

【労務】10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

厚生労働省は、年次有給休暇（以下「年休」）の計画的付与制度[※]の導入も含め、年休を取得しやすい環境整備を推進するため、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、集中的な広報活動を行っています。

※「年次有給休暇の計画的付与制度」…年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば計画的に年次有給休暇の取得日を割り振れる制度。（労働基準法第39条第6項）

<実施事項>

都道府県、全国規模の労使団体（222団体）に対する周知依頼、インターネット広告、ポスターの駅貼り広報（705箇所）、「年次有給休暇取得促進特設サイト」、厚生労働省メールマガジン、月刊誌「厚生労働」による広報、都道府県労働局による周知など

年休は、少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）などにおいて、2025年までに取得率を70%とすることが目標に掲げられています。一方で、2019年に年休の取得率は56.3%と過去最高となったものの、依然として政府が目標とする70%とは大きな乖離があります。このような中、年休の取得促進に向けた取り組みの一環として、改正労働基準法により、2019年4月から、法定の年休付与日数が10日以上全ての労働者（注1）に対し、「年5日の年休の確実な取得」が使用者に義務付けられました（注2）。

注1：「法定の年次有給休暇日数が10日以上」とは、その年に新規に付与された年次有給休暇の日数が10日以上ということで、繰り越した年次有給休暇の日数はカウントされません。また、「全ての労働者」とは、通常の労働者（管理監督者を含む。）のほか、パートタイム労働者等、週所定労働日数が少ない労働者でも、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者は、年次有給休暇の時季指定義務の対象となります。

注2：「毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要」とは、「使用者による時季指定（注3）」、「労働者自らの請求・取得」、「年次有給休暇の計画的付与制度による取得」のいずれかの方法により労働者に年5日以上年次有給休暇を取得させるというもので、これらいずれかの方法により労働者が取得した年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者から時季指定をする必要はなく、また、することもできないというものです。なお、時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

注3：「使用者による時季指定」とは、使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならず、また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

また、労働基準法施行規則が改正され、2019年4月より、使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿（注4）を作成し、3年間保存しなければなりません。使用者は、この年次有給休暇管理簿を通じて年次有給休暇の取得状況を労働者及びその上司に周知し、取得が進んでいない労働者に対して、上司が業務負担の軽減を図るなど労務管理上の工夫を行うことにより、より多くの年次有給休暇の取得促進に結び付けてもらうことを期待しています。

注4：「年次有給休暇管理簿」とは、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類で、労働者名簿または賃金台帳とあわせて調製することも可能です。また、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理することも差し支えありません。

年休の計画的付与制度の導入は、年休の取得に役立つとともに、労働基準法を遵守する観点からも有効です。そのため、厚生労働省ではこれまでの状況を踏まえ、年休の計画的付与制度の一層の導入も含め、年休を取得しやすい環境整備が図られるよう、引き続き周知広報に努めていくとのことです。

同僚への気兼ねや年次有給休暇を請求することへのためらい等の理由により、年次有給休暇の取得率が低調な現状があり、今般の労働基準法の改正となったものです。そのため、「毎年5日間、年次有給休暇を取得させればよい」ということではありません。付与された年次有給休暇は本来、すべて取得されるべきものです。土日や休日に年次有給休暇を組み合わせる連続休暇にする「プラスワン休暇」の実施や年次有給休暇の計画的付与制度の導入等により、より多くの年次有給休暇が取得されるよう取り組みましょう。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21144.html