

📌 今月のポイント

建設業における働き方改革
～年次有給休暇について②～

2019年4月より働き方改革関連法案が、順次施行されています。建設業であっても例外ではありません。今回は、年次有給休暇の取得義務について解説します。

年次有給休暇取得のために

計画的付与の活用

使用者にとって労務管理をする上で計画的な業務運営ができることから、計画的付与の利用をお勧めします。計画的付与とは有給休暇の5日※を超える部分に関して、会社と労働者代表との協定を結び、計画的に取得日を決めることができる制度です。※使用者は10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、年5日の有給休暇の取得をさせることが義務となっています

1. 導入のメリット

労働者

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

使用者

労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

2. 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます

例) 年次有給休暇の付与日数が11日の労働者

6日（計画的付与分）	5日（取得義務）※
労使協定で計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

※年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合、30万円以下の罰金！

3. 方式 企業や事業場の実態に応じた方法で活用しましょう

①企業や事業場全体の休業による一斉付与方式

全労働者に対して同一の日に年次有給休暇を付与する方式
(例 お盆休みや年末年始等、現場が一斉にお休みになる日を休暇日に設定)

②班・グループ別の交替制付与方式

班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式
(例 流通など、定休日を増やすことが難しい場合にグループ別に休暇日を設定)

③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

【ポイント！！】

建設業の場合、日給制を採用していることから、年次有給休暇の考え方がないところが非常に多いですが、日給制であっても有給休暇は適用されます。有給休暇を適正に運用するためには、まずは会社の所定労働日を決め、適正な労務管理をする必要があります。また有給休暇に関する事項は就業規則への記載事項となるため、小さな会社であっても取得のルール等を決め、就業規則へ記載することが望ましいです。

Q&A

Q	A
有給休暇の買い取りはできますか？	買取はできません。ただし、時効で消滅してしまった有給休暇や法定を上回る休暇については買取することができます。
有給休暇の時効は？	時効は2年です。使いきれなかった有給休暇は翌年に持ち越すことができます。
半日単位の取得は可能ですか？	労働者が希望し、会社が合意した場合であれば半日単位の取得も可能です。
忙しい時期の有給休暇の申し出は、断っても大丈夫？	原則断わることはできません。会社には「時季変更権」があります。これは、年次有給休暇を請求された時季に、その休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更を依頼することができるという権利です。ただし、一般的に忙しいという理由ではなく、同一期間に複数の労働者が休暇を希望していて、事業の運営が困難になる等の理由が必要です。

有給休暇の賃金

有給休暇の賃金は法律で下記のいずれかで支払うことが決まっています。

- (1) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- (2) 平均賃金
- (3) 健康保険法による標準報酬日額に相当する金額（労使協定が必要）

通常、月給者であれば給与を控除しないということになりますので、①**所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金**ということになります。しかし、日給制であって

月によって労働日数が違うような場合は、②の**平均賃金**を使うことも考えられます。

3つの計算方法のいずれかを選択するかは、就業規則等で明確に規定することとなっています。