



年次有給休暇取得で 労働生産性向上！

37

年次有給休暇は、定められた日数を付与していますか。付与していても、取得ができていますか。

国の施策で「ワーク・ライフ・バランス」実現のため、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%、年次有給休暇取得率70%の達成（平成32年目標）を目指しています。直近の状況では、週労働時間60時間以上の雇用者の割合は、平成29年で7・7%。年次有給休暇取得率は、平成28年で49・4%です。

厚生労働省の労働市場分析レポート第86号に、「休暇取得を推進することが、離職率の低下及び労働生産性の向上に係っており、企業及び労働者にとってプラスの効果をもたらす可能

性がある」と報告されています。

また、働き方改革法が平成30年6月29日の参院本会議で可決、成立したことに伴い、平成31年4月1日施行以後、使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならぬこととなります。

年次有給休暇は、労働による心身の疲労を回復させ、労働者が健康で文化的な生活を送るために、使用者が毎年、一定日数の有給休暇を与えるものとして、労働基準法第39条所定の要件を満たすことよって法律上当然に発生する権利です。要件は、①雇入れの日から6か月間継続勤務し、全

労働日（総暦日数から所定休日を除いた日）の8割以上出勤したこと。②6か月経過日から継続勤務年数1年ごとに区分したそれぞれの期間につき、全労働日の8割以上出勤したこと。付与日数は、雇入れの日から6か月勤務の時点まで、10労働日付与し、勤続年数



1年6か月では、11労働日。2年6か月では、12労働日。順次、14労働日、16労働日、18労働日、20労働日となり、それ以後は、1年ごとに20労働日を与えればよいこととなります。そして、消滅時効は、2年とし、次年度への繰り越しができません。所定労働日数の少ないパ

ートタイマーやアルバイト等に対しても年次有給休暇の比例付与として、与えなければなりません。対象労働者（時間と日数の両方が短い人）は、週所定労働時間が30時間未満かつ、週所定労働日が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の方です。

要件は、通常の労働者と同じですが、付与日数が違ってきます。付与日数の計算式は、通常の付与日数×比例付与対象労働者の週所定労働日数÷通常の労働者の週所定労働日数（5・2日）で算出します。（端数切り捨て）

例えば、週所定労働日数が2日又は、1年間の所定労働日数が73〜120日の労働者の場合、雇入れの日から6か月勤務の時点で、3労働日付与し、それ以後、1年ごとに、4労働日、4労働日、5労働日、6労働日、6労働日、7労働日、7労働日となり、その後は、7労働

日与えればよいこととなります。（時効・繰り越しも通常の労働者と同じ）

他にも、職業能力開発促進法の規定による認定を受けて行う職業訓練を受ける未成年の年次有給休暇は、規制が緩和されており、要件は、通常の労働者と同じで、付与日数が、6か月勤務で、12労働日、それ以後1年ごとに13労働日、14労働日、16労働日、18労働日、20労働日、と付与され、その後1年ごとに20労働日付与され、最大でも20労働日の付与でよいこととなっています。

一度、会社の制度を見直し、生産性の向上などを図ることにより時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に取り組んでみて下さい。また、トラブルを避けるため従業員10人未満の企業でも就業規則を作成してみては、いかがでしょうか。（おおいし社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤栄章