

2 法定休暇付与の早期化

年次有給休暇関係

現行制度

- (1) 年次有給休暇は、雇入れから6ヶ月間継続勤務した者に対して、10日付与される。(労働基準法第39条第1項)
- (2) 付与日数は勤続年数に応じて加算され、最大の20日に達するのは雇入れから6年6ヶ月後。(労働基準法第39条第2項)

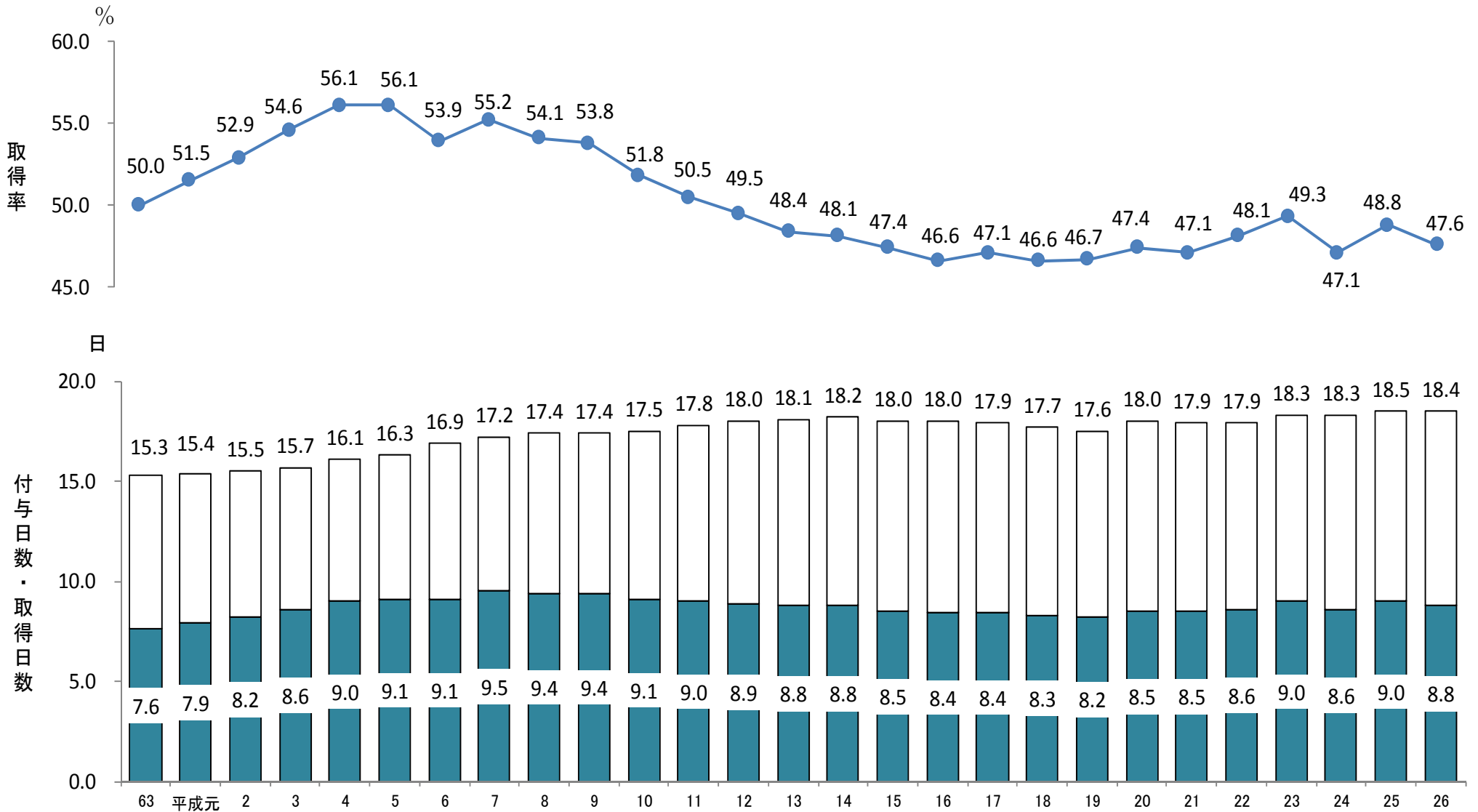
勤続年数	年休の付与日数
6ヶ月	10日
1年6ヶ月	11日
2年6ヶ月	12日
3年6ヶ月	14日
4年6ヶ月	16日
5年6ヶ月	18日
6年6ヶ月以上	20日

改正経緯

年	できごと
昭和62年	最低付与日数の引上げ(6日→10日) 計画的付与制度の導入
平成5年	取得要件の緩和 (継続勤務要件を1年から6ヶ月に短縮)
平成10年	取得日数の拡大 (2年半を超える継続勤務期間を1年ごとに2日増加)
平成20年	時間単位での取得を可能に (労使協定により1年に5日分を限度として)
現在	労働基準法の改正法案が継続審議中 (年5日の年次有給休暇付与を使用者に義務付け)

年次有給休暇の取得率等の推移

年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
 4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)
 なお、平成25年と同一の調査対象で時系列で比較した場合、平成26年の年次有給休暇の取得率は47.3%となる。

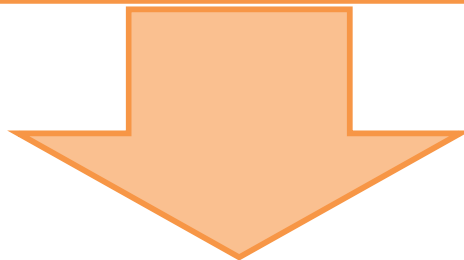
年

今後の労働時間法制等の在り方について(抄) (平成27年2月13日 労働政策審議会建議)

1 働き過ぎ防止のための法制度の整備等

(4) 年次有給休暇の取得促進

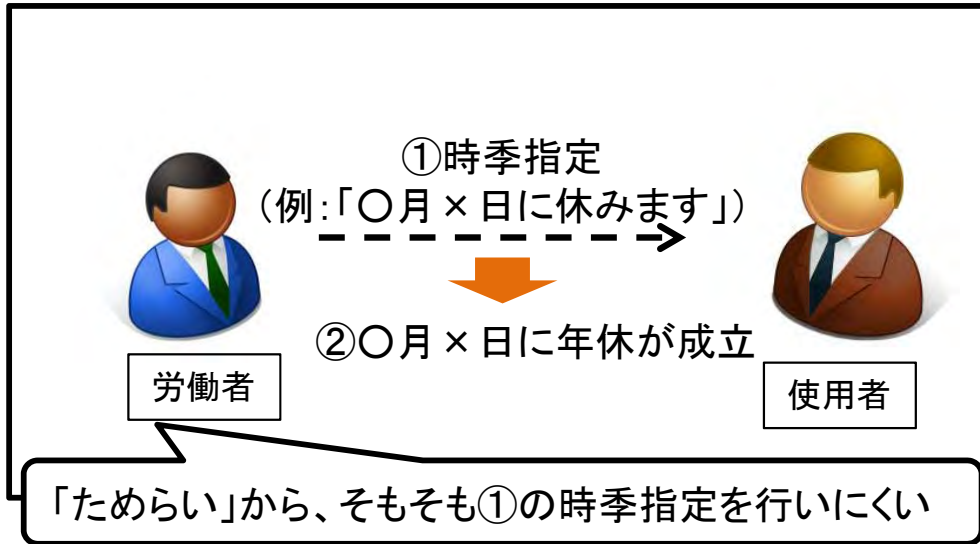
- ・ 年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上 of 年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。
- ・ 具体的には、労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当である。



上記、建議の内容を踏まえた改正法案を国会に提出(継続審議中)

年次有給休暇(年休)の確実な取得について

現行



- 我が国の年休取得率:47.6%(平成26年)
⇔ 平成32年の政労使目標:70%
- 1年間で年休を1日も取得できていない労働者の割合:16.4%(平成23年時点の調査)

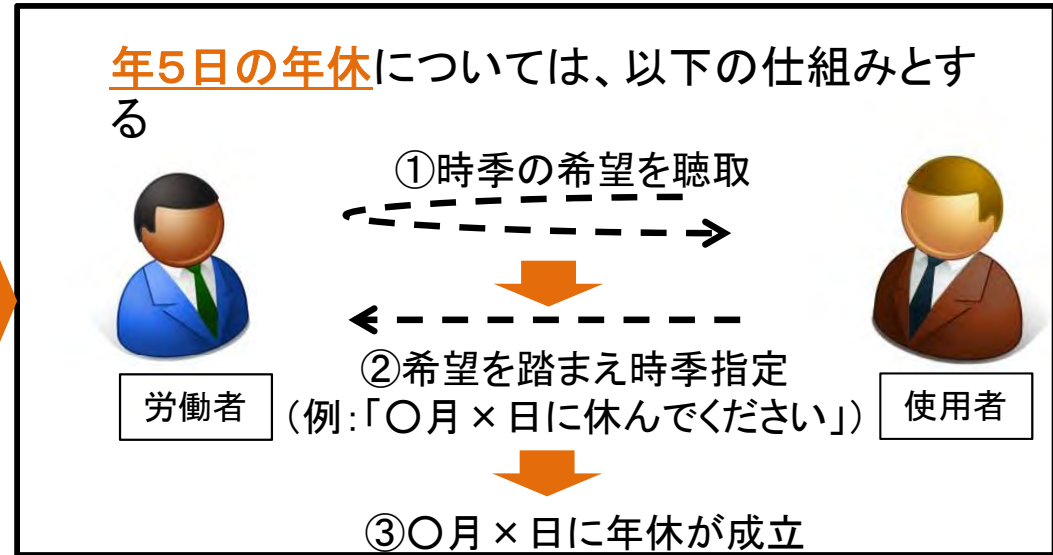
※このほか「計画的付与」(労働者側の代表と使用者との協定の締結)により時季を決めることも可能(平成27年導入企業割合16.0%)

<参考>

- ◆ 法定の年休付与日数(継続勤務の年数に応じて付与日数は異なる。また、その期間の全所定労働日の8割の出勤が必要)

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
年休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

改正案



- 年休が10日以上付与されている労働者に限る
 - 以下のケース:使用者は義務から解放される
 - ✓ 労働者が自ら5日以上年休を取得した
 - ✓ 労働者自らの取得3日+計画的付与2日
 - ✓ 労働者が自ら2日の年休を取得した
 - ✓ 3日の年休の計画的付与が行われた
- 使用者の時季指定は不要
使用者は5日に足りない日数のみ指定

※1週間の所定労働日数が通常の労働者より少ない方については、その日数や継続勤務年数に応じて、1~15日の年休が付与される。

就業規則における年次有給休暇の規定の実態

調査の概要

労働基準監督署において無作為抽出した就業規則（届出年月日：平成27年度～28年9月）を調査し、年次有給休暇の規定の内容を集計した。

調査結果（1）入社初年度の付与開始日

従業員数によらず、法定どおりに年次有給休暇を付与している企業の割合が一番高かった。特に、300人以下の企業では、法定どおりに付与している企業の割合が7割を超えている。

開始日 企業規模	初日から		1ヶ月後から		3ヶ月後から		6ヶ月 (法定)	その他 (例：2か月時点5日)		合計
	合計	付与日数毎の内訳	合計	付与日数毎の内訳	合計	付与日数毎の内訳				
～30人	6 (18%)	6日：1 10日：5	—	—	3 (9%)	5日：2 10日：1	22 (67%)	2 (6%)	20日時点 20日：1 5ヶ月時点 20日：1	33
31～100人	6 (19%)	10日：3 11日：1 12日：1 20日：1	—	—	—	—	25 (81%)	—	—	31
101～300人	10 (33%)	2日：1、5日：1 7日：1、10日：5 12日：1、18日：1	—	—	1 (3%)	6日：1	19 (63%)	—	—	30
301人～	13 (43%)	3日：1、10日：2 11日：3、13日：2、 15日：2、17日：1、 18日：1、25日：1	—	—	2 (7%)	3日：1 10日：1	15 (50%)	—	—	30
合計	35 (28%)	—	—	—	6 (5%)	—	81 (65%)	2 (2%)	—	124

調査結果（２） 20日付与までの到達期間

従業員数によらず、法定どおりに付与している企業の割合が一番高かった。特に従業員数が100人以下の企業では、法定どおりに付与している企業の割合が、7割を超えている。

到達日 企業規模	初日	6か月	1年	1.5年	2年	2.5年	3年	3.5年	4年	4.5年	5年	5.5年	6年	6.5年 (=法定)	その他		合計
～30人	—	—	1 (3%)	—	—	—	—	—	—	—	—	3 (9%)	2 (6%)	25 (76%)	2 (6%)	6年3ヶ月： 2	33
31～100人	1 (3%)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	8 (26%)	22 (71%)	—		31
101～300人	—	—	1 (3%)	—	—	—	1 (3%)	—	—	—	2 (7%)	1 (3%)	8 (27%)	17 (57%)	—		30
301人～	1 (3%)	—	2 (7%)	—	—	—	—	—	—	—	5 (17%)	—	4 (13%)	16 (53%)	2 (7%)	9ヶ月：1 11ヶ月：1	30
合計	2 (2%)	—	4 (3%)	—	—	—	1 (1%)	—	—	—	7 (6%)	4 (3%)	22 (18%)	80 (65%)	4 (3%)	—	124

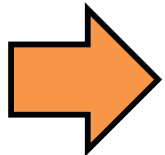
(単位：社)

子の看護休暇・介護休暇関係

子の看護休暇・介護休暇の概要

(平成28年3月改正)

	子の看護休暇 (育児・介護休業法第16条の2)	介護休暇 (育児・介護休業法第16条の5)
創設時期	平成14年4月1日 施行(努力義務化) 平成17年4月1日 義務化(年5日まで) 平成22年6月30日 拡充(2人以上、年10日) 平成29年1月1日 半日単位取得	平成22年6月30日 施行(義務化)(101人以上企業) 平成24年7月1日 完全施行(101人以下企業も適用) 平成29年1月1日 半日単位取得
休暇の日数	○ 1年に5日まで (当該子が2人以上の場合は10日まで)	○ 1年に5日まで (対象家族が2人以上の場合は10日まで)
対象労働者	○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者 ただし、日々雇用される労働者及び以下の労働者のうち労使協定で対象外とされたものを除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下	○ 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者 ただし、日々雇用される労働者及び以下の労働者のうち労使協定で対象外とされたものを除く ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働日数が2日以下
対象家族	○ 法律上の子(実子及び養子) ○ 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子	○ 配偶者(事実上の婚姻関係を含む)、父母、子、配偶者の父母 ○ 祖父母、兄弟姉妹、孫
取得対象となる世話	○ 負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ○ 予防接種又は健康診断を受けさせること	○ 要介護状態にある対象家族の介護・病院等の付添い・介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の世話



原則：子の看護休暇・介護休暇の取得は**無条件**

例外：過半数組合と会社が**労使協定を締結することにより**、一定の労働者が対象外に