

## 法改正で求められる年次有給休暇の確実な取得

### ◆時季を指定した5日以上の子休取得が義務づけられた

労働基準法が改正され、2019年4月から年10日以上の子休有給休暇（年休）を付与した労働者に対して、1年間に与えた年休のうち5日間は時季を指定して取得させることが全ての企業に義務づけられる。この年休取得の義務化に違反すると、6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金となる。

これまで年休は労働者の請求により与えるのが原則だった。しかし、厚生労働省（厚労省）の調査では、18年の年休取得率は51.1%にとどまり芳しくない。労働者が年休取得にためらいを感じる理由に「みんなに迷惑がかかると感じるから」「後で多忙になるから」「職場の雰囲気取得しづらから」をあげている。エクスペディアの「世界19ヵ国 有給休暇・国際比較調査2018」によると、日本の有給取得率は有給取得日数とともに世界19ヵ国の中で最下位となっている。こうした実態を強制的な年休取得により変えることが、法改正の狙いである。

### ◆働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進と一致する年休取得の義務化

年休取得の義務化に対して、企業は就業規則の改定や年休管理簿の作成などの取り組みを始めている。具体的には、①一斉に年休を取得する年休取得促進日を設定する労使協定を締結して就業規則に記載する、②年休取得の予定と実績を管理しやすくする全社システムを構築して19年4月から運用を始めるなどである。

ただ、こうした取り組みだけでは解決が難しい部分がある。たとえば、業務の偏りを放置したまま年休取得の義務化を進めると、休むと業務が回らないために、数字のうえでは休んだことにして仕事をするという事態を招きかねない。この場合、普段から主担当者が休んでも対応できるように、業務のマニュアル化や情報の共有が必要になる。また、個人ごとの業務量が大きく異なる場合は部署内の業務の見直し、部署によって仕事の量に偏りがある場合は組織改正や人員配置の見直しが必要になる。こうした対応は政府が進める働き方改革や多くの企業が取り組み始めたワーク・ライフ・バランスの推進が求めていることと一致している。年休取得の義務化は働き方改革の一つとして取り組むべきだ。

【藤井和則】