

「農業支援外国人適正受入サポート事業」情報 No11

年次有給休暇（その2）

「一定日数の年次有給休暇の確実な取得」

従来、労働基準法では、年休の取得パターンを①労働者が取得の時季を指定する、②労使協定による方法により年休を計画的に付与、の2種類としていましたが、今回の労働基準法の改正で、③使用者が取得の時季を指定（年休の強制付与）が追加されました。なお、施行日は2019年4月1日です。

年休の強制付与の仕組み

対象者となる労働者は、年休の付与日数が10日以上である労働者で、使用者（派遣元）は、当該労働者を対象として、年5日の年休を年休付与の基準日から1年以内の時季を指定して付与しなければならないというものです。

ただし、①労働者の時季指定、または②労使協定による計画的付与により年休が指定されたときは、その日数の合計を5日から差し引いた日数を時季指定すればよく、①及び②により指定された日数が5日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放されます。

使用者の時季指定に関する義務

使用者が労働者の年休の時季を指定する際のポイントは、「労働者から時季に関する意見を聴取すること」と「労働者の時季に関する意思を尊重すること」の2点で、どちらも努力義務とされています。要するに使用者は、労働者から年休の取得時季の希望を聴取し、その労働者の希望を踏まえ年休の取得時季を指定することを努力義務としています。

年休の付与義務は派遣元にあるため、特定機関等が外国人農業支援人材の意見を聴取し意思を尊重する努力義務を負ったうえで年休の取得時季を指定することになります。具体的には、農家・農業法人における仕事の状態や意向を踏まえたうえで時季指定することになるので、特定機関等は外国人農業支援人材および農家・農業法人の双方と密に情報密交換や意見交換をすることが望まれるでしょう。

「年休の計画的付与」の利用が有効

今回の労基法改正により、使用者は各労働者に対して、年5日の年休の時季指定の義務を負いますが、計画的付与による年休取得日数は5日から差し引くことができます。つまり、「年休の計画的付与に関する労使協定」を締結することにより、使用者による時季指定の負担の軽減が可能となります。年次有給休暇の計画的付与制度の導入には、就業規則による規定と労使協定の締結が必要になります。

2019年3月発行

〔発行所：一般社団法人全国農業会議所／執筆：特定社会保険労務士 入来院 重宏〕