

魅力ある建設業界へ

第2回

若年者の採用と定着率向上に向けて

年次有給休暇

profile 櫻井 好美

社会保険労務士法人
アスミル特定社会保険労務士

民間企業に7年勤務後、2002年
櫻井社会保険労務士事務所(社会
保険労務士法人 アスミル)を設立。

【主なコンサルティング・セミナー内容】

就業規則・労働環境整備、人事評価制度コンサルティング、
賃金制度コンサルティング、退職金コンサルティング、
働き方改革セミナー、管理職向け労務管理セミナー、建
設業向け社会保険セミナー、介護セミナー、WLBセミ
ナー、女性の働き方セミナー、学生向け働く前に知ってお
いてほしいこと 等



年次有給休暇の年5日取得義務

2019年4月より、会社の規模にかかわらず、また正社員、パート等の区別なく年10日以上有給休暇が付与される労働者について、最低でも年5日を取得させることが使用者の義務となりました。建設作業員においては日給者が多く「今まで有給休暇がなかった」というケースをよくみますが、日給者であっても年5日の取得義務は必須です。年次有給休暇を取得させなかった場合は、30万円以下の罰金があります。

有給休暇の付与日数

1. 原則となる付与日数

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2. パートタイム労働者等(所定労働日数が少ない労働者)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	動続勤務年数	動続勤務年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日 ~216日	付与日数	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日 ~168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日 ~120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日 ~72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※今回の法律の対象になるのは、正社員だけでなく、パートタイム労働者であっても太枠 10日 で囲った方も対象になります。

年次有給休暇のルール

①年次有給休暇の時季指定権 (年次有給休暇を与えるタイミング)

労働者が請求する時季に与えます。

②年次有給休暇の時季変更権

労働者から年次有給休暇を請求された時季に、有給休暇を取得することが、事業の運営を妨げるような場合には、時季を変更依頼できます。

③年次有給休暇の繰り越し

年次有給休暇の請求権の時効は2年です。前年度に取得できなかった有給休暇は翌年度へ繰り越されます。

④有給休暇の賃金

通常の賃金、平均賃金もしくは健康保険法による標準日額に相当する額のいずれかで支払うことになっています。3つのいずれかを使うかは就業規則等での明記が必要です。

有給休暇の本来の目的

年次有給休暇の本来の目的は、労働者の心身の疲労回復、リフレッシュして翌日から良いお仕事をさせていただくためのお休みです。そのため有給休暇の買取は原則できません。(退職時に消化しきれなかった有休は買取することができます。)労働者の疲労回復により、生産性の高い働き方をさせていただくことは会社にとってもメリットです。しっかりとお休みをとれる環境づくりが会社にとっては重要です!!

事例

解決へと至った事例をご紹介します

改善してスッキリです!



主な業務: リフォーム工事
社員規模: 17名
創業: 23年
某建設会社

問題点

改善

改善後

働き方改革で変わった有給休暇取得義務のルール。 どう運用してよいかわからない…。

今まで有給休暇は付与していましたが、全員一律10日の支給で、繰越もしていませんでした。働き方改革によって年5日の取得義務になりましたが、どのように運用していいかわかりません。

基準日を設定して年次で運用管理! 時間休制度も導入して取得しやすさアップ!

①有給休暇の管理方法

勤続年数ごとに個人ごとの有給残日数を計算し、有給休暇の管理簿を作成することからスタートをしました。また、有給休暇は入社日ごとに管理をすべきものですが、労務管理の手間を考え、一律の基準日を設定してスタートをしました。

年次有給休暇管理表													
所属			氏名			入社年月日			基準期間				
						年 月 日			年 月 日より 日 日まで				
前年繰越日数 日							当年発生日数 日						
日数	取得月日			事由	本人申請印	所属長承認印	日数	取得月日			事由	本人申請印	所属長承認印
	年	月	日					年	月	日			
1							1						
2							2						
3							3						
4							4						
5							5						

②特別休暇の見直し

休暇には法律で定められている休暇と会社で任意で定める休暇の2種類があります。年次有給休暇は法律で定められた休みです。例えば結婚や家族等がなくなった時のお休みの慶弔休暇がありますが、この慶弔休暇は法律で定められた休暇ではありませんので、設定しなくても大丈夫です。この会社はそもそも法定の年次有給休暇が消化できていないことから、慶弔の休暇を廃止し、慶弔に関する休みは、ご自身の有給休暇から消化してもらうことにしました。その代わり、会社として慶弔の見舞金規定を作成し、結婚の時は結婚のお祝い金、身内がなくなった際には見舞金支給の規定を作成し、まずは有給休暇を消化していただくことを優先しました。

③半日単位・時間単位の有給休暇の導入

事務員は、子育て中の女性も在籍していることから、半日単位・時間単位の有給休暇を導入しました。子供のイベント等で少し会社を抜けることができたり、病院へ行くときも1日休まずに済むため、利用者が増え、有休の取得率が上がりました。

④計画的付与の導入

計画的付与といって労使協定を結ぶことによって、5日を超える部分をあらかじめ時季を決めることができます。計画的付与を導入し、ゴールデンウィークに連続休暇がとれるような制度を導入しました。



1 休みをとりやすい環境づくりを!!

元々有給休暇をとる習慣がなかったため、とりやすい雰囲気をつくる工夫が大切です。本人の誕生日や家族の誕生日にアニバーサリー休暇等を導入し、まずは休みがとれる風土づくりが大切です。

2 時間単位の有給休暇で定着率アップ!!

時間単位の有給休暇は義務ではありませんが、労使協定を結ぶことで導入が可能です。特に、子育て中の女性職員にとっては、時間単位の有給休暇があることや、働きやすい環境を導入することで、女性職員の定着率が高まります。

3 有給休暇の取得率をアピール!!

建設業の場合、一般の業種より休日数が少ないといわれています。そのような中で有休の取得率の高い会社であれば、働きやすい職場のアピールにもなります。取らせないではなく、有休の取得率をアピールしていきましょう。

※年次有給休暇の年5日取得義務について詳しくはこちら

URL <https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

