



年次有給休暇の取得促進 (IRSME15005)

平成 27 年 6 月 5 日 松浦伸明

厚生労働省が平成 27 年 2 月 17 日に、労働政策審議会に諮問した「労働基準法等の一部を改正する法律案要綱」が平成 27 年 4 月 3 日閣議決定され国会に提出された。今年度の通常国会で審議され、平成 28 年 4 月 1 日に施行（一部除く）される見通しだ。

■ 法案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者がその健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率よく働くことができる環境を整備するため、労働時間の見直しを行う等所要の改正を行うもの、とされている。

【法律案要綱のポイント】

- ① 中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し
- ② 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設
- ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得
- ④ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進
- ⑤ フレックスタイム制の見直し
- ⑥ 企画業務型裁量労働制の見直し
- ⑦ 特定高度専門業務・成果型労働制の創設

施行期日は平成 28 年 4 月 1 日（ただし、①については平成 31 年 4 月 1 日）

今回は「年次有給休暇の取得促進」について考えてみたい。

■ 年次有給休暇の取得促進とは

年次有給休暇の取得促進については、「使用者は、年 10 日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、そのうちの 5 日について、毎年（基準日から 1 年ごとに区分した各期間）時季を指定して与えなければならないこととする。ただし、労働者の時季指定又は計画的付与制度により取得された年次有給休暇の日数分については時季の指定をしないこととする。」とされている。

この法案の背景には、年次有給休暇の取得率が 40% 台後半で推移しており（別表 1 参照）、

平成 27 年 6 月 5 日

年次有給休暇の取得促進 (IRSME15005)

平成 30 年時点で目標としている 70%を下回っている状況がある。また正社員の 16%が年次有給休暇を 1 日も取得しておらず、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者比率が高い実態にあることが挙げられる。

年次有給休暇の取得率を向上させ、労働者の心身の疲労回復や、仕事と生活の調和を図るために、仕組みとして労働者が確実に年次有給休暇の取得ができるよう、使用者に対し一定日数の年次有給休暇の時季指定義務が課されることとなった。「時季指定義務」とは、使用者が労働者の保有している年次有給休暇の一部について、取得する時季を指定することを義務付けるものだ。今回の法案では、使用者がこの義務を履行しない場合は「罰則も科される」とされている。

(別表 1)

第5表 労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

年・性・企業規模・産業	労働者1人平均 付与日数 ¹⁾ (日)	労働者1人平均 取得日数 ²⁾ (日)	取得率 ³⁾ (%)
平成26年	18.5	9.0	48.8
25	18.3	8.8	47.1
24	18.3	9.0	49.3
23	17.9	8.8	48.1
22	17.9	8.5	47.1
男	18.8	8.8	45.6
女	17.4	9.8	56.0
1,000人以上	19.4	10.8	55.6
300～999人	18.5	8.7	47.0
100～299人	18.1	8.1	44.9
30～99人	17.4	7.4	42.2
鉱業,採石業,砂利採取業	18.8	11.2	60.1
建設業	18.3	7.4	40.3
製造業	19.1	10.3	54.0
電気・ガス・熱供給・水道業	19.8	14.0	70.6
情報通信業	19.0	11.0	57.7
運輸業,郵便業	18.1	9.2	50.5
卸売業,小売業	18.0	6.5	36.4
金融業,保険業	19.9	10.5	52.8
不動産業,物品賃貸業	18.2	7.6	41.6
学術研究,専門・技術サービス業	18.5	9.4	50.9
宿泊業,飲食サービス業	16.7	6.7	40.1
生活関連サービス業,娯楽業	16.9	6.3	37.1
教育,学習支援業	18.0	6.9	38.2
医療,福祉	14.5	6.8	45.4
サービス業(他に分類されないもの)	17.8	8.2	46.5

注:1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2) 「取得日数」は、前年(又は前々会計年度)1年間に実際に取得した日数である。

3) 「取得率」は、取得日数計/付与日数計×100(%)である。

この表に表章している労働者1人平均の付与日数及び取得日数により計算した値とは四捨五入の関係で必ずしも一致しない。

※1. 参考資料:厚生労働省(平成25年度就労条件総合調査結果の概況より)

平成 27 年 6 月 5 日

年次有給休暇の取得促進 (IRSME15005)

別表 1 をご覧いただくと分かるように、企業規模が小さくなると年次有給休暇付与日数が少なくなり、取得日数も少なくなる傾向となっている。これは大企業と比べた場合の中小企業の経済的負担能力の低さや、人的対応能力の低さからきているものである。雇用慣行においても、大企業は新卒採用が多く、中小企業は中途採用が多い傾向があり、結果として勤続年数が短くなる。そのため法令に基づいた有給休暇の付与日数が短くなるのだ。

また企業規模が小さい方が、加齢に伴う賃金額の変動が小さく、大企業に比べて年功序列賃金体系がとられていない傾向にあると思われる。中小企業においては労働組合などが少ないという点で、集团的労使関係を通じた労働条件決定は行われず、労働条件は使用者によって単独決定されやすく、一旦紛争が生じてしまうと、外部化された紛争になりやすい要因ともなっている。そのため中小企業での労使関係は「人間関係」であり、その信頼の上に成り立っているものであり、この点を踏まえた対応が重要となってくる。

■ 所感

今回の改正は、年次有給休暇の取得率を向上させることを狙いとしているが、課題も多いのが現状だ。厚生労働省は年次有給休暇の取得が進まない理由のひとつとして、労働者が職場に遠慮をしてしまい、なかなか年次有給休暇の取得が進まないことが原因の一つであるとしている。中小企業にとっては、そもそも年次有給休暇を消化することができない環境にあることも多く、年次有給休暇の時季指定義務を使用者側に課しても機能しない恐れがある。

今回の改正により中小企業における見た目の人件費負担増は避けられない状況である。ここはむしろ必要経費と割り切って、有給休暇を取得させることによる、プラスの側面を積極的に打ち出していきたい。「ルールがこうなったからしょうがなく」取得させているのと、「従業員のことを考えた結果」取得を推進するのでは、取得する側に伝わるメッセージが全く変わってくる。しっかりリフレッシュしてより生産性を上げようという雰囲気を作り出したいものだ。
(了)