

法律診断



社会保険労務士 行政書士 牟田美智代事務所

年次有給休暇（リフレッシュ休暇）は計画的に

「いい仕事を生むためには自分休暇が必要」と厚生労働省は有給休暇の取得促進を図っています。仕事はバリバリと行き、プライベートも充実させる。それがリフレッシュ、仕事に対するモチベーションアップ、定着率アップにも繋がります。

わが社の従業員の有給取得率はどのくらいでしょうか？

おそらく取得率は会社や労働者により偏りがあることでしょうか、思い切って計画的な有給取得につなげてみませんか？

年次有給休暇の基本確認

有給休暇の付与要件は2つです。

- ① 雇入れの日から6か月間継続勤務していること。
- ② 全労働日の8割以上出勤していること。

この2つの条件を満たしたとき、初回は10日付与。その後は、継続勤務1年毎に要件を満たした場合に勤続年数に応じた日数が付与され、勤続6年6か月以上になりますと毎年20日の有給休暇を付与されます。ちなみに、有休の時効は2年であり、それまでに消化しなければ消滅することになります。

時季指定権と時季変更権

労働基準法には「使用者は、有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。」と謳われています。

つまり、有給休暇は「労働者からの請求」があってはじめて付与。ということになり、また繁忙期に「有給休暇お願いします。」と申出があった場合には、会社側は「今は繁忙期だから、来月に変更してください。」と変更することができます。

退職時にまとめて有給！？

普段は休みが取りにくく、有給休暇を満日数（40日）残したまま退職を決めた従業員から「私、3月末で退職します。つきましては、有給休暇が40日残っていますので2月、3月は有給消化をお願いします。」などと申出てきたらどうでしょうか？

この場合、終期が3月末ですので、変更期限もそれまでとなり、上記の「時季変更権」は使えません。事業主は仕方なく認めざるを得ないことになるのです。

計画的付与をご存知ですか？

有給休暇のうち5日間は本人の希望を聞く。それ以外は会社で一斉に有休を強制的に消化、もしくは社内のグループや課毎に行うことも可能です。または、個人単位で1年スタートと同時に年間でいつ有休を取得するか計画を出してもらおうという方法もあります。ぜひ活用してみてください。