

法律ネットワーク

SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・佐藤・渡邊

税理士・青木信三

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

あけましておめでとうございます

☞ 有給休暇の計画付与制度を検討してみませんか？

◇ 計画付与制度について

現在の有給制度では、労働者には有給休暇取得の時季を指定する権利(時季指定権)があり、事業所には有給休暇取得が業務の妨げになる場合に時季を変更する権利(時季変更権)があります。この時季指定権により労働者に選択の余地があるばかりに、周りに気を使い、有給休暇の取得を申し出にくい状況が生じることもあります。

そこで労働基準法では、事業所があらかじめ有給休暇の取得時季を決めておき、各事業所に見合った有給休暇の付与方法を取ることが可能な「計画的付与制度」の仕組みが設けられています。

例) 有給休暇付与日数に応じた計画的付与対象の休暇日数について

有給休暇付与 日数が10日の場合	5日 (個人利用)	5日 (計画的付与対象)
有給休暇付与 日数が20日の場合	5日 (個人利用)	15日 (計画的付与対象)

表のように、有給休暇の計画的付与制度では付与日数のうち、少なくとも5日は労働者の個人利用が可能な有給休暇として、残りの付与日数(前年繰り越し分も含む)が計画付与の対象となってきます。

なお、計画的付与制度を実施する場合には、あらかじめ労使協定を締結させておく必要があります。

◎ 計画的付与制度実施に伴う労使協定締結の際の注意点

- ・ 有給休暇を与える時季の定めをする。
- ・ 計画的付与の対象者を定める。
- ・ 有給休暇の日数が足りない労働者を計画的付与の対象とする場合に、付与日数を増やす休業手当を支払うなどの措置が必要となるのでその旨を記載する。
- ・ 計画的付与制度において、年休日に指定された日に労働者を就労させる必要が生じて年休日を変更することはできないので、変更が生じた場合の手続きに関して定めておく。

◇ 計画付与の実施方式について

また、計画的付与を実施する場合には、次のような方式があります。

● 一斉付与方式

事業所の全従業員に対して同一日に有給休暇を付与する方式です。製造部門などの操業を止めて全従業員を休ませることが可能な企業では、この付与方式を活用できます。

● 交代制付与方式

班やグループ別に交代で従業員に有給休暇を付与する方式です。定休日を増やしにくい流通業やサービス業においては、この付与方式を採用するとよいでしょう。

● 個人別付与方式

労働者個人ごとに有給休暇の取得日を定めて付与する方式です。例えば誕生日や結婚記念日など、労働者の有給休暇の取得希望日を確認して年次有給休暇計画表を作成し、有給休暇を付与します。

なお、厚生労働省では、確実に有給休暇の取得が進むように、使用者に対して一定日数の有給休暇の時季指定義務を課すことも検討しています。しかし、法律の要請より先んじて有給休暇の取得推進の仕組みを作ることは、従業員のモチベーション向上へと繋がっていくことでしょう。

『有給休暇の計画付与制度を検討してみませんか?』に関連する豆知識をお伝えします。

Q. 年次有給休暇の取得状況はどうなっていますか?

A. 平成 25 年の年次有給休暇の取得率は 48.8%となっています。

また平成 25 年に企業が付与した年次有給休暇日数(繰り越し日数は除く)は、労働者 1 人平均 18.5 日、そのうち労働者が取得した日数は 9.0 日となっています。

	1 人平均付与日数	1 人平均取得日数	取得率
平成 25 年	18.5 日	9.0 日	48.8%
平成 24 年	18.3 日	8.6 日	47.1%
平成 23 年	18.3 日	9.0 日	49.3%
平成 22 年	17.9 日	8.6 日	48.1%

※厚生労働省 平成 26 年就労条件総合調査

上記表からも分かる通り、有給休暇の取得率はここ数年停滞しています。ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議において策定された「2020 年までの年次有給休暇の取得率の目標」が 70%という数値を考えると、決して高い取得率とはなっていないのが現状のようです。

また、年次有給休暇の取得状況を企業規模別に見てみると、1000 人以上の企業では労働者 1 人平均付与日数が 19.4 日、平均取得日数が 10.8 日、取得率が 55.6%であるのに対して、30~99 人規模の企業では平均付与日数が 17.4 日、平均取得日数が 7.4 日、取得率が 42.2%と大きな開きがあります(厚生労働省 平成 26 年就労条件総合調査より)。

有給休暇を取得することにより、「迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」と感じる方は多く、それに対するフォロー体制を整える必要があります。しかし、企業規模が小さいほど、「代替要員がない」という問題により、フォロー体制を整え辛いという側面があります。

そのような場合は、属人化している業務を整理すると共に、計画付与制度を利用して、有給休暇の取得がしやすい仕組み作りを考えてみると良いでしょう。



年齢を重ねるごとに月日の経つのが本当に早く感じられます。私達が師と仰ぐ聖路加病院の日野原重明理事長は 103 歳ですが半年先までの講演予定が決まっているそうです。私の予定といえば新年会の予定があるくらい恥ずかしい話です。先生は『いのちとは、自分の使える時間のことです。』ひとのためにもいのち=時間を使いましょう。自分に与えられ、自分が使うことのできる時間がいのちです。そしてその時間を自分のためにだけでなく出来れば「人のためにも使って欲しいと思います」とおっしゃっています。

私達も先生からみればジュニアまだまだ若造ですが自分の価値を再確認し社会に求められていることを実感し、社会のために今日、一日一日を頑張っていきたいと思っています。去年の目標は半分未達に終わってしまいましたが今年こそは 70%ぐらいは達成出来るようにしたいと思っています。皆様と共に健康に過ごせますように願っております。

本年もよろしくお願い致します。