

有給台帳管理システム システム概要編

第一版

株式会社グラス

目 次

1. 用語説明	3
2. 共通基準日の設定方法	8
2-1. 企業設定・勤務設定	9
2-2. 共通基準日なしについて	10
2-3. 共通基準日有りについて	11
2-4. 共通基準日設定時の課題	13

1. 用語説明

用語説明

システムで使用している用語の説明です。

■有給基準日とは
有給休暇を与える初日。

■第一基準日とは
初めて有給休暇を与える初日
法的には「入れの日から起算して6箇月間継続勤務後の翌日」

■第二有給基準日とは
二回目の有給休暇を与える初日

■前倒し付与
有給基準日より早く付与すること

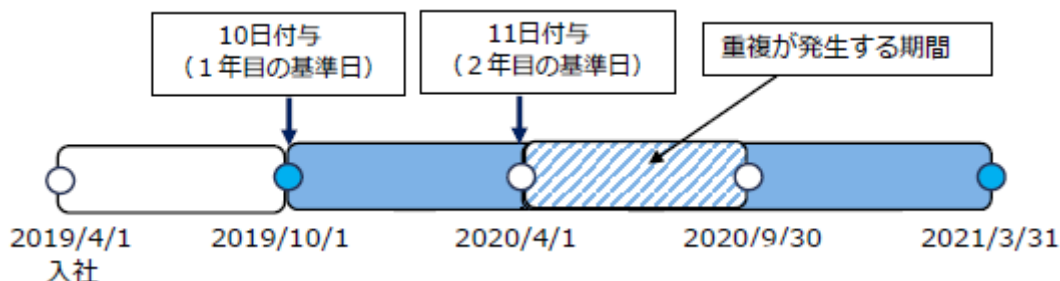
入社日	: 2019年4月1日	2019年4月2日
第一基準日	: 2019年10月1日	2019年10月2日
		↓
前倒し付与:		2019年10月1日
第二基準日	: 2020年10月1日	2020年10月1日
	↓	↓
前倒し付与:	2020年4月1日	2020年4月1日

■共通基準日
入社日ごとにバラバラの第二基準日を前倒し付与して統一(共通基準日)すること

入社日	: 2019年1月1日	2019年4月1日	2019年10月1日
第一基準日	: 2019年6月1日	2019年10月1日	2019年4月1日
第二基準日	: 2020年6月1日	2020年10月1日	2019年4月1日
	↓	↓	
共通基準日	: 2020年4月1日	2020年4月1日	2019年4月1日

■重複期間
共通基準日を設定するときに、前倒し付与によって発生する重複期間のこと

入社日	: 2019年4月1日
初年度有給期間	: 2019年10月1日～2019年9月30日
共通基準日	: 4月1日
重複期間	: 2020年4月1日～2020年9月30日
二回目有給期間	: 2020年4月1日～2021年3月31日



用語説明

■ 半日単位の有給休暇

労働者が希望し、使用者が同意すれば半日単位の取得ができます。
労使協定は必要ないですが、社内規定には明記したほうがよいです。

■ 時間単位の有給休暇

平成20年の労働基準法改正。労使協定が必要。対象者、年間5日以内であること、一日の時間数、1時間単位の取得を労使協定で定めてください。

■ 時間単位の有給一日の時間数

所定労働時間が8時間であれば、時間単位の有給一日の時間数は8時間になります。

■ 取得義務対象期間

法律「年10日以上有給休暇対象者が**1年間**で5日有給を取得する。」

通常は**1年(12か月)**が取得義務対象期間ですが、

前倒し付与した場合は「**2年から重複期間を引いた期間(月数)**」が取得義務対象期間になります。

入社日 : 2019年4月1日

初年度有給期間 : 2019年10月1日～2019年3月31日

二回目有給期間 : 2020年4月1日～2021年3月31日

重複期間 : 2020年4月1日～2020年6月1日 (6か月)

取得義務対象期間 : 2019年6月1日～2021年4月1日 (18か月)

■ 取得義務日数

通常は**1年間**で5日。

前倒し付与したときは、

取得義務対象期間(月数) ÷ 12 × 5

小数点切り上げ

小数点以下は切り上げを行う

半日単位取得が認められている場合は0.5単位に切り上げる

入社日	第一基準日	共通基準日	取得義務対象期間	取得義務日数(半日有)
4月1日	10月1日	4月1日	18か月	8日(7.5日)
4月20日	10月20日	4月1日	18か月	8日(7.5日)
9月30日	3月30日	4月1日	13か月	6日(5.5日)
10月1日	4月1日	4月1日	12か月	5日(5.0日)
10月20日	4月20日	4月1日	24か月	10日(10.0日)
1月1日	6月1日	4月1日	21か月	9日(9.0日)

※ 半日単位と時間単位の取得

半日単位の取得は取得義務日数に含めます。

時間単位の取得は取得義務日数に含めてはいけません。

■ 初年度取得日数

取得義務日数のうち、初年度に取得すべき日数

■ 有給取得調整日数

前倒しによって二年目の取得義務日数が変わります。

初年度の取得日数によって2年目の取得義務日数が変わります。計算は結構面倒です。 5

用語説明

■計画的付与

昭和62年に最低付与日が6日から10日に引き上げ時に計画的付与制度が導入されました。社内規定と労使協定が必要です。

労使協定で5日まで**有給を取得する日を決める**制度です。

■労使協定で定める計画付与日数

通常最大5日までです。5日以内の日数を設定してください。

■使用者による時季指定

「使用者指定」「時季指定」同じ意味です。人や状況で言い方が二種類あります。

平成31年(2019年)4月に導入されました。社内規定が必要です。

使用者(会社)は労働者で話し合い、取得義務日数(5日)以下で**有給を取得する日を指定**することができます。すでに取得義務日数以上は**控除**されます。

●有給を取得した場合は日数分を5日から控除する

有給を2日取得した場合は、使用者による時季指定を2日控除し3日を指定します。

■計画的付与と使用者による時季指定の違い

○計画的付与

労働者は計画的付与した日に取得する必要があります。

有給10日、計画的付与が5日あった場合、本人で指定できるのは5日です。

5日を超えて休む場合は「**欠勤**」になります。

基本的には有給基準日時点で指定するほうが望ましいと思います。

○使用者による時季指定

有給当日に取得義務日数(通常は5日)未満であれば、有給をとる必要があります。

有給当日に取得義務日数(通常は5日)以上であれば、**控除**されます。つまり、とる必要は無くなります。

基本的には半年過ぎたころに有給の消化状態を確認し、労働者を相談して指定するのが望ましいと思います。

●強制力の違い

○計画的付与

労使協定で決めるため個人では変更できない。

また、決められた日は有給をとる必要がある

○使用者による時季指定

個人ごとに相談で決めることができる。

本人が取得義務日数(通常は5日)を取得すれば、指定された日を**控除**できる。

用語説明

システムで使っている用語です

■指定方法

計画的付与：計画的付与で指定した有給

本人指定：本人が指定した有給

使用者指定：使用者が指定した有給

特別休暇：特別休暇の休日

■取得方法

1. 一日：一日単位の有給

2. 時間指定：時間を指定した有給

3. 期間指定：数日間指定した有給

4. 半日：半日単位の有給

■中止

取得申請を出したあとに、取りやめした場合に「中止」にします。

削除してもよいですが、申請した記録を残すために「中止」をつけています。

■確認

取得したときに確認などに使用する。

使用者指定するとき有給の取得が5日以上になると赤くなります。

確認にチェックするとエラーが消えます。

■取得の表示

	今年	前年 繰越	合計	取得	①	残
日数	16	10	26	9.0	10.0	15.0
時間				14	6.5	1

○合計

今年取得できる有給の日数と時間

○取得左(上)

一日、期間指定、半日で取得した有給の日付

取得義務日数(5日)の基準となる日数

○取得左(下)

時間指定で取得した時間

○取得右

申請した有給の日数と時間

○残

残っている有給の日数と時間

2. 共通基準日の設定方法

2-1.企業設定・勤務設定

[企業設定]

企業全体の設定を

1. 有休休暇の起算日を設定

法の定めは、「勤務開始の日から6カ月間継続して勤務」です。
変更がなければ「6」を設定。

入社後すぐに付与する場合は「0」を設定

2. 共通基準月日があれば設定します

入社日が異なっても有給休暇を付与を統一する運用をしている場合は、共通基準月日を設定します。

統一しない場合は、設定しません。

[勤務設定]

一日の所定労働時間は勤務形態ごとに設定できます。

勤務時間や日数などが異なる社員ごとに設定します。

- ・一日の所定労働時間
- ・時間単位の取得について
- ・計画的付与について

を設定します、

1. 個人設定

入社日を入力すると第一・第二基準日は自動設定します

2. 台帳設定

年数を設定すると年度・期間と有給日数を自動設定します

※年度とは、有給終了する年を年度とします。

2-2. 共通基準日無しについて

● 共通基準日無し

・ 有休休暇の起算日「6」月

・ 共通基準日無し

入社日を設定する下記のように第一基準日と第二基準日を設定します

■ 入社日(2019年4月1日)

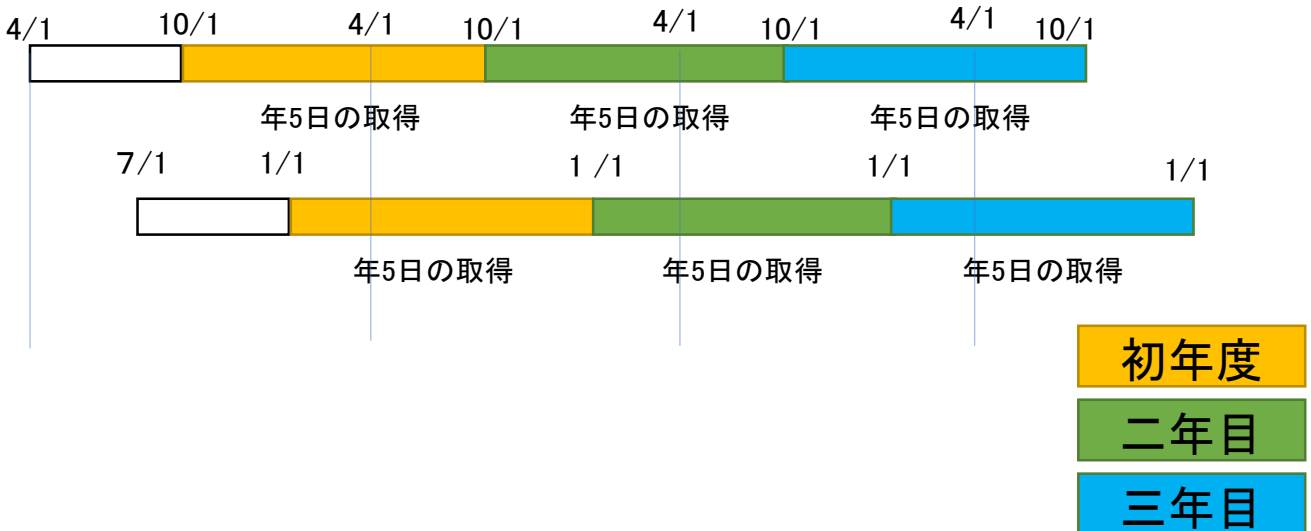
第一基準日: 2019年10月1日 期間2019年10月1日～9月31日 有給10日(1年)

第二基準日: 2020年10月1日 期間2020年10月1日～9月31日 有給11日(1年)

■ 入社日(2019年7月1日)

第一基準日: 2019年1月1日 期間 2019年1月1日～12月31日 有給10日(1年)

第二基準日: 2020年1月1日 期間 2020年1月1日～12月31日 有給11日(1年)



2-3. 共通基準日有りについて

● 共通基準日有り

・ 有休休暇の起算日「6」月

・ 共通基準日 4月1日

入社日を設定する下記のように第一基準日と第二基準日を設定します

● 共通基準日あり

■ 入社日(2019年4月1日) 第二基準日: 4月1日

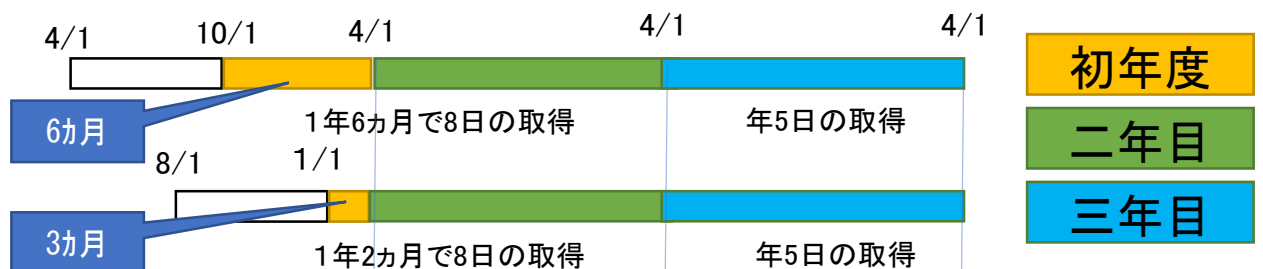
第一基準日: 2019年10月1日 期間: 2020年10月1日~3月31日(6ヵ月)

第二基準日: 2020年4月1日 期間: 2020年4月1日~3月31日(1年)

■ 入社日(2019年7月1日) 第二基準日: 4月1日

第一基準日: 2020年1月1日 期間: 2020年1月1日~3月31日(3ヵ月)

第二基準日: 2021年4月1日 期間: 2020年4月1日~3月31日(1年)



■ 入社日(2019年9月30日) 第二基準日: 4月1日

第一基準日: 2020年3月30日 期間: 2020年4月30日~3月31日(2日)

第二基準日: 2020年4月1日 期間: 2021年4月1日~3月31日(1年)

■ 入社日(2019年10月1日) 第二基準日: 4月1日

第一基準日: 2020年4月1日 期間: 2020年4月1日~3月31日(1年)

第二基準日: 2021年4月1日 期間: 2021年4月1日~3月31日(1年)

■ 入社日(2019年10月2日) 第二基準日: 4月1日

第一基準日: 2020年4月2日 期間: 2020年4月2日~3月31日(364日)

第二基準日: 2021年4月1日 期間: 2021年4月1日~3月31日(1年)



2-4. 共通基準日設定時の課題

多くの企業で共通基準日を設定して有給の付与日を統一することで事務の軽減化を行っています。

2019年の働き方改革によって、年5日の有給取得義務になりました。

共通基準日を設定しない場合は一年毎の管理ができます。

共通基準日（前倒し付与）を設定した場合は、2年間で有給取得義務が発生し、初年度に取得すべき日数と二年目に取得すべき日数の管理が発生します。

例えば、

入社日 : 4月1日
第一基準日 : 10月1日
第二基準日 : 翌年4月1日
有給対象期間 : 1年6か月（18か月）
有給付与 : 21日（初年度10日 2年目11日）
有給取得義務 : 7.5日（18月÷12月×5日）

となります。

有給取得義務は

初年度 : 2.5日
2年目 : 5.0日

ではなく

二年間 : 7.5日

です。

つまり、初年度に10日有給を取得した場合には二年目は

初年度 : 7.5日
2年目 : 0.0日

になります。

2年目の取得義務日数 = 5日 + 初年度取得義務日数(2.5日) - 初年度有給日数
となります。

※この内容を理解するのは大変です。

ネットを見ても理解できませんでした。ネットは古い情報で正しくない情報もありました。

私も理解するのに労働基準局に3回訪問しました。

共通基準日を設定されている企業の方は、社会労務士や労働基準局に相談してください。