

第1回 働き方・人への投資ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和6年9月25日（水）11:30～13:04

2. 場所：オンライン会議

3. 出席者：

（委員）間下 直晃（座長）、堀 天子（座長代理）、中室 牧子

（専門委員）宇佐川 邦子、工藤 勇一、鈴木 俊晴、水町 勇一郎、安中 繁

（事務局）野村室長、渡辺次長、稲熊次長、坂内参事官

（説明者）尾田 進 厚生労働省大臣官房審議官（労働条件政策、働き方改革担当）

澁谷 秀行 厚生労働省労働基準局労働条件政策課長

立石 祐子 厚生労働省大臣官房参事官（雇用環境政策担当）

北林 寿仁 佐川急便株式会社 東京本社人事部 部長

佐々木 俊行 佐川急便株式会社 東京本社人事部 担当部長

糸井 久往 佐川急便株式会社 東京本社人事部人事労務課 課長

柏木 加藍 佐川急便株式会社 東京本社人事部人事労務課 係長

大津 章敬 全国社会保険労務士会連合会 常任理事

4. 議題：

（開会）

1. 時間単位の年次有給休暇制度の見直しについて

（閉会）

5. 議事録：

○坂内参事官 定刻となりましたので、ただいまより、規制改革推進会議第1回「働き方・人への投資ワーキング・グループ」を開催いたします。

委員、専門委員の皆様におかれましては、御多用中御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日はオンライン会議となりますので、あらかじめ送付いたしました資料を画面共有いたしますが、お手元に資料を御準備いただきますようお願いいたします。

会議中は、雑音が入らないよう、マイクをミュートにさせていただくとともに、発言される際はミュートを解除して御発言いただき、御発言が終わられましたら速やかにミュートに戻していただくよう御協力をお願いします。また、会議中は、御自身の映像を表示した状態で御参加いただきますようお願いいたします。

続きまして、本日のワーキング・グループの出欠状況について御報告いたします。本日

は、富山委員、菅原専門委員が御欠席でございます。

以後の議事進行につきましては、間下座長にお願いしたいと思います。

間下座長、よろしくお願いいたします。

○間下座長 ありがとうございます。間下でございます。

それでは、本日の議題であります「時間単位の年次有給休暇制度の見直し」について議論を始めたいと思います。

本件に関して、まず厚生労働省からこれまでの検討状況とか現状、今後の予定などについて御説明をお願いしたいと思います。

本日は、厚生労働省から、尾田進大臣官房審議官、ほか2名の皆様にお越しいただいております。

それでは、尾田審議官、12分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○厚生労働省（尾田審議官） 厚生労働省大臣官房審議官の尾田でございます。

私のほうから、時間単位の年次有給休暇制度につきまして、現行の制度あるいは厚生労働省での取組について御説明させていただきます。

スライドの1ページ目でございます。

まず、年次有給休暇制度のそもそもの趣旨でございますけれども、年次有給休暇制度は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るという目的から、法定の休日のほかに毎年一定日数の有給休暇が与えられるという制度でございます。

参考として、ILO条約、年次有給休暇に関する第132号条約について記載しておりますが、これは我が国はいまだ批准しておらないわけでございますけれども、こちらでは、休暇は原則として継続したものでなければならない、分割を認める場合でも分割された一部は連続2労働週を下回らないとされているところでございます。

一方、我が国の制度でございますが、中ほどに書いております、まず①雇い入れ後6か月間、②全所定労働日の8割以上の出勤、この要件を満たしますと10日間の年次有給休暇が与えられまして、以後、勤続年数が増えるごとに増えて最大20日の有給休暇が与えられるというものでございます。

取得の単位につきましては、先ほどILO条約を御説明いたしましたが、我が国では原則1日単位とされております。さらに、運用上、半日単位の取得も認められているところでございます。また、平成20年の労働基準法改正によりまして、時間単位での年次有給休暇の取得が可能となっております。

一番下に、参考として時間単位制度の導入趣旨を記載しておりますが、当時の年次有給休暇の取得率が5割を下回っていたという状況を踏まえまして、まとまった日数の休暇を取得するという本来の制度趣旨を踏まえつつ、年次有給休暇の有効活用という趣旨で導入したものでございます。

このように、あくまでも本来の年次有給休暇の制度趣旨からすれば例外的な措置でございますので、労使協定の締結を要件とし、年5日の限度で導入できることとしております。

この労使協定におきましては、時間単位年休を与える労働者の範囲、与える日数などを定めていただくことになっております。

次のページでございます。

現在、年次有給休暇を付与する際の時季の指定方法につきましては、労働者による請求、計画的付与、使用者による時季指定の3つの方法がございます。まず原則は、使用者は労働者が請求する時季に年次有給休暇を与えなければいけないという①でございます。

一方、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、労使協定の定めに基づいて計画的に付与することができるというのが②でございます。

さらに③でございますが、平成30年の働き方改革関連法によりまして、年次有給休暇のうち年5日に限りまして、使用者が時季を指定し、年次有給休暇を取得させなければならないという責務が課されたところでございます。

この時季指定に当たりましては、あらかじめ労働者の意見を聴き、その意見を尊重するよう努めることとされております。これには、①により労働者が自ら請求して取得した日数や、②の計画的付与で取得した日数につきまして、使用者が時季指定しなければならない5日から控除されることとなっております。

一方で、本日の議題でございます時間単位の年休が取得された場合につきましては、この5日間からは控除されないという扱いになっております。これは、今回導入されました時季指定義務が、いまだ年次有給休暇の取得率が低迷している実態に鑑みまして、年次有給休暇本来の趣旨にのっとった取得を進めるために導入されたという背景からでございます。

次のページでございます。

年次有給休暇の取得率でございますが、依然として政府目標の70%には達しておらない状況でありますものの、近年は上昇傾向にございまして、令和4年では62.1%となっております。また、時間単位の年休の導入率は年々上昇しているものの、令和4年で25.9%となっているところでございます。

次のページでございます。

時間単位の年次有給休暇制度につきましては、これまでも規制改革推進会議で御指摘をいただき、調査・検討を重ねてまいりましたので、その経緯等を簡単に御説明いたします。

令和元年に閣議決定されました規制改革実施計画におきまして、制度の啓発と普及に取り組むとともに利用実態の把握等を行うとされたことから、令和2年にアンケート調査を実施いたしました。

そして、令和4年の規制改革実施計画におきまして、調査の結果を踏まえて必要な措置を検討し結論を得るとされたことを踏まえまして、学識経験者による検討会、公益、労使を代表する委員から成る労働政策審議会における議論の結果、年5日を超えて時間単位年休を取得したいという労働者のニーズに応えるような各企業独自の取組を促すことが適当との結論を得たところでございます。

これを踏まえて、一番下でございますが、厚生労働省といたしましては、時間単位年休の取組事例の収集・周知や、就業規則や労使協定の規定例の情報発信に取り組むとともに、時間単位年休を導入した上で、さらに企業独自の時間単位の特別休暇を設けた中小企業事業主に対する助成制度の創設、こういったことにより企業における時間単位年休の導入促進に努めているところでございます。

次のページでございます。

今申し上げた助成金の現在の中身について御説明いたします。働き方改革推進支援助成金というもののうち、労働時間の短縮や年休の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する「労働時間短縮・年休促進支援コース」というものがございます。こちらの中で時間単位年休等を導入した場合の助成を行っております。

具体的には、下のほうに絵で書いておりますが、年5日の時間単位年休を導入いたしまして、かつ、企業独自の特別休暇制度を導入した中小企業事業主に対しまして25万円を上限に助成を行うものでございまして、令和5年4月からは時間単位の特別休暇を導入した場合は、特別休暇制度の目的を問わず助成の対象としているところでございます。

次のページでございます。

続きまして、労働基準法制の見直しに関する現在の検討状況について御説明いたします。労働基準局におきましては、今後の労働基準関係法制につきまして包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則12条の施行後5年をめぐりとして検討する旨の検討規定に基づく検討を行うことを目的といたしまして、学識経験者にお集まりいただき、「労働基準関係法制研究会」という研究会を開催しているところでございます。本ワーキング・グループの専門委員でございます水町教授にも御参加いただいているところでございます。

研究会におきましては、令和5年に実施したアンケート調査の結果などをお示ししつつ、労使の関係者にもヒアリングを行い、年次有給休暇制度も含め、労働基準関係法制の広範な論点について、実態を踏まえた御議論を行っていただいているところでございます。本研究会につきましては、今後も引き続き御議論いただくこととしており、取りまとめ時期については現時点で未定でございます。

次のページでございます。

幾つかデータについてお示ししております。これは研究会でもお示したものでございますが、まず7ページ目は企業に対するアンケート調査の結果でございます。時間単位年休を導入している事業場は39.9%、導入していない事業場は54.5%、そして、導入している企業のうち時間単位で取得できる休暇の上限日数は6日以上が45.3%と最も多くなっております。これは恐らく企業独自の休暇制度により、5日にプラスして取得を可能としているということかと理解しております。

時間単位年休を導入していない理由をお聞きしたところ、「半日単位または1日単位でまとまった休暇を労働者に取らせたいから」が41.2%と最も多くなっております。また、

上限日数が年5日であることにつきましては、「ちょうどいい」という回答が70.1%、「増やした方がよい」が19.6%、「減らした方がよい」が6.4%となっております。

次のページは、労働者に対するアンケート調査でございます。時間単位年休を「活用したことがある」方は22.1%、「制度がない」または「制度があるかを知らない」がそれぞれ31.0%、「制度はあるが活用したことはない」が15.9%となっております。

活用したことがある方の1回の平均活用時間は、1～4時間が81.3%となっております。活用理由としては、自らの通院、治療等が46%、それ以外の自分の都合が44.3%、育児・介護が19.6%となっております。

次のページは、時間単位年休の活用状況と日数上限に関する御希望についてクロス集計したものでございます。時間単位年休を活用したことがある方ほど「上限を拡大すべき」という回答が高くなっておりますものの、その中でも上限は「今のままでよい」と回答した方の割合が最も多く、43%となっているところでございます。

次のページでございます。

研究会におきましてはこうしたデータも御覧いただいた上で御議論いただいているところですが、構成員の皆様からこれまで御発言があった内容について簡単に御紹介させていただきます。

まず、そもそも時間単位年休という仕組みについては、肉体的・精神的なリフレッシュという制度の趣旨にそぐわないという御意見。労使のヒアリングを踏まえると、5日という上限を増やすのも減らすのも難しいのではないかという御意見。労働者の個別のニーズを踏まえた年休の在り方としては、時間単位年休ではなく、半日年休という取得方法について周知を図ってはどうか。あるいは、時間単位年休は労使協定により導入するが、5日分は労使協定の締結なしにデフォルトで認めてはどうかという御意見。使用者の時季指定義務については、年休制度本来の趣旨に鑑み、そもそも労働者が請求し取得した日数については義務づけている5日間から控除すべきではなく、この5日間は計画的に年休を取得させることが重要との御意見がございました。

また、労働組合の参考人、使用者団体の参考人からのヒアリングにおきましては、時間単位年休が有効であるという御意見と、年休制度の趣旨にかなう形での取得が必要であるという御意見、両方の意見がある旨の御発言がございました。

次のページでございます。

最後に、現在実施しております調査について簡潔に御説明させていただきます。研究会と並行いたしまして、一般統計調査として「労働時間制度等に関する実態調査」を行っております。この中で、年休制度につきましても幾つか問いを設定しております。こちらの調査につきましては、本年度内に結果公表を予定しておりまして、今後の検討に活用していく予定でございます。

厚生労働省といたしましては、引き続き労働時間制度の実態把握や検討を行うとともに、時間単位の年次有給休暇制度の啓発・普及に努めてまいり所存でございます。

厚生労働省からの説明は以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

次に、有識者の方からヒアリングを行っていきたいと思います。まず、佐川急便株式会社から、本日の御説明者として東京本社人事部部長の北林寿仁様、東京本社人事部の担当部長の佐々木俊行様、ほか2名の皆様にお越しいただいております。

それでは、こちらについても12分程度で御説明をよろしくお願いいたします。

○佐川急便株式会社（佐々木担当部長） 佐川急便東京本社の佐々木でございます。御説明させていただきます。

説明に当たりまして、弊社では、年次有給休暇の取得日数等を非公開とさせていただいております。その関係で、資料も簡潔なものとなっております。その点、御了承いただきますようによろしくお願いいたします。

弊社は、持ち株会社のSGホールディングスグループのデリバリー事業を担当している、主に宅配便など各種輸送に係る事業を行っております。創業は1957年、今年で67年を迎える。従業員は5万2000名、車両は約2万6000台を保有して、全国で宅配便事業をやっているということでございます。

年次有給休暇の取得推進の取組といたしまして、取得しやすい制度ということで、半日の年休制度、時間単位の年休制度の導入をともに2015年11月から実施しております。そのほかに「リフレッシュ休暇」という名称で、管理監督者を含む全従業員がリフレッシュ休暇を取得し、これは年次有給休暇を含む連続5日を推奨をしておりますが、ワークライフバランスを体感するとともに、業務の属人化解消、生産性の向上を促す側面をもって、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりを推進しております。

その他、各事業場、これは営業所と呼ばれる各営業所は、全国で400店所あります。各営業所で取り組んでいる内容としまして、例えば誕生日での取得。従業員とか御家族が誕生日である場合には、取得希望があった場合には優先して休暇を取得できるようにするとか、半日単位の活用というところで、半日休むことによって、例えばお子さんを送り迎えするとか、登下校の姿が見れるみたいな声も聞かれているところでございます。

続きまして、時間単位年休の取得の状況ですけれども、2015年度導入以降、傾向としては時間単位の取得率は年度を重ねるごとに上昇してまいりました。一方で、2020年になりましたら、こちらが一時的に低下しました。これは、1日単位・半日単位の取得率が向上したという背景がございます。これは、2019年4月に年5日の年次有給休暇の確実な取得の義務化というところがありまして、1日・半日単位が対象となったところが考えられます。

下の欄は当社の当時の従業員の声です。子供の学校のことで時間単位を多く取得したいのに対象外だと取得しづらくなるとか、時間単位が対象外なのは会社が制限している、会社のルールであると一部で勘違いされる方、また、何で1日と半日のみが対象なのかという声がありました。これは、所定労働時間が8時間で、半日だと4時間になるのですけ

れども、例えばこれが6時間の時間の年休を取得した場合、半日より長くなるのになぜ対象とならないのかというところが声として上がっております。

続きまして、取得状況の(2)です。取得される方は主に正社員の方が多い状況です。取得の用途ですけれども、例えば単身赴任の方が、先週末は3連休でしたので、金曜日に4時間とか3時間取られて、その日に帰って、翌日からしっかり家族と3連休を過ごすみたいな取り方とか、介護とか子育て、趣味・習い事といった取り方が主な取り方と認識しております。

課題や要望ですけれども、まず課題として、上限5日分を取得された方への対応として、実際にこれは相談として上がっている内容ですけれども、仕事と育児を両立する中で時間単位年休と子の看護休暇、どちらも上限まで使用した方がいらっしゃいます。個々にタスクを持って、責任や使命感を持って業務対応してくれてはいますが、時間単位がないためにそれが早退(賃金控除)となる場合がある。こうなってしまうと、モチベーションの低下であるとか、半日単位を活用する場合はさらに業務の調整が必要というところがございます。

これは、仕事のやり方、業務の内容にもよるのですけれども、例えば、何日かまとめて行う業務だけだったら1日とか半日は調整しやすいのですけれども、時間単位を選択する理由の一つに、個人の用事ぎりぎりの時間まで日々のルーチンの作業をしてタスクをこなしたい、ここまで進めておきたいみたいな意見がある中で早く帰らないといけないという私用との調整のしやすさがそこにはあると考えられます。それが上限ということで時間単位を選択できないということで、今回使い切ったことに限らず、早退を選択される場合もあるので、そういった場合、さらなる対処、フォローが課題だと考えております。

次に(2)ですけれども、半日から時間単位への年休の切り替え。例えば、天災とか道路事情など突発的な案件がありまして、半日年休を取得予定していたものの、突発的な事情があって午前の勤務が延びてしまったという場合がございます。この場合は、半日年休の取消しを行いまして、従業員の希望によって時間単位に切り替えを案内しているものの、上限があることによって、時間単位を取得せずに賃金控除を選択するという背景も一部ではございます。このような課題がございます。

続きまして、要望として上限幅の5日の見直し。これは現在よりも時間単位の条件を拡大していただきたいという要望です。例えば、当年10日であるとか20日が付与された場合、比率を上限として引き上げるといったことの要望がございます。これによって早退による賃金控除の機会を減らせるとか、時間単位の特性を生かして、より従業員の事情に沿った対応が可能となります。

(2)として、年休取得義務の対象の緩和です。1日・半日単位に加えて時間単位も対象にすることによって年休取得を促すというところと、対象範囲を拡大することによって、より年休取得の促進につながると考えております。

まとめとしまして、時間単位の取得上限を見直すことによって、働く方の事情に寄り添

って、より働きやすい環境を整備することができると考えておりますので、御検討のほどよろしく願いをいたします。

報告は以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

続きまして、2人目の有識者としまして、全国社会保険労務士会連合会の常任理事の大津章敬様にお越しいただいております。

それでは、15分程度で御説明をよろしく願いいたします。

○全国社会保険労務士会連合会（大津常任理事） ありがとうございます。社会保険労務士会連合会の大津でございます。本日はよろしく願いいたします。

私のほうからは、多分期待されているところは中小企業も含めた企業の現場でどのような課題がある、もしくはどのような要望があるというところの御報告が中心になるかと思っておりますので、その辺りのお話を進めさせていただきたいと思っております。

今日の資料ですけれども、サマリー、方向性、その他の課題、データとなっておりますけれども、内容としましては13ページまでお話しします。14ページ以降はデータですので、また御参照いただければと思っておりますので、よろしく願いします。

まず、本日のサマリーになります。ここに記載しておきましたが、まず時間単位年休に関しましては、利便性が高い、両立支援においても非常に有効ということで、現場としましては上限日数の拡大ニーズが強い、これはもう間違いがない状況ではないかと思っております。

その中で、年次有給休暇制度の趣旨に関しましては、厚生労働省様の説明の中でもありましたけれども、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るためということが目的・趣旨でございますので、ここの趣旨を鑑みながらも、ただ、やはり今は育児・介護・病気治療との両立が重要なテーマになっておりますので、この面で、両立支援というところでの効果的な活用が期待されるのではないかということになります。

それから、この後、JILPTの統計で少し御紹介したいと思いますけれども、年次有給休暇の取得率の向上においても、時間単位年休は有効な対策の一つになると考えております。

一方で、導入していない企業はまだたくさんございますけれども、その最大の理由はやはり管理の煩雑さというところになりますので、仮に今後制度の見直しを行うとしたとしても、かなりシンプルな制度を意識していくことが重要ではないかと考えております。

最後、関連する事項になりますけれども、今回時間単位の有給休暇の上限日数を引き上げるという場合には、時季指定義務5日の見直しの検討も行わなければ効果は限定的となると考えておりますので、今日のプレゼンの最後のほうでお話をしたいと思っております。

それでは、本編に入っていきたいと思っております。時間単位年休の導入状況というところで、先ほど厚生労働省様のほうからデータの御説明もありましたけれども、別の資料ということでJILPTの資料も取り上げておきたいと思っております。JILPTの調査は21年の調査になりま

すけれども、ここでは21.7%の企業で導入されているというふうになっております。

一方で、右側の円グラフになりますけれども、労働者の調査におきましては50.6%が時間単位年休の導入を希望しているという回答になっておりますので、まだこの差はかなり大きい。つまり、労働者の希望に対して企業の導入が進んでないという状況が分かるのではないかと考えております。

そして、時間単位年休の導入によって有給休暇の取得率の向上が見られるというところのデータですけれども、こちらも持ってまいりました。右側の縦棒グラフを御覧いただくといいかと思えます。時間単位年休を取得したことがある、したことがないというところになっております。「時間単位年休を取得したことがない」というところの場合は25%未満の年休取得率が58.1%、これに対しまして「時間単位年休を取得したことがある」というところにおいては75%以上の年休取得率が約7割になっておりますので、年休の取得率の向上に一定程度効果があるのではないかと推察されるデータでございます。

ここからは、特に今回の内容に重要なポイントになってくるかと思えますけれども、繰り返しになりますが、年次有給休暇制度の趣旨に関しましては、疲労の回復、労働力の維持培養であるということは重々承知をしております。ここに関しましては崩してはいけない大原則ではないかと考えておりますけれども、現実の職場の状況を見ると、2つ目の段落に書いておきましたが、女性及び高齢者の就業率の上昇等の要因により、育児・介護・病気治療と仕事の両立の必要性が高まっているというところ です。

実際、こういったデータを御覧いただくと分かりますけれども、育児と仕事の両立において年次有給休暇が積極的に活用されていることが分かりますし、さらに一番下の段落、時間単位年休の用途に限って見ていきますと、「自身の病気などの通院」が63.7%、「家事・育児・子供の行事参加」が32.7%、「介護や看護」が13.5%で、主に両立支援の目的での利用が上位に並んでいることが分かります。やはり、有給休暇もしくは時間単位の有給休暇の制度が両立支援のために効果的に活用されているのは間違いない事実ではないかと考えております。

一方、年間休日総数自体がここ数十年でかなり増えているというところも触れておきたいと思っております。平成6年4月に週40時間労働制が導入されましたけれども、これは厚生労働省様の資料ですが、1985年の年間平均休日総数は80.1日でしたけれども、それ以降増えてきておまして、直近の調査では110.7日と、約30日増加しているというところがございます。ですから、休日数自体は増えておりますので、労働者は30年前と比べますとかなり休日を取得して休めているという事実があるのではないかと考えております。

さらに、近年、採用環境が非常に悪化してなかなか人が採れないというところで、採用競争力を高めようと。もちろん賃上げの話もありますけれども、やはり今は労働時間が大きな要因になっておりますので、企業としましては年間120日以上 の所定休日を設定しよう と。中小企業ではなかなか厳しい水準ではございますけれども、120日というの が一つ

目安になる休日数になっております。

この辺りでも、年間休日数が増えていることを考えますと、先ほどの年休制度の趣旨の部分と両立支援のいずれに重きを置くのかというところに関しては、改めて議論する時期になってきているのではないかと。年間休日総数が増加する中、相対的に、どちらかというところと両立支援の必要性のほうが高まっているのではないかと、現場を見ている感覚としては意見としてお伝えしたいところになります。

そして、具体的に発生している問題を何点か見ていきたいと思っております。こちらは、佐川急便様の御発表とかなり内容は近いところになってくるかと思っております。

まず1つ目、「時間単位取得5日到達者の年休消化と両立支援」というところですが、仕事と育児等を両立している従業員は、例えば子供を病院に送るとか、もしくは育児以外ですと自らが病院に行くような場合、1～2時間程度の欠務で出勤することが多くなっております。ですから、この時間を効果的に無駄なく有給休暇を取得できるということは有効な対策になっているところになります。

一方で、年休の時間単位取得が5日の上限日数に到達してしまった後、もちろん企業独自でそれ以上の何らかの特別の休暇などが取れるような企業であればいいですが、そうでない大半の中小企業等を想定しますと、それ以降は暦日もしくは半日での取得しかできないことになります。そうしますと、半日単位で今後は取っていくことになり、結果的には残っている年休が早期になくなってしまいうことが起こっております。

これはもう完全に間違ってお話になりますけれども、実態ということでお伝えをすれば、職場に迷惑をかけたくない、今特に人手不足という状況がありますので、例えば1時間、2時間で用事は終わったのだけれども、半日だから昼から行きますということになりますと職場に迷惑をかけるという思いから、半日の年休を取得しながらも、例えば10時ぐらいから勤務をしているような状況も実際には見られるところではないかと思われれます。

年休の保有日数がなくなった後は、子の看護休暇などを取得することになりますけれども、子の看護休暇制度は原則としては無給です。大半の中小企業は無給の取扱いをしておりますので、収入の減少につながってくる。先ほどの佐川急便様のお話でもありました早退等による欠勤控除という問題と同じような状況が起こってまいりますので、こうした背景から時間単位の上限日数の引上げニーズは強いということは言えますし、両立支援のためには有効な対策であると言えるのではないかと考えています。

関連する事項としましてもう1点だけお伝えさせていただきますと、「時間単位年休による中抜けへの抵抗感の大きさ」と書きました。これは企業側の課題です。1つ目はどちらかというところと労働者側ですが、2番目は企業側の課題になります。平成21年5月29日の通達において、所定労働時間の中途に時間単位年休を取得することを制限することは認められないとされています。

ただ、これが企業側としましては勤怠管理が非常に煩雑になる、もしくは業務調整が難

しくなる。例えば1時から2時までの1時間抜けるということが起こると、この辺りの課題が非常に大きくなりますので、これが時間単位年休の導入を妨げる一つの要因になっていると考えています。

ですから、今後、時間単位の導入促進を行うというのであれば、当然これは労使協定の締結が前提になりますので、労使協定の内容において中抜けを認めない制度設計を認めるということも検討する価値があるのではないかと考えております。

そして、これがおおむね今回のテーマのまとめになってまいりますけれども、このような形で、時間単位年休は両立支援、もしくは年休の取得促進という観点において効果的な仕組みであると感じております。

企業では、人材確保とか定着が喫緊の課題である。それから、来年の4月以降、育児・介護休業法の改正がまた行われますけれども、このあたりで柔軟な働き方を実現するための措置の拡充が掲げられておりまして、3歳以降小学校就学前の子供を養育する労働者に関する選択的措置の導入とか、子の看護休暇の見直しを踏まえれば、時間単位年休の上限引上げは有効な対策になるのではないかと考えています。ただ、年次有給休暇制度の本来の趣旨に立ち返りますと、これを上限撤廃という形はもしかすると行き過ぎではないかと考えますので、上限日数の引上げが適当ではないかと思えます。

また、先ほどから御紹介をしておりますJILPTの労働者調査の中でも、全てを時間単位にしてほしいという回答は40%にとどまっていることを考えれば、やはり上限日数の撤廃ではなくて引上げの議論をこれから行っていくことが必要ではないかと考えています。

そして、実務的なお話になります。上限引上げの方法としましては、年10日など一定日数を定めるというやり方もありますし、もしかしますと付与日数の50%などの比率を定める。例えば20日の方であれば10日、16日の方であれば8日という形で定める方法が考えられますけれども、(2)の率で定める場合には、労働者単位で対象となる上限が変わってくるようになりますので、管理負担がかなり大きくなると考えられます。管理負担が大きいことが制度導入の阻害要因になっていることを考えますと、仮に行うとすれば、(1)のような形で年10日とか、シンプルに引き上げていくことが望ましいのではないかと考えています。

ただ、その場合、実務上の課題がもう一点ございます。上限日数を引き上げるときに、同時に時間単位年休の取得日数を例の年5日の年休の時季指定義務の対象とする検討を行わなければ、その効果は限定的になると考えております。

例を書いておきました。年次有給休暇の付与日数10日ですから、入社をして半年のタイミング、初年度というタイミングですと10日になるわけですがけれども、この10日のうち5日は暦日もしくは半日での時季指定が必要になるということを考えますと、結果的に時間単位で取得できる日数は5日になります。ですから、時間単位の上限日数を例えば10日に上げたところで、勤続年数が短い方に関しましてはあまり影響がないということになってまいりますので、この観点からも時間単位年休の取得日数を時季指定義務の対象

にしていく議論が必要ではないかと考えております。

なお、この点に関しましては、私ども社会保険労務士会連合会のほうでも政策提言を行っておりますので、御覧いただければと思います。

そして、関連する事項ということで最後にお話をさせていただきます。私ども全国社会保険労務士会連合会で政策提言を毎年行っておりますが、その中で、年次有給休暇に関する項目がさらに2つございますので、ここのところをお伝えして私の発表を締めさせていただきますと思います。

まず1点目、2023年度の提言に入れておりますけれども、4-2と書いてございますが、「年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化」というテーマです。提言理由のところに書いてございますが、年休を取得した日の賃金については、「平均賃金」、「所定労働時間労働した場合における通常賃金」、「健康保険の標準報酬月額」の30分の1に相当する金額」のいずれかによる方法が認められております。

やはり一番多いのは2番目の通常賃金ではないかと思っておりますけれども、特にパート・アルバイト従業員などで1日の所定労働時間が一定でない場合の運用が通常賃金は難しくなります。長い日に休むとたくさんもらえて、所定労働時間が短い日だとあまりもらえないという形になりますので、その場合は平均賃金が採用されている例が多いですけれども、平均賃金の計算は過去3か月間の賃金合計を暦日数で割ることで、かなり小さな金額になります。つまり、通常賃金に比べてかなり低い金額になりますので、結果的には有給休暇を取得した賃金が非常に低くなってしまいうという問題がございます。ですから、この辺りは、もちろん平均賃金に代わる新たな算定方法を議論ができるのかもしれませんが、少なくとも短期的には、平均賃金方式を採用する場合には労使協定の締結を要件にすることが望ましいのではないかと考えております。

最後です。こちらにも2023年度に提言をさせていただいておりますけれども、紹介予定派遣から直接雇用移行時の年次有給休暇の取扱いの見直しです。紹介予定派遣の場合は、その後、直接雇用することを前提としておりますので、紹介予定の派遣期間中の勤続年数をその後の年休算定における勤続年数に通算するのが妥当ではないかと考えております。

以上、私からの発表とさせていただきます。ありがとうございました。

○間下座長 ありがとうございました。

ここで質疑応答に入りたいと思います。御意見、御質問がある方は、Zoomの手を挙げる機能がありますので、そちらによって挙手をお願いいたします。それを見ましてこちらから指名いたしますので、それから発言するようにお願いいたします。

それでは、安中さん、お願いします。

○安中専門委員 ありがとうございます。

厚生労働省さんと社労士会連合会の大津さんに御質問を申し上げたいと思います。現行の法制のこと、あるいは制度改正に係る提言をいただきまして、ありがとうございました。

もう既に時間単位年休の付与の拡充ということは既定路線になっているのだろうなと感

じるところで、どのように与えていくことになるのかということが議論的になっていくのだらうと思うのですが、年次有給休暇に関しては、計画的付与、計画年休ということで、組織の側が主導して与えることができるというルールが、与えられている年次有給休暇のうち5日を超える部分については会社が主導となって、もちろん労使協定を締結した上で付与することが認められるというルールも存在しているところではあります。

そうすると、例えば、時間単位年休についても付与の方法を割合によって行うとか、あと上限日数を引き上げる、あるいは上限日数を撤廃するという話が出ていると思うのですが、計画年休と同じように、付与されている年次有給休暇のうち5日を超える部分については労使協定の締結によって時間単位で付与することができるということにすれば、既存の法制下にある5日の付与義務は時間単位年休によらないもので履行しなければならないということとも整合が取れますし、計画年休の付与とも整合が取れるのではないかなと考えるところですが、この時間単位年休について、5日を超える部分を時間単位年休で取得することを認めるようなルールにしていくことで何か弊害が考えられるかどうかについて御教示いただければ幸いです。

○間下座長 ありがとうございます。

まず、厚生労働省さんからよろしいでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官） 厚生労働省でございます。

私どもの立場について御説明させていただきますが、繰り返しになりますけれども、年次有給休暇は労働者の心身の疲労を回復させるためにまとめて取ることが重要であり、そのために労働者の権利、事業者の責務として、あえて最大で年20日の休暇制度を設けているというものでございます。ですので、例外中の例外として時間単位の年休を認めているという関係にございます。

計画的年休と時間単位年休の対比で安中委員から御提言がございましたけれども、そういった意味で申しますと、計画年休のように労使協定に基づいてまとまった、あるいは計画的に年休が付与されることが私どもとしては労働者にとっても望ましいという価値観に基づきまして、この制度については5日間を本人の自由利用に確保した上で、それを超える部分については全て事業場と労働者の間の協定に基づいて計画的に付与すればよい、そうしても構わないという制度を設けているということでございます。

一方で、時間単位年休につきましては、あくまでも年休の本来的な利用を阻害しない範囲で認めるということで、年5日に限るということでございますので、こういったことで趣旨が違いますので、御指摘のような点については現段階で私どもの立場としては考えにくいということでございます。

以上でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

大津さん、お願いします。

○全国社会保険労務士会連合会（大津常任理事） ありがとうございます。

やはり最大の問題は、今、厚生労働省様からお話がありましたとおり、年次有給休暇制度のそもそもの趣旨から鑑みてどうなのかというところではないかと思います。

あと、実務的な観点でいきますと、先ほどから申し上げておりますように、両立支援として時間単位年休の上限を拡大していくというニーズが強いということを考えますと、今の御提案に関しては一部歓迎される部分は当然あるのではないかと思います。

あとは、管理的なところです。先ほど、率で行う場合に関しての個人ごとに時間単位の取得日数が変わってくる、これも勤続年数によって変わってくるところがありますので、その管理に関しては課題が出るのかと思います。

ただ、その辺りをいずれも選択できるような形で、例えば、5日のままでもいけるわけですので、労使協定でコントロールすることによって企業側で工夫をしていくことも十分にあるのではないかと考えます。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

さっきの厚労省さんのところの労働者の心身の疲労のところでは伺いたいのですが、先ほどから出ている介護とか保育の両立ができない精神的負担が大変大きいというのも聞くのですが、こういうところの心身の疲労は今まで考慮されているかどうか、どういう感じなのでしょう。

○厚生労働省（尾田審議官） 心身の疲労の回復ということで私どもが想定しているのは、一定期間休暇を取得するということです。ですから、典型的にはILO条約で規定しているように2労働週、いわゆるヨーロッパではまとまった休暇というものが一般的かと思いますが、こういった休暇を定期的にとることによって、労働者がリフレッシュして労働生産性を上げていただく。このような関係性を前提といたしまして、労働者の権利、事業主の責務として年20日の年休を規定しているということでございますので、本来想定しておりますのは、まとまった休暇による心身の疲労の回復ということでございます。

御指摘いただきました、日々の生活の中で仕事と生活の両立を図るための労働時間の調整というのは、近代的な課題としてあることは認識しておりますけれども、そこはこの制度とは別途の課題であると認識しております。

○間下座長 分かりました。ありがとうございます。

では、中室さん、お願いします

○中室委員 どうもありがとうございます。

今日、厚労省さんのほうからお示しいただきました資料のデータのことについて確認をさせていただきたいと思います。

まず1点目ですけれども、資料3ページ目の「時間単位の年次有給休暇制度の導入率の推移」で、これは令和4年で25.9%ですけれども、25.9%にとどまっている理由についてお教えいただきたいと思います。令和5年の導入率は何%になっているのかということも教えてください。

2つ目ですけれど、7ページ目の時間単位年休の上限日数についてどう考えるかというふうに労働者の意見を聞いたときに、「増やした方がよい」が19.6%ですけれども、回答者の属性とか、どうしてそういうふうに考えるのかというフリーアンサーみたいなものがあるのかどうかということをお教えいただきたいと思っております。

同様に、8ページの上限日数を拡大すべきかというところについて、4分の1の方が「上限を拡大すべき」と回答しておられるのですけれども、これについても回答者の属性とか回答の理由を把握されていたら教えていただきたいと思っております。

今、労働基準関係法制研究会で議論されているという話ですけれども、今後これを労政審で議論する予定があるのかどうかということも併せて教えていただけますでしょうか。

件数が多くて恐縮です。以上です。

○間下座長 厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官） 私から1点目と4点目について御説明させていただきます。

まず、委員から、時間単位年休の導入率が低い要因についてどう考えているかという御指摘がございました。この制度は平成20年の労働基準法改正で導入された制度でございますので、最初は7.3%で、令和4年が直近のデータでございまして、25.9%まで上がってきたということでございます。これを低いと見るか、どう見るかでございますが、制度としてはあくまでも例外の制度として、労使協定を前提とした制度になっておりますので、労使で話し合いをした結果、導入をお決めになったのが26%ということでございます。

ですから、背景としては、制度のことを知らないとか、制度を検討した結果、導入不要という御判断だったとか、様々な理由があるかと思いますが、認知度を上げるために、私どもとしては周知・啓発と助成金の活用推進を図っておるところでございますので、そういった取組によりまして、少しでも利用される必要がある企業には利用していただくように推進していきたいと思っております。

最後の今後の検討について御指摘いただいた点でございます。6ページ目にお示ししております労働基準関係法制研究会におきまして、労働時間制度、その他労働基準関係法制に関わる議論を幅広く検討していただいているところでございますが、こちらで一定の結論を得ましたら、その結論を踏まえて改めて労働政策審議会で御議論いただく予定でございます。年休についてどのような取りまとめになるかというのは現段階ではまだ決まっておりませんが、いずれにしても研究会の結果を踏まえて、制度化ということになりましたら、改めて労働政策審議会で労使の皆様を含めた議論をいただくという流れになります。

データについて御説明します。

○厚生労働省（澁谷課長） 資料の7ページ目、8ページ目のデータにつきまして、調べ方等について補足で御説明を申し上げます。

この調査につきましては、令和5年度に調査会社に委託をして行った調査でございます。7ページ目は企業に対して調査はがきを郵送して回答いただいたもの、8ページ目はウェブモニターの方を3,000名集めて回答いただいたものとなります。

いずれも、属性につきまして分析できるような精度での調査にはなっておりませんし、自由回答欄は設けておりませんので、この数字自体をそのまま見てどう評価するか以上の分析は難しいものでございます。

回答は以上でございます。

○中室委員 私が聞いたかったのは、時間単位の年休の上限日数を増やしてほしいと考える人に若い人が多いのではないかと、さっき間下さんがおっしゃったように、介護をしているとか子供を育てているという若い人が多いのではないかとということを知りたいのです。そういう分析も無理だということですか。

○厚生労働省（政策統括官付政策統括室） 少々お待ちください¹。

○中室委員 時間がないので、それは後で回答していただくとして、間下さん、先に鈴木さん、堀さんに振ってください。

○間下座長 今、調査は令和4年とおっしゃいましたか。

○厚生労働省（澁谷課長） 資料7ページ目、8ページについては、昨年度、令和5年度に私どもで行ったものでございます。

○間下座長 分かりました。ありがとうございます。

では、鈴木さん、お願いします。

○鈴木専門委員 御説明ありがとうございます。

私からは、厚生労働省のほうに御質問をしたいと思います。

仕事と家庭生活の両立という側面から、それが主とした理由として今回の年次有給休暇の時間単位付与の拡充という議論がなされているかと思いますが、仕事と家庭生活の両立という側面からサポートするということは、年次有給休暇の時間単位の取得のみならず、全体的な視野から検討しなければいけないと思っております。

その点で大きく1つ、細かく2点、御質問があるのですが、現在、厚生労働省の労働基準関係法制研究会、その他の研究会等で議論がなされているかと思いますが、先ほどのお話にも少しあった、子の看護休暇を例えば有給化するとか、子の看護休暇の日数を拡充するとか、介護についても同じだと思うのですが、そういう議論は現在どのぐらい進んでいるのかというのが一点。

もう一点が、同じように、仕事と家庭生活の両立支援が図ればいいですから、今回の年次有給休暇の時間単位取得の拡充という方向性はもちろんあるのですが、導入率を見ますと、先ほどおっしゃってくださったように26%ということで、そもそも時間単位の年次有給休暇制度というものが企業に浸透していないことも併せて大きな問題だと思うのですね。

ですので、こちらで質問したいのは、時間単位の年次有給休暇に労使協定制という条件がついていることが一つの足かせになっているような気がしないでもないで、この点

¹ オブザーバーとして参加の厚生労働省政策統括官付政策統括室による発言。

の撤廃、つまり、労使協定だと、言葉は悪いですが、従業員代表は適当に選ばれてしまっているという側面もありますから、そうすると圧倒的に企業主導で時間単位の年次有給休暇の制度の導入が進むということになるのですけれども、仕事と家庭生活の両立は待ったなしですので、そうした場合にこういう労使協定制度を撤廃したような時間単位の有給休暇の制度の導入とか、こういう議論は出ていないのか。

今申し上げたことをまとめますと、子の看護休暇など、ほかの休暇制度拡充の議論がどのくらいあるのか、あるいは、時間単位の年次有給休暇制度の拡充の議論、これの労使協定の撤廃などの議論はどのくらいあるのか、この2点についてお伺いしたいと思います。よろしくお願いします。

○間下座長 厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官） まず1点目の看護休暇に関しては、私どもは担当外ですので客観的な状況について申し上げますと、先般の通常国会におきまして育児・介護休業法の改正法が成立いたしました。その中身は、柔軟な働き方を認めていこうということで様々な新しい措置が講じられたところでございますが、看護休暇につきましても取得目的を拡大するということは講じたと承知しておりますけれども、日数については現在の原則5日、子供が2人以上で10日という制度は変更になっていないと承知しております。また、有給化につきましても、今回の措置の中では現行どおりということで、原則は無給で、そこは事業主の御判断ということで、制度は変更していないと承知しています。

今後につきましては、私どもは所掌外でございますので、現在の検討状況については承知しておらないところでございます。

2点目の年次有給休暇の時間単位取得の課題として御指摘いただいた労使協定の点でございます。先ほど、私どもの資料の10ページ目で、現在、研究会で御意見をいただいている内容について御説明いたしました。その中でも、労使協定の締結というルールにつきましても、これを原則と例外を入れ替えて、労使協定の締結なしに認めることも考えられるのではないかという御意見は委員の中からもいただいたところでございます。

これをどう考えるかということでございますが、私どもの立場としては、繰り返しになりますが、あくまでもこれは例外ということでございますので、労使でお話をいただいて、その結果、労使協定を締結して導入していただくということで考えているところでございます。

また、従業員代表の課題についても鈴木委員から御指摘がございました。そこは私どもも課題として認識しているところでございまして、この研究会の中でもそこは議論になっております。

ただ、それが実態だとするとなおさらでございますが、事業主主導で締結、あるいは労使協定なしに締結することが、本来の年休制度の趣旨に則った付与をさらに減退させるのではないということも危惧されますので、こういったルールの変更あるいは上限の引上げ、撤廃ということについては慎重に考えるべきものと私どもとしては考えております。

以上でございます。

○間下座長 鈴木さん、よろしいですか。

○鈴木専門委員 大変よく分かりました。

今おっしゃってくださったように、仕事と家庭生活の両立支援という側面から柔軟な休暇制度が必要だという点については、やはり重要性は認識できるかと思しますので、今すごく違和感を持ったのですが、私の管轄外ですのというところもあったと思うのですが、ぜひ巨視的な側面から、両立支援を図るという側面から制度の拡充を図っていただければと思います。よろしくをお願いします。

○間下座長 最後に説明いただいた労使のところですが、結局、時間単位は労働者側の利益だと思うので、さっきの鈴木さんからの質問だと、使用者側が事実上決めてしまっている状況からすると、大変ゆゆしき問題かなと思うのですが、そこはいかがでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官） 繰り返しになりますけれども、年休をまとめて取ることが望ましいという価値観からいたしますと、制約なしに時間単位の取得が可能となるということは、易きに流れるといいますか、そちらのほうが気兼ねなく休めるということが、社労士会の御発言もございましたとおり、そちらのほうが取りやすいということになりますと本来の取得がますますなされないという危惧がございます。ですので、あくまでも例外として、労使協定を締結した上でと先ほど申し上げたということでございます。

○間下座長 まとまった年休を取るべきという価値観は、いつ頃、どういう背景でつくられたものでしょうか。

○厚生労働省（尾田審議官） これはもう戦後間もなく労基法が制定されたときからある制度でございます。労基法は最初はシンプルな法律でございましたが、その中でも最初から年次有給休暇というものは労働者の心身の疲労の回復のために重要な制度だということで導入しました。

ただ、そこがILO条約の潮流と離れておりますのは、我が国の当時の実情からして、まとまった単位での取得を義務づけることはなかなか難しかろうということで、1日単位を原則としたということがございますが、もともとの思考としても、まとめて取ることが望ましいということが制度導入当初から想定されていた内容でございます。

○間下座長 ありがとうございます。

70年前の価値観と今は大分変わっている気がするのですが、次に堀さん、よろしくをお願いします。

○堀座長代理 そうですね。御説明を伺っていると、まとまった休暇が望ましいというのは一つの価値観ではあるものの、それを望む労働者と望まない労働者もいると思っております。

時間単位があくまでも例外中の例外だというお話が繰り返されているわけですが、子育て中の労働者にとっては本当にぎりぎりのところで両立させようとしているのですよ

ね。子供が風邪を引くとか、学校で呼び出されるとか、何度も職場を空けなければいけなくて、何度も仕事に穴を空けないように調整をしながらやっているわけで、あまりにも悠長なお話をされているなど、実際に働いている現場の声を聴かれているのかどうかというところが非常に疑問に思います。

何とかぎりぎりのところでやっている中で、時間単位で年休が取れる、これを活用したいという労働者がいる以上は、それは望んで取得しているわけなので、積極的に支援をしていくべきではないかと思えます。

また、それが取得できない、費やしてしまって5日以上取れないということで半日を取りながらも仕事をしているとか、あるいは無給でペナルティーを受けながら仕事をしているという形もあることからすると、硬直的な制度が実際に働きながら子育て・介護中の人が使えないという問題に発展していることはゆゆしき問題かなと思っております。

一方で、アンケートの中でも、分析の結果、このままでよいという方も一定数いるという形がうかがえております。これはどういう理由なのかということとはもう少し分析されたほうがいいのかと思っております。つまり、休みづらいので時間単位で取らざるを得ないとか、あるいは企業の側が休ませないために時間単位でやむなく取っているという実態があるのだとすれば、それは5日以上は逆に取れないようにしてもらうことでも構わないという話になっているわけで、それは原則、労働者が望めば取得できるようにすべきだと思うものの、別の理由で時間単位を広げることに何か躊躇があるということであれば、理由を特定した上で別の手当をしていただきたいと思っております。

なお、時季指定権との関係では、積極的に労働者に年休を取っていただくために、企業も指定して取得を進めようというような制度であると認識しておりまして、仮に時間単位でも取りたい、先ほどのような義務的に取っているわけではなくて、望んで取るということが前提ですけれども、労働者が時間単位で取得していくことを望んだ場合には、それは控除するということがあってもいいのではないかと思います。

いずれにせよ、国がこういうことが原則だという価値観が、昭和の時代につくられたものが当然今の時代でも妥当するというようなことに立って考えるのではなく、新しい働き方の下で何がベストかということを考えていただきたいと思えました。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

堀さん、何かコメントを求めますか。

○堀座長代理 もしお考えがあれば、原則、例外の点、取得控除の点、労働者にとって望まれる方がいる場合にどのようにお考えなのかということについてお伺いしたいと思います。

○間下座長 厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官） 繰り返しになって申し訳ないですけれども、御指摘いただいている仕事と生活の両立を支えることの重要性については私どもも認識しております。

それを実現するためにどのように対応するかということにつきまして、現在は労働環境を整備する事業主さんの努力で、例えば特別休暇を導入していただく、あるいは労働時間制度でもフレックスタイム制を導入するとか、様々なやり方があるかと思いますが、そういう中で対処するというところでやっただけのことかと思っております。それを超えて制度的に対処する、事業主の皆様には義務づけをするということも、今後、仕事と生活の両立と労働法との関係については考えていくべき課題だと認識しております。

一方で、そういう意味で年次有給休暇の時間単位が活用しやすいということで評価いただいていることは大変ありがたいですし、切実なニーズということも私どもとしても受け止めさせていただいておりますけれども、それを追求すれば追求するほど本来の取得ができなくなるというトレードオフの関係にございますので、そこをどう考えていくかということとはしっかりと考えていくべきことと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

工藤さん、お願いします。

○工藤専門委員 2つほど質問をお願いしたいのですが、僕は仕事柄、ずっと公務員という立場で働いてきたので、もともと時間で休暇を取ることの上限がないところで働いてきたのですが、これについて厚労省さんは何か問題があったと考えているのでしょうか。つまり、公務員においては普通に認められているものですが、ここに課題があるのかどうか、もともと課題があったと捉えているかが1つ目です。

2つ目は、単純に考えれば、労働者側の自由が拡大・拡充したほうが労働者としてはいいわけですが、先ほどから年次有給休暇制度の趣旨がまとまった休暇による心身の疲労回復云々とあるのですが、年次有給休暇制度の趣旨そのものについてお伺いしたいのです。ヨーロッパ諸外国では、年次有給休暇制度の趣旨は日本の趣旨とは大分異なるものなのかどうか。つまり、年次有給休暇制度の捉え方そのものがヨーロッパ諸外国と日本とは随分違うのかどうか。そこがもし分かれば教えていただきたいと思っております。この2点です。

○間下座長 厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官） まず1点目の公務員の時間単位年休の上限がないということについては、御指摘のとおりでございます。ただ、私どもはなぜこうなっているかということについてはつまびらかに承知していないところでございますが、事実として公務員については時間単位の取得が全ての日数について可能になっているということでございます。

私どもがこれを評価する立場にはございませんが、実感といたしましては、やはり時間単位取得が全て可能になるということの弊害もあろうかと思っております。先ほどから申し上げておりますが、時間単位取得のほうに流れてしまうということで、まとまった取得がなされない。それでいいのだという価値観もあろうかと思っておりますが、年休制度本来の趣旨を先ほど来私が申し上げているものと捉えますと、全て分割して取るというインセンテ

イブも労使の関係の中で働くことが考えられますので、そういった弊害もあるのかなど、これは個人的な感覚でございますが、思っております。

○間下座長 その弊害というのを個人的な感覚とおっしゃいましたが、個人的なところだけで、特段調査されたわけでも、データがそういうふうになっているわけでもないということによろしいですか。

○厚生労働省（尾田審議官） すみません。まず所管ではないので承知していないし、そういう調査があるということも認識しておりませんので、今言えることとして個人的な感覚を申し上げさせていただきました。

○工藤専門委員 それについていいですか。僕も管理職を長く続けてきたので、雇用する側といいますか、使用者側としても、この制度が自由に使えるということは、現実問題として、とてもブラックと言われている職場において自由に使えるというのは労働者側にとってはとても重要なものだと感じてきましたし、我々としてはこの制度が問題だということが実感として全くつかめないのです。感想です。

○厚生労働省（尾田審議官） 問題だと言っているわけではなくて、年次有給休暇の本来の目的がまとまって労働者の心身の疲労を回復するということにあると私どもは捉えておりますので、それからするとやや離れた取得方法になりかねないということで申し上げたということで、問題があるということではございません。

○工藤専門委員 なるほど。

先ほどの2つ目の質問とも関連するのですが、ヨーロッパ諸外国のまとまって取るというのは、例えば1週間単位とか2週間単位といったものを含んでいると思うのですね。日本の場合のまとまっているのは1日だというのは、現実的な問題として、労働者が心身の疲労回復云々ではなくて、必要に応じて取っているという実態がまずあると思うのですね。

その辺のところ、先ほどの2つ目の質問が、諸外国における年次有給休暇制度の趣旨と日本の趣旨はずれているのではないかなと思うのですけれども、その辺の見解はいかがですかということです。

○厚生労働省（澁谷課長） 今の2点目の御質問についてお答えを申し上げますと、資料の1ページ目でILO条約を引かせていただきましたように、ヨーロッパをはじめとした諸外国におきましては、いわゆる週単位での休暇、俗にバカンスと呼ばれるような休み方について、主に会社側があらかじめ年間に誰がいつ休むかということを労働者の希望を聞きながら調整をして、まとまったお休みを取っていただくというのが年次有給休暇制度の基本形といいますか、スタンダードであるということで、ILO条約もそのようなつくりになっているものと承知をしているところでございます。

おっしゃられるように、日本におきましては、昭和22年当時に国際水準に近いものを入れるという思いと、現実の当時の日本の労働環境との関係から、日数については一定程度グローバルスタンダードに準拠しつつも、日単位での取得ということで法制化されたも

のと受け止めているところでございます。

○間下座長 ありがとうございます。

水町さん、さっき手を挙げてらっしゃいましたが、よろしいですか。

○水町専門委員 1つは社労士会連合会の天津さんに、先ほど労使協定の話がありましたが、時間単位年休は労使協定を結ばないと制度を利用できないというときに、あまり利用率が高くない。この労使協定が実際に中小企業でどういう意味を持っているのか。

例えば、労使協定を結ぶこと自体が大変だと思われるのか、労使協定は簡単に結べるけれども、会社のほうで勤怠管理とか時間計算が面倒くさくなるので、そもそも会社が労使協定を結ばずに、その分利用率が低くなっているのかというところの実感ですね。

それから、時間単位年休における労使協定の意味とか、労働者の利便性とどう関わっているのかというところをお聞きしたいと思います。

全体の話も少ししたいのですが、堀さんの御質問もいただいた後で、時間があれば少しだけしたいと思います。

○間下座長 分かりました。

天津さん、お願いします。

○全国社会保険労務士会連合会（天津常任理事） ありがとうございます。

時間単位年休の労使協定はそれほど難しい内容ではありませんので、そこに関して負担感があるということは多分あまりないのではないかと思います。

先ほど、労働者の希望が非常に高い、半分ぐらいの方が時間単位年休を希望しているにもかかわらず20何%という導入率になっている最大の要因は、まずは管理の煩雑さというところと、例えば、職種、業種によっては時間単位がなじまないところも当然あると思うのです。工場のラインのようところで時間単位で取得されるというのは、そのラインを運営する中でも難しさが出てきますので、そういった職種特性が時間単位年休が進まない理由の主なところ。あとは、やはり半日単位の有給である程度足りているというのがこれまでの状況だったかと思います。

ただ、先ほどからの議論にもありますとおり、両立支援を考えますと、時間単位で少しでも有効に、できるだけ欠務を発生させないように努めたい、より両立をしたいという課題は非常に強いものがありますので、労働者としてはより拡大をしてほしいと考えていると思います。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

では、堀さん、お願いします。

○堀座長代理 先ほど1点言い忘れてしまったのですけれども、育児・介護の休暇については時間単位で育児・介護休業法で認められるから、そちらでやってくれというお話もあったのかなと思っておるのですけれども、例えば不妊治療をされている方などは育児・介護休業法の対象ではなくて、不妊治療をやりながら、例えば明日来てくださいというよう

な形で急に来院する必要性があったりして、時間単位で取らざるを得ない労働者もいらっしゃると思うのです。そういう方々にとっては、まとまった休暇ではなくて、必ずしも1日単位、半日単位ではなくて、この時間休業したいというニーズが強いケースもあると思っております。

そういう意味では、育児・介護休業法で手当であればいいということではなくて、労働者が何に時間を使いたいのかという選択肢を与えるべきだという観点から、制度について御議論いただきたいと思っております。

もし何かコメントがあれば。意見でも結構です。

○間下座長 厚生労働省さん、お願いします。

○厚生労働省（尾田審議官） ありがとうございます。

育児・介護休業法で足りていると申し上げたつもりはございませんが、おっしゃるとおり育児・介護休業法で認められております子の看護休暇、介護休暇は、時間単位取得が近年認められたというか、それが原則になったものの、用途はあくまでも育児・介護に限定されたものでございます。

一方で、御指摘のような不妊治療も、私どもとしては企業に不妊治療を支えるような休暇制度を導入していただいた場合の助成制度は設けて推進しているところでございますが、そのような利用に特化したような休暇制度は現在ございません。

その中で、時間単位の年休が有効ということは縷々御指摘をいただいておりますし、私どもとしても、そういったニーズがあることと利用していただいていることは十分承知した上で、この制度の活用促進はしっかりやってまいりたいと思っておりますし、またそれを超えた部分については特別休暇でぜひとも企業でお取り組みいただきたいということで、助成措置で今後とも推進していきたいと思っております。

○堀座長代理 よろしく願いいたします。

○間下座長 ありがとうございます。

水町さんの質問、さっきの続きをお願いしたいのですが、先ほどの中室さんからあった質問のアンケートの属性のところ、そこら辺について何か分かりましたでしょうか。

○厚生労働省（澁谷課長） 補足で御説明申し上げますと、労働者調査3,000人のウェブモニターの集計でございまして、割合だけは取れておりまして、19歳以下と20～29歳を合わせて18.5%、30～39歳が20.7%ということは把握しておりますが、これと各設問の回答とのクロスは取れないような集計になってしまっているものでございます。

冒頭の資料で審議官から御説明申し上げましたように、今、改めてサンプルといいますか、調査対象を増やした形での実態調査を開始しておりまして、こちらでも時間単位年休についての考え方等について設問を設けて調査することとしております。

こちらの集計におきましては、本日いただきました御指摘も踏まえて、より細分化した形での回答の傾向が取れるように集計の取り方を考えてまいりたいと思っております。

○間下座長 ありがとうございます。

中室さん、何かコメントがあれば。

○中室委員 ありがとうございます。

最低限クロス集計を取れるようにしておかないと、分析ができないのかなと思うのですね。一方で、こうやってデータを取っていただいたことは非常に素晴らしいことだと思ひまして、明らかにデータがない状況に比べると解像度が上がったと思ひますので、データを取っていただきたいのですけれども、クロス集計をできるようにしておいていただければと思ひます。もしも、省内にそういうリソースがないということであれば、我々はお手伝いをすることはできますので、いつでもおっしゃっていただければと思ひます。

その上で一言申し上げたいと思ひますけれども、さっきまでいろいろな話が出ていて、こうなっているだろう、こうなっているだろうと個人的な見解も含めていろいろ御意見をお伺いしたのですけれども、結局、それは分からないということなのではないかなと思ひます。

何が分からないかということ、時間単位の休暇を取ればまとまった休暇を取ることとトレードオフになるであろうとおっしゃいましたが、それは分からないのだと思ひます。ひょっとすると、時間単位の休暇は取るけれども、それを5日間取って、その後、全然まとまった休暇は取っていないかもしれないし、もしもこの5日の上限が撤廃されて仮に10日になったとして、でも、ちゃんとまとまった休暇を取ることなのかもしれないから、そこは分からないということなのだと思います。

このときに非常に重要なのは、労働者側の状況が非常に多様になってきていて、お一人お一人がどういう環境にあるかということをお我々が子細に把握することはもうできなくなってきているということではないかと思ひます。

さっき堀さんが介護とか子育ての例についておっしゃいましたけれども、私の友達で病気をしている人がいて、この人は乳がんになって放射線治療をしているのですね。私も初めて知ったのですけれども、放射線治療は1日10分なのですけれども、毎日行かないといけないそうです。年次休暇の時間単位取得ができて本当に助かっていると言っていました。これのおかげで辞めなくて済んでいると言っているのです。乳がんになる人は、日本人の女性の10人に1人なのです。全然少くないと思ひます。

だから、そういういろいろな事情を抱えた人がいる、いろいろな状況の人がいる、その人たちが自分で与えられた有休という権利を行使できるようにすることが、多様な働き方を社会全体で後押ししていくことではないでしょうか。

その考え方を今変えないといけない。昭和の時代に決まった話でこうなっているのですということを国が決めるのではなくて、労働者の側が決めるということが今大事になっているのではないかなと思ひます。

以上です。

○間下座長 大変賛成ですが、厚生労働省さん、コメントがあればお願いします。

○厚生労働省（尾田審議官） ありがとうございます。

今、中室委員から御指摘のあった仕事と治療の両立というのも、近年、重要な課題、特にがん患者さんの生存率が上がってきている中で、仕事と治療の両立が非常に重要な課題になっているというのは認識しております。繰り返しになりますが、そうした中で労働法制と仕事と生活の調和をどう図っていくかということは、今後、私どもとしてもしっかりと考えていくべき課題と認識しております。

もう一点、労働者の多様な状況に応じて対応すべきではないかという御指摘がございましたが、一方で、私どもの懸念といたしましては、労働者だけではなくて事業主もいらっしゃるわけで、時間単位が幅広く認められるとなった場合に、先ほど社労士会の方からのプレゼンでございましたが、やはり職場との関係で半日も休みにくいから、半日という休暇にして実は出勤しているという実態について御報告がございました。

そのようなことがいろいろな企業で起こりますと、結局、時間単位では積み重ねられるけれども、丸一日単位は一向に取れないということも起こりかねないというところは、私どもの立場としては危惧されるところでございますので、そういったことも踏まえながら今後年休制度について考えていく必要があると思っております。

○間下座長 水町さん、最後に一言、先ほど残されたことがあれば。

○水町専門委員 ありがとうございます。

年休制度の趣旨との関係でちょっとだけお話しさせていただくと、日本の労基法が戦後にできる前から、諸外国でバカンスとしての年次有給休暇、休んでも給料が保障されるという制度の年休制度というのは、年で有給で休みを取ることを認めるというバカンスから出てきていて、基本的には年休カレンダーというのを最初につくって、労働者が個人的な事情でここで取りたい、取りたくないというのではなく、例えば年に2週間休ませますよと、その後に日数は増えていくわけですが、そういう意味で年休制度ができてきた。

ただ、戦後、日本で労働基準法をつくるときに、バカンスでまとまって年休を取らせるというのは産業界で難しいというので、どうしたかという、まとまって取らずに1日単位で分割して取ることも認めるし、かつ、計画的にどの会社も20日間というのは大変なので、労働者が希望したら取れるようにしようというので、労働者側に時季指定権を与えろという形で、実際上は労働者が希望しないからほとんど消化されないとか、分割ができて、労働者が希望できるから、では病気のために使おうというので、本来、諸外国の制度は労働者の都合とか病気のために取っておくことができないような制度の中で運用されてきて、そして、時季指定権を労働者に与えているけれども、みんな希望しないので、年休消化率というものがあるって、それが半分に行かないよねというので、消化率を上げるために、では1時間単位で使い勝手がいいようにしようというので時間単位年休が5日を範囲として、労使協定を要件で認められて現在に至るところです。

仮に、使い勝手のいい年休をこれから広げる場合の効果として何が起こるかという、本来的にまとまって年休を計画的に取ったほうがいいよという部分が、年休の内枠で時間単位年休を広げていくと、本来的な年休がどんどん減らされていくということが一つの危

惧になっている。

では、諸外国で、年休制度でそういう個人的な事情とか柔軟な休み方はどうしているかというと、年休は年休で最初から計画しているので、そういう理由では使えないけれども、ほかに例えば病気を理由とか、特別休暇とか、個人的な事情によって休みというのは年休と別枠で制度設計されているのです。

日本で、年休とは別枠の制度設計で、例えば子の看護休暇とか介護休暇も出てきていますが、実はそこがあまり発達しないのはなぜかということ、個人単位で労働者が自分で年休を取れる、年休が労働者個人にとって選択可能で、使い勝手がよくて、おなかが痛くなったり、病気の治療のためとか、子供のためと自分で選択できるので、年休の使い勝手がいいので、年休以外の特別休暇が認められにくくなっているという構造になっている。

諸外国はそういう事情の中で、年休とは別の特別休暇が制度化されている中で、今回の皆さんのニーズに応える、別に暦日単位ではなくて1時間単位でもいいのではないかと、休暇が年休の内枠の中で、年休の内枠でやると、そもそも年休がその分減っていくような制度設計の中で行うか。それとも、例えば子の看護休暇、介護休暇を有給化したり、その日数を充実させていくか。それとも、それ以外に病気休暇とか、特別休暇とか。

実は、日本も公務員は病気休暇と特別休暇が年休とは別に認められている。これは有休で認められているのです。でも、民間の場合は年休の中で基本的にやっている。任意で会社がやってくれればいいけれども、任意で会社がやらないときは年休の中でやってくださいねという制度になっているので、そういう年休とは別に、多様なニーズがある新しい休暇とか休業制度を、もっと使い勝手がいい、労使協定の要件もなく、短時間でも認められるようにするかという制度設計の問題。

これは、今すぐできることとか、少し労使の利益とかの調整をしながら入れていくところの観点もあるかもしれませんが、そういう中で、年休の内枠で使い勝手のいい休暇を増やしていくのか。その分、本来的な休暇の日数を減らしていくことも甘受するのか。

それとも、年休制度は本来的な意義があって、20日間というのも国際的に見て日数が必ずしも多いわけではないので、それは現状でキープしながら、ほかに例えば特別の休暇を有給の形で柔軟に取ることを認めるかというのを考えなければいけない。

厚生労働省さんとしては、年休の中でどこまでやっていいのか、やれるのか、さらには、それ以外に、例えば育児・介護休業法とかその他の特別休暇制度を、有給なり、雇用保険のサポートがあるなりしながら制度設計するかということ、今日出てきたような現場の非常に切迫した声を聞きながら制度設計していく、あまり時間をかけずにできることからやっていくことが大切かなと私は思います。

以上です。

○間下座長 ありがとうございます。

本件についての議論はここまでとさせていただきたいと思います。活発に御議論いただきましてありがとうございました。

今回は、時間単位の年次有給休暇制度の見直しについて御議論いただきました。労働基準法第39条第4項において、時間単位年休の取得日数の上限が年5日間とされているため、育児や介護、通院ためなどに時間休を取りたい場合でも、年5日分を超える場合は1日もしくは半日単位でしか休暇を取得することができない。また、時間単位年休の拡大の際、時間単位年休取得日数を年休時季指定義務5日の対象とする検討を行わなければ、その効果は限定的になる。こういった課題があるということでございます。

さらに、時間単位年休が上限に達した場合、子供の看護休暇などを取得することになりますが、多くの企業では無給であるため、収入の減少につながるといった指摘も先ほどありました。

フレックスタイムやテレワーク、これもコロナの影響が大変大きいですが、こういった働き方の多様化によりまして、労働者がライフステージやライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を選択できることが現実になっている今、仕事と育児・介護などの両立の観点から時間単位の年次有給休暇制度を見直すことが重要になると考えています。

上限日数が拡大、撤廃にならないことのハードルに、先ほどから聞いていますと、労働者の心身の疲労を回復させるという年休の基本理念があるというふうにあります。議論でもありました年間休日数が大幅に増加したという背景もあるほか、介護や保育、治療などとの両立が実現できるほうが精神的によい方々も多数いらっしゃるなど、働き方の多様化や暮らし方の多様化とともに個人の考え方も多様化が進んでいると思います。

先ほどから聞いていますと、戦後の価値観を重視するみたいな発言が聞かれますけれども、やはりアップデートしていただいてしっかり議論していく必要があると思います。

厚生労働省におかれましては、本日の議論を踏まえて、年休の時間単位取得について、年5日間の上限の撤廃または緩和、また年5日の時季指定日数における時間単位年休の取得分の控除を含め、時間単位年休の制度の在り方について積極的に検討を進めていただくようお願いいたします。

以上で、本ワーキングを終了したいと思います。ありがとうございました。