

法改正の趣旨に沿った、年次有給休暇の取得促進のために 年次有給休暇の時季指定を正しく取扱いましょう

平成31年4月1日から改正労働基準法が施行され、
年次有給休暇の年5日の時季指定が義務化されました。

注意！ 以下のような取扱いは、望ましくありません

- ✓ **法定休日ではない所定休日を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。**



実質的に年次有給休暇の取得の促進につながっておらず、望ましくありません。

- ✓ **会社が独自に設けている有給の特別休暇*を労働日に変更し、当該労働日について、使用者が年次有給休暇として時季指定すること。**

*法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下「特別休暇」という。



今回の改正を契機に当該特別休暇を廃止し、年次有給休暇に振り替えることは、法改正の趣旨に沿いません。また、特別休暇などの労働条件の変更は労働者と使用者が合意して行うことが原則です。

(労働条件の変更については裏面をご覧ください)

※ 特別休暇を取得した日数分については、使用者が時季指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することはできません。

ご不明の点などがございましたら、最寄りの都道府県労働局または
労働基準監督署にお問い合わせください。



労働条件を変更する際には 労使間で十分に話し合うことが必要です

労働条件を変更する際には、法令などで定められた手続きなどを遵守の上、事前に労使間で、十分に話し合いなどを行うことが必要です。

合意による労働条件の変更

労働契約の変更は、労働者と使用者が合意して行うことが原則です。
そのため、労働者と使用者が合意すれば、労働条件を変更することができます。
(労働契約法第3条、第8条)

就業規則による労働条件の変更

使用者は、労働者の合意を得ることなく、一方的に就業規則を変更して、労働者の労働条件を不利益に変更することはできません。ただし、次の要件をいずれも満たせば、使用者は、就業規則の変更によって労働条件を変更することができます。
(労働契約法第9条、第10条)

① その変更が、以下の事情などに照らして合理的なものであること。

- ✓ 労働者の受ける不利益の程度
- ✓ 労働条件の変更の必要性
- ✓ 変更後の就業規則の内容の相当性
- ✓ 労働組合などとの交渉の状況

就業規則の作成や変更に当たっては、事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければなりません。(労働基準法第90条)

② 労働者に変更後の就業規則を周知させること。

■参考：労働契約法

労働契約法は、労働契約の基本的なルールを定めています。罰則はありませんが、解雇などに関して、民法の権利濫用法理を当てはめた場合の判断の基準などを規定しており、私法上の効果を明確化するものです。民事裁判や労働審判は、労働契約法の規定を踏まえて行われます。

【参照条文】

○労働契約法（平成19年法律第128号）

第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
2～5 (略)

第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

第九条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第十条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

○労働基準法（昭和22年法律第49号）

第九十条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。