く同一である場合を想定しています。労働者の希望日と使用者の指定日が一致しない場合には、労働者の希望日も、通知書に明記すべきです。