

年次有給休暇の取得義務の緩和

2023年3月2日

一般社団法人 **日本経済団体連合会**

【現状の問題点】

- 年休の本来的趣旨は、心身の疲労回復・ゆとりある生活の保障。
- 「年休の発生要件」は、6カ月以上の継続勤務かつ労働日の8割以上出勤。

*ただし、大企業を中心に、6カ月継続要件、8割以上出勤要件を課さずに年休を付与する企業も少なくない。

通常の付与日数(週所定労働時間が30時間以上、または週5日以上の場合)

| | | | | | | | |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 継続年数 | 6カ月 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 5年 | 6年 |
| 年休日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

- 「年休の時季の特定」の方法は、2019年3月まで、労働者の時季指定、労使協定締結による計画年休による時季指定のみ。
- 2019年4月より、使用者は、年間10日以上付与される労働者に対し、時季指定の上で5日以上取得させることが義務（労働者が年休を取得した日数は5日から控除）。



- 現行は、①年度後半での休職復帰や、②突然の休職・退職等、年休管理年度内の**勤務可能日数の少ない例外的な場合においても、5日の年休を取得させることができなければ法違反。**
- しかし、そのような場合に、5日以上取得させる義務をそのまま適用すると、**実質的な勤務可能日数に占める休暇の割合が過大となる。**

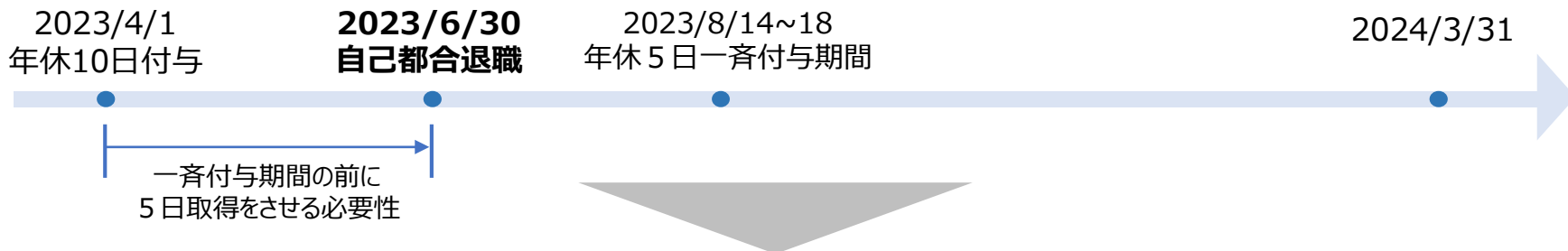
※年5日の年休取得義務化の背景

2015年2月13日の労働条件分科会取りまとめの報告書では、いわゆる正社員の約16%が年休を1日も取得しておらず、また当該労働者は長時間労働となっている割合が高い実態を理由に、年5日の取得義務の規定が適当とされた。

⇒問題となるケースにおいてもパターンリスティックに5日の取得をさせることは、**過重労働防止という政策目的に反する。**

【問題となるケースの例】

① 計画的付与制度を活用している場合



一斉付与期間を設けることで最低限の取得をしてもらいつつ、残りの日数分は働き手が自由に取得できるような職場づくりを進める企業にとって、急な退職に際して本人希望を無視して年休取得させることは趣旨に反する

② 年度後半での個別フォローによって管理している場合



年度の終盤で個別にフォローするものの、それまでは年休取得を強制せず、取得のタイミング等は働き手の自主性に任せる企業にとって、急な退職に際して本人希望を無視して年休取得させることは趣旨に反する

【要望】

- ① 年度後半での休職復帰時などの場合において、**基準日から1年間における勤務可能日数に応じて按分した日数での年休取得で足りることとすべき。**
- ② 年度途中での急な休職や退職のケースにおいては、**5日間の年休を取得させられない場合も法違反とならないことを明確化すべき。**

【補足】

- ① 就労時間の長さで年休取得義務の日数を変えることの妥当性
 - ・ 年休付与義務に按分比例は馴染まない
⇒既にパートタイム労働者等、勤務日数が短い社員に対する年休の比例付与制度がある。**付与日数が労働日数に比例する一方で、取得義務日数が労働日数に比例しないことの道理が無い。**
- ② 2021年度 規制改革・行政改革ホットライン 厚生労働省回答
 - ・ 「使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではない」
⇒勤務可能日数が5日未満であるといった**物理的に取得不可能な極端なケースが想定されており、要望に対する正面からの回答になっていない。**
 - ・ 「監督指導においても、法違反が認められた場合には、事案に応じ、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています」
⇒**法違反となること自体を問題視した要望に対する正面からの回答になっていない。**