

有給休暇取得 5 日の義務化法案について

有休取得率を上げるため、有休付与を会社に義務付ける法案が国会で審議中です。内容について解説するとともに、有給休暇の基本的なルールをおさらいします。

はじめに

長時間労働を抑制するとともに、労働者が健康を確保しつつ効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度・有給休暇などの法改正が検討審議されています。

中でも有給休暇については、日本では年次有給休暇の取得率が48.7%(平成27年)にとどまり、政府目標(70%)に達していないことから、有給取得を企業側の義務とする法案が検討されています。以下法改正案の内容について解説します。

有給は回数チケット

有給休暇は「回数チケット」に例えることができます。勤続したご褒美として「好きな時に有給で休めるチケット」を会社が労働者にプレゼントすることで、労働者のリフレッシュを図るためにあります。



【有給休暇チケットのルール】

- 原則好きな時に使える
- 有効期限は2年
- 休んでも給料が出る
- 勤続年数に比例してチケットの数が増える
- 業務上都合がつかないときは使用日を変更されることも

法改正案の内容

今回の法改正案では、従来の有給休暇のルールである「好きな時に使える(時季指定権と言います)」にスポットを当てています。

日本では文化・風習的に「周りの目が気になって」時季指定を行いたい人が多いので、年5日の有給休暇については企業側が労働者の希望を聞いた上で有給取得日

を指定して強制的に取らせるようにしようというものです。

法改正案の手順

- ① 企業が労働者から時季の希望を聞く
- ② 希望を踏まえて**企業が有給休暇日を指定**
- ③ 有給休暇が成立

ただし、労働者が自ら5日以上の有給休暇を取得した、または有給休暇の計画的付与を含めて5日の取得があった場合などは、企業の義務からは解放されるという仕組みになるようです。また、もともとの付与日数が10日未満の労働者に対しては義務化されない予定となっています。

成立時期と罰則

この法改正案の成立時期ならびに罰則の有無については未定ですが、罰則の有無にかかわらず「年間5日×労働者数分」の労働時間量を減少させざるを得ない状況を見越して、社内の業務改善や効率化を検討していくべきでしょう。

半日・時間単位有休も

ちなみに、年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、半日単位で与えることが可能です。

また、平成22年4月の法改正により、労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができるようになりました。

時間単位の場合、有給休暇の管理が大変になりますが、柔軟な働き方にもつながります。併せて検討していくと良いでしょう。