



特定社会保険労務士

ヒライ先生のQ&A

(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

「働き方改革関連法」成立の中小企業への影響

その3

1 年次有給休暇取得義務化の背景

年次有給休暇の取得状況は、厚生労働省の平成29年就業条件総合調査の概況によれば、平成28年(又は平成27会計年度)1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数を除く)は労働者1人平均18.2日(前年18.1日)、そのうち労働者が取得した日数は9.0日(同8.8日)で、取得率は49.4%(同48.7%)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55.3%(同54.7%)、300~999人が48.0%(同47.1%)、100~299人が46.5%(同44.8%)、30~99人が43.8%(同43.7%)となっており、1,000人規模の大手企業以外は10年程の期間、50%を下回る結果となっています。

政府は、「2020年までに、有給休暇の取得率を70%にし、ワークライフバランスを実現する」という目標・目的を掲げています。政府目標を達成するため、2011年の実績(49.3%)に、1年当たり2.3ポイントを加えた値を目標値とすることになっていますが、達成にはほど遠い結果となっています。こうした背景から、有給休暇の取得促進を求めて、労働者が有給休暇を取得することを企業の義務とする法案が出され、今国会で成立しました。

改正法では、「10日以上の有給休暇が付与される労働者」に対して、「有給休暇のうち5日は、基準日から1年以内に」「雇用主が時季を指定」して取得させる義務があることとなりました。

2 改正法の具体的内容

まず、「10日以上の年次有給休暇が付与される労働者」はどういうことなのかを押さえます。有給休暇は、①入社後6か月間継続して働いているこ

と、②労働日のうち8割以上出勤していることの2点を満たされると10日の有給休暇が付与されます。

この2つの条件を満たした労働者です。そして、「有給休暇のうち5日は基準日から1年以内」ということは、継続勤務した期間を6か月経過日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日、つまり有給休暇の権利が発生した日から1年以内ということになります。最後に「雇用主が時季を指定する」ということは、本来、有給休暇は労働者の請求権ですが、ここでは労働者の請求する権利ではなく、会社が有給の取得時季を指定する義務としていることが改正のポイントです。

これまでは労働者の請求を待つて有給休暇は付与していません。つまり、請求が無ければ、付与する義務は無かったのですが、今回の法改正によって、最低5日は付与する義務ができました。5日には、労働者が時季を指定して有給休暇を取得した日数および計画年休の定めがある日数を入れることができます。

ここで言っている計画年休とは、事業場の労使協定に基づいて、年休の計画的な取得を可能にする制度です。計画年休制度のもとでは、5日を超える部分(つまり、最低5日は自由に取得できる休暇を残す。)を除いて、原則労働者の時季指定権や使用者の時季変更権は排除されることとなります。

(参考)労働基準法39条6項

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

〈つづく〉