



# Supporting your growth

Firm News Vol. 102 June' 19



## Contents

- 就業規則の視点から見た働き方改革関連法②「年次有給休暇の年5日取得義務化」
- <労働問題Q&A> 「外国人労働者が給与振り込み口座をなかなか作れない場合」



EP Consulting Services

Social Insurance Consulting Firm EOS

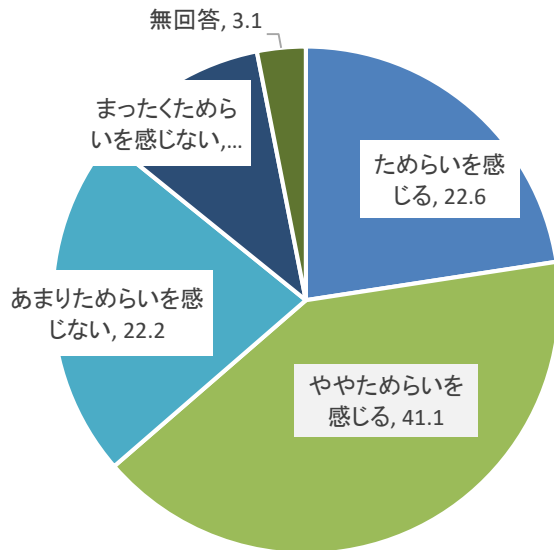
▶ 就業規則の視点から見た働き方改革関連法②  
「年次有給休暇の年5日取得義務化」

6月号は、2019年4月から施行された働き方改革関連法案の内容について、100号までに解説させていただいた法改正のおさらいと、企業としてどのように対応していけばいいのか、特に就業規則の改定の必要性と対応方法について説明させていただきます。

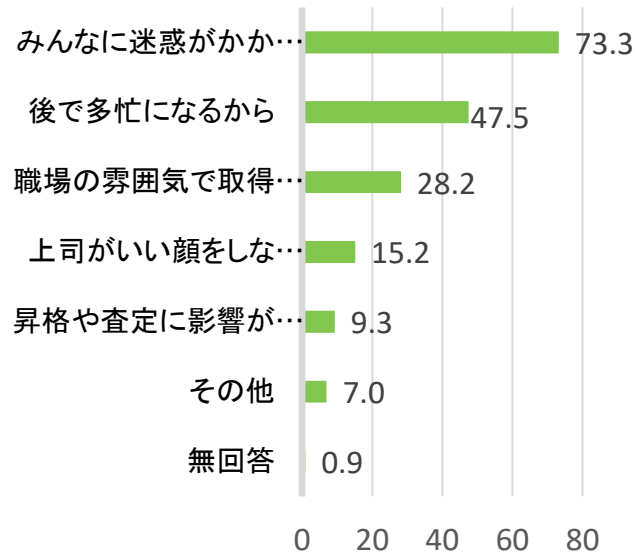
1. 年次有給休暇の年5日取得義務化の背景

年次有給休暇を取得できない理由の調査結果

◎ 年次有給休暇の取得へのためらい



◎ ためらいを感じる理由（複数回答）



【今回の法改正の趣旨】

左の厚生労働省の意識調査からも分かるように、今回の改正の目的は「有休の取得のためらいの解消」です。

「みんなに迷惑がかかる」「職場の雰囲気取得しづらい」をどう解決するかが重要なポイントです。

特に、いまだに正社員の一定割合の方が年次有給休暇の取得がゼロとなっており、従業員の長時間労働の是正、健康管理の観点から、この有休ゼロ社員をなくすことが今回のターゲットと考えられます。

厚生労働省「平成29年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査

## 2. 年次有給休暇の年5日取得義務化について

改正法(第39条第7項)

第39条(年次有給休暇)

7 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇(これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。)の日数のうち5日については、基準日(継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下この項において同じ。)から1年以内の期間に、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。ただし、第1項から第3項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、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。

第1項:初年度の年休、  
第2項:次年度以降の年休、  
第3項:比例付与

比例付与対象者は日数が10日になってから

罰則は「労働者ごと」に適用(30万円以下の罰金)

翌年への繰越し不可

使用者の時季指定義務

入社当初から与えたり、  
齊一的に与えるなどした場合を想定

施行規則第24条の6

- 1 使用者は、法第39条第7項の規定により労働者に有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たっては、あらかじめ、同項の規定により当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、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。
- 2 使用者は、前項の規定により聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。

~~取得義務~~

×:従業員は、年5日の年次有給休暇を取得しなければならない。

付与義務

◎:会社は、従業員に対して年5日の年次有給休暇を確実に付与しなければならない。

## 3. 就業規則への記載と罰則

年次有給休暇の年5日取得義務化について、就業規則への記載の必要性和罰則を確認します。

就業規則への記載について(平30.12.28基発1228第15号)

### <就業規則への記載>

問14 法第39条第7項の規定による時季指定について、就業規則に記載する必要はあるか。

答14 休暇に関する事項は就業規則の絶対的<sup>必須</sup>記載事項であるため、**使用者が法第39条第7項による時季指定を実施する場合**は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について就業規則に記載する必要があります。

使用者が時季指定を実施する場合は、  
就業規則への記載は必須です！

年次有給休暇に関する罰則規定について

条項	罰則
第39条（第7項を除く）違反	6カ月以上の懲役または30万円以下の罰金
第39条7項違反	30万円以下の罰金

従来からの付与義務の違反については、懲役刑の選択肢が示されている一方で、新設された時期指定義務(=第39条第7項)違反は、罰金刑のみとなっています。もちろん、懲役刑までが課される可能性は極めて低いと考えられますが、国としては「請求されたのに付与しない」という違反と、「請求されたら付与はするが、請求されないなら付与しない(=改正後に導入された時季指定義務までは対応できない)」という違反を分けて考えています。すなわち、「請求されたのに付与しない」ことの方がより悪質であると(あくまでも法律の条文上は)捉えていることがわかります。

今回の法改正「有休の強制付与違反は罰金30万円、さてどう対策したらよいのか」という論点だけではなく、まずはこの制度上の原則を捉えて、規定を見直し、確実な付与等の対策を進めていく必要があるのではないのでしょうか。

## ▶ &lt;労働問題Q&amp;A&gt; 「外国人労働者が給与振り込み口座をなかなか作れない場合」

## &lt;労働問題Q&amp;A&gt;

問

海外本社から企業内転勤で日本で勤務することになった外国人労働者がなかなか日本の銀行に口座を開設してくれません。ほかの社員へについて給与は全員銀行口座へ振り込んで支給しているため、口座が開設されるまで、支払わなくてもよいのでしょうか。

答

労働基準法の第24条では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」と規定されており、労働者の同意を得た場合にのみ、労働者が指定する銀行口座に振り込むことが認められています（労働基準法施行規則第7条の2）。従って、現代においても、もし労働者が現金で給与を受け取りたいと申し出たら現金で支払わなければならないということになります。

銀行口座の開設にどうしても時間がかかってしまう外国人の場合ですが、実務上は現金で給与を用意することは、安全管理の側面や事務の手間も膨大になってしまうので、入国したら速やかに在留カードや印鑑を作成してもらい、経験のある人が付きそうなどして、給与支給日までに口座を開設するようにしてください。

（参考条文）

・労働基準法施行規則第7条の2

使用者は、労働者の同意を得た場合には、賃金の支払について次の方法によることができる。

一 当該労働者が指定する銀行その他の金融機関に対する当該労働者の預金又は貯金への振込み  
（第2号以降 略）

---

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、  
下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: [accounting@epcs.co.jp](mailto:accounting@epcs.co.jp)

URL: <http://www.epcs.co.jp>