

こんにちは。毎月の「人事労務解決コラム」とは別に、人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えしていきます。

【今回のテーマ】有休消化義務、5日で調整＝働き過ぎを防止＝厚労省

社会保険労務士事務所セオス：<http://ceoss-sr.jp>

---

こんにちは。今回は、2月3日の時事ドットコムの記事を引用します。

厚生労働省は3日、労働者の働き過ぎを防止するため、年次有給休暇の5日程度の消化を企業に義務付ける方向で最終調整に入った。厚労省は、早ければ週内に関労働政策審議会（厚労相の諮問機関）の分科会に、こうした内容を盛り込んだ労働基準法改正案の報告書案を提示する。月内に労使の意見をまとめ、通常国会に改正法案を提出する。

これまでの審議会の議論で、労使の各代表は一定日数の有休消化を企業に義務付けることで一致した。ただ、その日数をめぐり、経営者側が3日程度とするよう求めたのに対し、労働者側は8日程度を主張していた。

厚労省の調査によると、2013年の労働者の有休取得率は48.8%。与えられた有休日数の平均が18.5日で、取得日数は9.0日にとどまった。正社員を対象とした別の調査では、有休を1日も取得していない人が16.1%に上った。

政府は20年までに有休取得率を70%に引き上げる目標を掲げており、厚労省は達成のためには5日程度の義務付けが必要と判断した。一方、労働者が雇い入れの日から半年間継続して働いた場合に与えられる有休日数が10日のため、少なくともその半分は、労働者が自ら取得できるようにすべきだとの声にも配慮した。

引用ここまで。

現在、有給休暇は、原則として、労働者が休暇の取得日を指定して請求し取得するものとなっています。しかし、それが有給休暇取得率の低い要因と政府は考えたのでしょう。そこで、上記の記事に見られた労使間折衝の結果として、有給休暇のうちの5日程度について、有給休暇取得日を指定する責任を企業側に負わせ、違反した企業には罰則を設けることとしたわけです。

しかしながら、確かに有給消化日数は欧米などに比して少ないとはいえ、祝祭日の多さや年末年始休暇、夏期休暇などにより、年間の休日合計日数は欧米に比べても決して少なくないというデータも存在します。

今回の記事で取り上げた有給消化義務化は、大きな狙いとしては「労働人口減少時代に備えた労働生産性向上」の一環であり、労働規制緩和の一つとして位置づけられるのでしょうか、週休2日制が定着している企業などにとってはそもそもの有給付与日数が多過ぎる（現在の法定有給付与日数は、週休1日制の時代に定められた日数のままである）という見方もあるのではと考えます。