

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： 有給休暇の義務化

平成27年3月に労働基準法等の一部を改正する法案が作成され、現在、成立に向けて調整が進められています。その中には、年次有給休暇の取得促進も含まれています。今回は、有給休暇の現状から今後の動向を探っていきます。

有給休暇の現状

年次有給休暇とは、付与日の直前一年間の出勤率が8割以上の従業員に一定の勤続年数に応じて付与されるものです。パートやアルバイトでも対象になりますが、1週間の所定労働時間が30時間未満かつ1週間の所定労働日数が4日以下の場合、所定労働日数に応じた日数が付与されます。付与された有給休暇は、付与日から2年を超えると時効となり消滅します。

また、有給休暇は本来、従業員が自由に時季を指定して取得できるものですが、気兼ねして取得できない場合もありました。そこで、労使協定に有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、会社は、従業員が持つ有給休暇のうち5日を超える日数について、事前に労使で定めた日に有給休暇を与える事ができるようになっています。5日分は、従業員が自由に利用できるよう残しておかなければなりません。（この計画的付与を行った場合、日数が不足する従業員には、不足する分の有給休暇を付与する等が必要です。）

さらに、時間単位での取得についても労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得する事もできます。日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、従業員が自由に選択できます。

この年次有給休暇制度は、従業員の心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障する目的で設けられました。ところが、平成25年（平成24会計年度）1年間に企業が付与した年次有給休暇日数（繰越日数は除く）は、労働者1人平均18.5日（前年18.3日）、そのうち労働者が取得した日数は9.0日（同8.6日）で、取得率は48.8%（同47.1%）となっています。取得率を企業規模別にみると、1,000人以上が55.6%（同54.6%）、300～999人が47.0%（同44.6%）、100～299人が44.9%（同42.3%）、30～99人が42.2%（同40.1%）となっています。（厚生労働省：平成26年就労条件総合調査結果）

他国と比較しても、7年連続世界最下位を脱しワースト2位となったものの、取得率100%のブラジル・フランス・スペイン・オーストリアとは大きくかけ離れています。（オンライン旅行会社エクスペディアジャパン：有給休暇・国際比較調査2014）

予定されている改正内容

厚生労働省は、有給休暇の取得率が低い現状を打開するため、平成28年4月から、年10日以上の有給休暇が付与される従業員には、会社がそのうち5日分について時季を指定して与えるよう義務化する方針です。（もちろん、従業員の意見を聴き、その意思を尊重するという配慮も必要です。）違反した場合には、罰則の適用も予定されています。ただし、従業員自身の時季指定や計画的付与により既に取得済の日数分については対象となりません。

つまり、既に年5日以上の有給休暇を取得していれば、会社は時季を指定して付与する必要はありません。年5日も休めない従業員を休ませる事が目的なのです。例えば、年3日の有給休暇を取得した従業員の場合、2日分を会社が時季を指定して付与すれば良いという事になります。

もう少し補足！

ヨーロッパの有給休暇の取得率が高い理由の一つには、従業員に有給休暇を全て消化（うち一部は連続消化）させる義務を会社側に課したり、推奨したりする事にあるようです。日本でもいつかヨーロッパのような有給休暇制度が浸透していくのでしょうか？今回の改正法案では、有給休暇の他にも今後のワークライフバランスにつながる内容が盛り込まれていますので、成立の行方を注視していきたいと思えます。