

相談センターだより

令和3年2月号(第86号)

〒154-0023 東京都世田谷区若林4丁目14番29号

NPO法人いきいきライフ相談センター

TEL: 090-5203-3501

Eメール: ozawa007a@yahoo.ne.jp

メインテーマ

年次有給休暇について

◎ 初めに

年次有給休暇とは、一定期間勤続した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される有給(取得しても賃金が支給される。)の休暇です。

欧米では、その取得率が、8割を超える状況ですが、日本では、5割前後の状況です。

日本で取得率が低い理由としては、周囲に迷惑が掛かること、後で多忙になること、職場の雰囲気取得しづらさ等を理由に、多くの労働者がその取得に躊躇いを感じているといわれています。

このため、2010年6月に閣議決定された新成長戦略の「雇用・人材戦略「ワークライフバランスの実現」」の項では、2020年までに実現すべき成果目標として、年次有給休暇取得率70%を定めています。

◎ 年次有給休暇の変遷

年次有給休暇に関しては、戦後間もない1947年(昭和22年)に施行された労働基準法の第39条に定められました。

「使用者は1年間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した6労働日の有給休暇を与えなければならない。

使用者は、2年以上継続勤務した労働者に対しては、1年を超える継続勤務年数1年について、前項の休暇に1労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。但し、この場合において総日数が20日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない。」

当初は当時のILO52号条約に定められた最低日数(6日)に倣って、1年継続勤務全労働日の8割以上を出勤した労働者に6日与えることとしていました。

- 1988年(昭和63年)の改正

最低付与日数を6日から10日に引き上げること及び計画的付与制度が導入されました。

また、年次有給休暇を取得した労働者に対する不

利益取扱いが禁止されました。

- 1994年(平成6年)の改正
継続勤務要件が、1年から6か月に短縮され、取得要件が緩和されました。
- 1999年(平成11年)の改正
2年半を超える継続勤務期間を1年ごとに2日増加することとし、取得日数が拡大されました。
- 2010年(平成22年)改正
労使協定により1年に5日分を限度として、時間単位での取得が可能になりました。
- 2019年(令和元年)の改正
年次有給休暇5日の取得(有給休暇を10日以上付与した労働者を対象に)を義務化しました。

◎ 年次有給休暇の付与方法

① 計画的付与制度(労働基準法第39条第6項)

年次有給休暇のうち、5日(労働者が病気その他の個人的事由による取得ができるよう指定した時季に与えられる日数を留保しておくため)を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。

年次有給休暇の計画的付与は、

- (1)企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与
- (2)班・グループ別での交替制付与
- (3)年次有給休暇付与計画表による個人別付与

が考えられますが、(1)及び(2)の付与方法では、新入社員などは年次有給休暇日数が不足することになります。この場合は、次のいずれかによる対応が必要です。

- 有給休暇が不足している労働者に対しては特別休暇として不足分を付与
- 計画的付与を行う日を会社都合の休業として、有給休暇が不足している労働者に休業手当(平均賃金額の60%以上)を支給(労働基準法26条)
無給の休暇とすることはできません。

② 半日単位の付与(法的規定はない:昭和24年7月7日基収1428号)

使用者は、半日単位で付与する義務はありません。

しかしながら、「半日単位の年次有給休暇は、本来の取得方法による年次有給休暇の阻害とならない範囲内で運用される限りにおいては、むしろ年次有給休暇の取得促進に資するものである」(平成7年7月27日基監発33号)とした行政解釈を根拠に、半日付与が認められています。

よって、労働者が希望し、使用者が同意すれば、半日単位で付与することができます。

この場合、半日の定義等を就業規則に明示する必要があります

③ 時間単位付与制度(労働基準法第39条第4項)

○ 労使協定を締結し、就業規則に記載すれば、年に5日を限度として、時間単位(分単位など時間未満の単位は認められない。)で付与することができます。

○ 労使協定に規定する内容

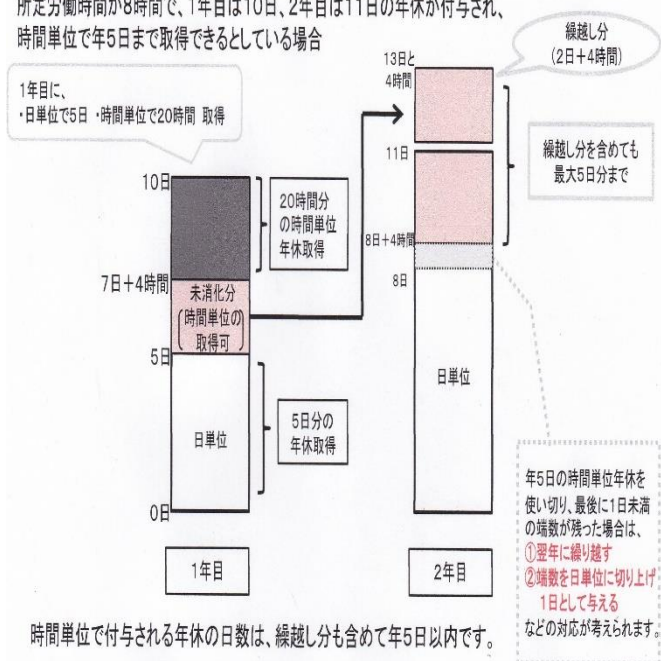
(1)時間単位年休の対象労働者の範囲

仮に一部を対象外とする場合は、事業の正常な運営との調整を図る観点からその範囲を定めることが必要です。ただし、育児を行う労働者に限る等、取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

(2)時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。前年度からの繰り越しがある場合であっても、当該繰り越し分も含めて5日分以内です。

所定労働時間が8時間で、1年目は10日、2年目は11日の年休が付与され、時間単位で年5日まで取得できている場合



(3)時間単位年休1日の時間数

1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休

→ 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。

→ 8時間×5日=40時間分の時間単位年休
(7時間30分×5日=37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

(4)1時間以外の時間を単位とする場合その時間数

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数を記入します(2時間、3時間など)。ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません

④ 年5日の年次有給休暇の確実な取得制度(労働基準法第39条第7項)

使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります

(1)対象者

法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者(管理監督者を含む)に限ります。

(2)付与の方法

労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者は「労働者自らの請求」、「計画年休」及び「使用者による時季指定」のいずれかの方法で年次有給休暇を取得させる必要があります。

◎ まとめ

年次有給休暇の改正は、その取得率向上策といっても良いと思います。「一斉に休めば休みやすいだろう。」「時間単位で休むことができれば便利だろう。」と改正してきましたが、それでも駄目なので、強制的に取得させる制度にしたところでしょうか。

政府目標は、2020年70%の取得率達成ですが、現実には、50%台の状況です。特に、中小企業で低いようです。早く、欧米並みの取得率となることが望まれます。

※ 参考資料:厚生労働省のパフレット等

◎ お知らせ

来年度から「相談センターだより」の執筆は、萩原から大角主彦会員へ交代します。新たな視点からの記事にご期待ください。