



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 年次有給休暇を年に5日与えなくてはならないと決まって半年たちますが、我が社はまだ大手のように有給をあげる余裕がありません。本当に与えなくてはなりませんか？

A 今年の4月から改正労働基準法により、「年次有給休暇を10日以上付与された労働者に対して、付与日から一年以内に5日の有給を取得させなければならない」事は皆さまご存知でしょう。でも、どうしたら良いのか、どう手を付けたらよいのかわからない会社も多いのでは？

まず、今回の改正は「従業員に年休を取るのを任せる」から「事業主が年休を指定し、年休の取得推進を図る」よって、日本人の有給取得率を上げ、過労死の防止や労働者がワーク・ライフ・バランスの取れた働き方ができることを目標にしています。

そのため、次の罰則が定められました。

【労働基準法第39条7】

年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合

労働基準法第120条⇒30万円以下の罰金

※一人当たり30万円の罰金です。

【労働基準法第89条】

使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合

労働基準法第120条⇒30万円以下の罰金

【労働基準法第39条(第7項を除く)】

労働者の請求時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合

労働基準法第119条⇒6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

なぜ罰則のお話を先にしたのかと言いますと、一部の会社で不適切な行為が行われているためです。これは厚生労働省も警戒を強めています。例えば年間118日となっていた休日数を113日に減らす労働条件変更を労働者に通知し、その後時季指定が義務化された年休5日分を消化させる方法です。一見合法に見えるようにしていますが、これは本来の主旨に反するやり方です。

年間休日を変更しなくても1日の労働時間を長くする方法もあります。法定労働時間は原則1日8時間1週40時間ですが、元々は1日7時間30分1週37時間30分をいつの間にか原則の1日8時間1週40時間に戻すというやり方です。これらのやり方は巧妙のようにも労働者から監督署への相談が多く寄せられており、来年度は指導が入るのではないかと考えております。

年次有給休暇は、労働者数の少ない会社であれば「年次有給休暇管理簿」を作成し、一人ひとりの付与日数や消化日数を管理しましょう。エクセルや勤怠システムで管理するのも良いですね。

労働者がおおよそ50人を超える(私の経験です)会社では、年次有給休暇の「基準日」を統一し、管理しやすくしているようです。例えば、4月1日付与のグループと、10月1日付与のグループの2つに分けると、入社時期による偏りも抑えられて、運用しやすくなるのではないのでしょうか？

また、基準日の統一が難しくても、各人の基準日を月初に統一するだけでも、少しは手間が省けます。

お仕事の内容により、繁閑もあり年休が取りやすい時もあるでしょう。小さな部門単位などで「年次有給休暇取得計画表」を作成して運用していただきたいと思います。

ハーモニーでは今までは海外旅行へ行く人もいませんでしたが、この計画年休を利用して家族で旅行をして、明るい顔でいきいきと土産話をしているのを見ると幸せな気持ちになります。視野も広がり、仕事の意欲も沸き新しい自分に出会っているようです。

人材不足の今だからこそ、賃金だけでなく働きやすい環境を整えることで労働力不足を解消すると思えば、年次有給休暇をきちんと管理していくことは積極的な労務管理の第一歩になると思います。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980