

こちら「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会 ホワイト企業推進本部
労働保険・社会保険コンサルタント

社会保険労務士 福田博司

どうすれば……？ 年次有給休暇5日取得

「はい、こちら企業の労働110番です」。
お電話は、従業員10名の住宅設備工事会社の総務担当者からのご相談でした。
「去年から年次有給休暇を最低年5日は従業員が取るよ

う、社長から指示がありました。しかし業務が請負契約のため工期の関係で、労働者が休日を請求することをためらったり、同僚への気兼ねで取得しにくい環境もあり、受注がこの先どうなるかも掴めず

1年間の業務予定は立てにくいのが現状です。

また会社が取得時季を指定しようと、面談で従業員の希望を確認するも、「先のこと、予定が決められませんか」との話で苦勞しました。

何とか今期中の取得はクリアーできる見込みですが、次年度も心配です。法律違反にならないよう何か方法があれば、教えてほしいのですが……？」との問合せでした。

そこで、会社の就業規則等の内容を聴き、時季指定の要件も記載され、年次有給休暇管理簿も作成済みであることを確認しました。

「働き方改革」の一連の動きの中で、労働基準法が改正され、従来は付与義務のみの

年次有給休暇が、取得も義務となりました(平成31年4月1日より改正施行)。全ての企業において、年10日以上、年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者含む)に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得することが義務付けられました。

**有給休暇の付与が
年10日以上の方は
年5日取得してください!**



給料を貰えるの?」そもそも「年次有給休暇は……何?」と質問を受けるほど職人気質の事業所だったとのこと。その為、総務担当者はなぜ就業規則があるのか、年次有給休暇とは……等、随分法律のことを、事業主にレクチャーした経緯があったそうです。今は、法律遵守の姿勢で経営されているとのこと。

冒頭の相談に関しては、次の方法を提案しました。

① 計画的付与(計画年休)を活用する。

従業員に付与された有給休暇のうち、5日を超える分を会社が指定した日に取得する。会社として労務管理上計画的運営ができ、従業員にとっても取得しやすい利点を説明しました。計画年休の対象となる従業員には、一斉休業に際して、「有給の特別休暇を与える」或いは「休業手当を払う」など検討が必要と話ししました。制度導入には、就業規則による規定と労使協定の締結が必要となる旨も案内しました。

② 半日単位年休制度を設ける。

従業員が半日単位での取得を希望して、事業主が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位の年次有給休暇を与えることとなります。導入には、就業規則による規定が必要なお話しました。また、会社の就業規則に、有給休暇の賃金支払い方法が明記されていないので、規定されるようお話ししました。

相談者からは、就業規則の見直しや、計画年休導入に向けた取組を検討し、労働環境改善に向けて改善していきませす、とのお返事をいただきました。

愛知県下各労働基準協会では、関係法令とトラブル防止の基礎知識を学んでいただく「労働実務総合研修」を、令和2年4月22日(以降、偶数月)に開催いたします。詳しくは、当協会ホームページをご覧ください。総合受付(☎052-961-1666)までお問い合わせください。