

An instinct for growth™

経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

**今回のテーマ： 年次有給休暇の取得義務化**

日本の年次有給休暇取得率は、厚生労働省の就労条件総合調査によると、ここ数年 50%弱で推移しており、政府が思うように上昇していません。また、少し前になりますが、厚生労働省が行った 2011 年の調査では、1 年間で年休を 1 日も取得できていない労働者の割合が 16.4% もいます。そこで、政府は「2020 年までに有給休暇取得率を 70% とする」という数値目標を掲げ、働き方改革の一環として有給休暇の取得義務化を法案に盛り込み、この法案は 2019 年 4 月から施行されることになりました。

### 年次有給休暇取得義務化とは

前述の労働基準法改正案では、「使用者は、10 日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする」とされていますので、1 年間で最低 5 日については会社が時季を指定して有給休暇を取得させなければなりません。一方で、「労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない」ともありますので、労働者が自主的に 5 日以上有給休暇を取得している場合や、会社が夏休みなどを設定して計画的に 5 日以上取得をさせている場合等は、時季を指定して有給休暇を与える必要はありません。1 年に 10 日以上有給休暇が付与される労働者について、自主的であれ、会社の指示であれ、年 5 日以上有給休暇を取得させていけばよいということになります。

### 義務化に向けての対策

既に有給休暇を自由に取得できる環境にあり、労働者が年 5 日以上有給休暇を取得できている企業においても、対象者全員が「5 日以上取得」をしているかの状況把握は必要となります。

労働者による自主的な有給休暇取得が難しい企業においては、以下に説明します「計画的付与制度」の導入が有効です。

### 年次有給休暇の計画的付与制度とは

労働者の有給休暇取得を促進するために、付与日数のうち 5 日は個人が自由に取得できる日数として残しておけば、5 日を超える部分について会社が指定した日に有給休暇を取得させることができる制度です。計画的付与制度は、①企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方法、②班・グループ別の交代制付与方法、③計画表による個人別付与方法等さまざまな方法で活用されています。例えば、夏季や年末年始に計画的に有給休暇を付与して大型連休としたり、週末や 3 連休に合わせて付与して連休を増やしたり、誕生日や記念日を休暇とするアニバーサリー（メモリアル）休暇制度を設けることもできます。

計画的付与制度を導入するには、まず、就業規則に 5 日を超える年次有給休暇について、時季を指定して計画的に付与する旨を定め、その上で、従業員の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で書面による協定を締結する必要があります。労使協定で定める項目は、①計画的付与の対象者（あるいは対象から除く者）、②対象となる年次有給休暇の日数、③計画的付与の具体的な方法、④対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い、⑤計画的付与日の変更となります。なお、この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。

### もう少し補足！

年次有給休暇には、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効活用できるようにすることを目的として、労使協定により、5 日の範囲内で時間を単位として与えることができる時間単位付与制度があります。子供の送り迎えや通院等、一日や半日休むほどではない用件などにも使用することができます。

また、働き方改革の一環としてテレワークを導入する企業も増えていますが、在宅勤務時の中抜け時間を休憩時間ではなく、時間単位の有給休暇として取り扱う方法も考えられます。テレワークと有給休暇取得促進を組み合わせ、労働者のニーズに応じた柔軟な制度を検討されてはいかがでしょうか。