



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

相談事例

夏休みについて

Q

私の会社では、今年の夏休みはお盆休みも含めて5日間ですが、その日数分だけ個人の年次有給休暇から差し引かれます。これっておかしくないですか？

A

労働基準法に、年次有給休暇の計画付与についての定めがあり、労働者代表との協定により、年次有給休暇を計画的に取得させることができることとなっています。相談者の会社では、この計画年休の制度があるものと思われる。

ワンポイント・アドバイス

労働基準法第39条の年次有給休暇の定めによれば、使用者は事業場の過半数を組織する労働組合があればその組合、そうした組合がない場合には事業場の過半数を代表する者と協定を結び、年次有給休暇を与える時季を定めることにより、各人の有する年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分について、労使協定に定めた日を年次有給休暇とすることができます。日本では、盆(8月)や暮れ(年末年始)に休暇を設けることが多く、これらの休暇に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせることで大型連休としている企業は多いです。

例えば、夏休みの連休をお盆の時期に与えることとした場合、8月13日(火)14日(水)15日(木)が従来の夏季休暇であった場合に、12日(月)と16日(金)を計画年休として協定したとします。これを今年のカレンダーに当てはめると、土日完全週休2日制の会社の場合には、10日(土)から18日(日)まで9日連続の

夏休み休暇とすることができます。

また、暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡し(ブリッジ)を計画付与制度を活用し、連休とするなどの利用の仕方があります。

特に長期休暇を取ることが困難な状況にある中小企業や小規模企業において、こうした大型の連続休暇制度を導入することは、若年労働者の採用や定着にも効果があると思われます。また、年次有給休暇の取得率が低い企業にとっては、取得率向上にも繋がります。

PROFILE

平井繁利(ひらい しげとし)
1952年11月3日岐阜県生まれ 岐阜市在住
同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了
社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

現在
岐阜商工会議所労務顧問
ヒライ労働コンサルタント代表
関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属