

# ★進めよう! 働き方改革

PROMOTE WORK STYLE REFORM!



中小企業の  
皆さんも!

CHANGE  
しよう!

(働き方改革)  
総務部長  
松本 安太郎

(働き方改革)  
チーフデザイナー  
村山 輝星

- 1 有給休暇年5日取得
- 2 時間外労働の上限規制
- 3 同一労働同一賃金

ご相談(無料)は「働き方改革推進センター」へ 検索

役立っワポポート情報や  
よくわかる解説動画も!

ご利用ください / SUPPORT

働き方改革推進支援助成金



労働時間の短減や年次有給休暇の取得促進に向けた労働環境整備等に取組む中小企業に対し、その費用の一部を助成するものです。

## RULE 1 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～

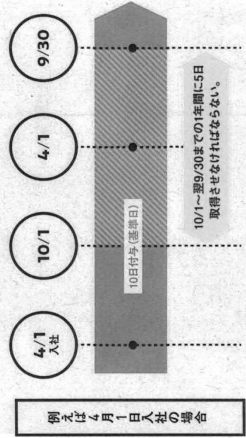
使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、年次有給休暇を毎年5日、確実に取得させる必要があります。

- 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

### POINT 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「労働者目らの請求」、「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。

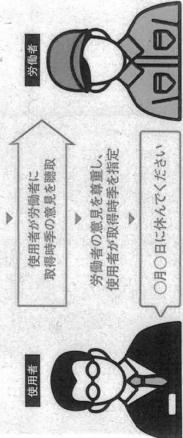
さらに、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければなりません。



### Q 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はありません)。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。

これまでは労働者が使用者に取得時季を申し出るケースが多かったか…



# 進んでいきますか? あなたの会社の



