

LTRの知っておきたい！経営の豆知識（第16回）

働き方改革①有給休暇の付与義務について知っておきたい基礎知識

Q)働き方改革とは何でしょう？

A) 2018年7月6日「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が交付されました。これにより、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保などの措置を雇用主が講ずるものとされました。

今回は、このうち長時間労働の是正にかかる有給休暇の付与義務について説明いたします。

Q)そもそも有給休暇とは何でしょう？ うちの会社は有給休暇を買い取っているので関係ないですよね？

A) いいえ、雇用主が労働者の有給休暇を買い取るという形をとっても、労働者に有給休暇を取得させたことにはなりません。

有給休暇の取得は、労働者の権利ですので、労働者が取得を希望したら取得させなければなりません。その時季が事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に変更することができるに過ぎないのです。

ただし、有給休暇の権利は発生から2年(2020年4月からは5年になる予定です)で時効になり、また、退職した場合にもその時点で消滅します。このように消滅するはず権利を買い取ることは労働者に有利になりますから違法とは言えません。他方で、消滅する前の権利を、雇用主の側から買い取って有給休暇を付与しないことは違法なのです。

有給休暇は、6か月以上の継続勤務があり、その期間中に8割以上出勤している労働者に10日間付与されます。その後1年経過ごとに、その1年間に8割以上出勤している労働者に以下のとおりの日数が付与されます(パートタイム労働者等は別途の定めがあります)。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

Q)働き方改革で何が変わるのでしょうか？

A) 2019年つまり今年の4月から、会社規模に関係なく、1年間に10日以上有給休暇が付与される労働者に対しては、うち5日について、雇用主が労働者に有休を取得させなければならない義務を負うことになり、違反した場合には労働者1人につき30万円以下の罰金に科せられる可能性があります。

これまで、労働者が業務多忙で有給休暇の取得を申請できない→雇用主も有給休暇の付与が義務ではなく付与しない→そのまま2年が経って権利が時効消滅→雇用主の側も悪びれて消滅した権利を買い取る→労働者も買い取って貰えるなら権利を行使しないまま働き続ける、という循環によって、有給休暇取得の権利行使がままならない実態があったかと思われます。今後は、このような循環に歯止めがかかることとなります。

Q)対応策はありますか？

A) 有給休暇の権利発生時に1年分の付与日を割り振ることが考えられます。割り振りについては、労働者の権利であることを前提に、原則として労働者に指定させる、その上で事業の正常な運営を妨げる場合には雇用主が時季を変更するものとすべきでしょう。また、計画的付与といって、閑散期などに全労働者、会社の部署単位、例えば誕生日などの個人単位で、各労働者の指定がなく付与する制度もありますが、5日間を超える部分の日数に対してのもので、就業規則と労使協定の定めが必要となります。

これを機会に、労働者の方たちと、有給休暇について話し合ってみてはいかがでしょうか。

【質問・相談窓口】

弁護士、税理士、社会保険労務士、行政書士等11の士業によって構成される専門家グループ
「LTRコンサルティングパートナーズ」 TEL：045-862-0107

ご相談につきましては、相談シートにご記入の上、神奈川県電気工事工業組合へFAXをお願いします。
(相談シートは本部事務局、各地区本部にあります) FAX：045-251-4500