有給休暇の相談例

労働問題マンガ教材

労働問題ケーススタディ
紙芝居

こちらＡ社長です
Ａ社長は印刷会社を経営しています。

『なんか最近、有給休暇に関して新しい法律ができたらしいんだよな。
　働き方改革っていう言葉もよく聞くし、ウチの会社もちゃんとしとかなきゃな。
　とりあえずちょっと顧問の社会保険労務士の先生のところに相談に行ってみよう』

　こちらは社会保険労務士のＢ先生です

『これはこれはＡ社長、いつもお世話になっております、今日はどういったご相談ですか？』

有給休暇
働き方改革

『あー、どうもＢ先生、 いつも大変お世話になっております。
　今日は有給休暇についてお聞きしたくて。なんか最近働き方改革っていう言葉をよく聞きまして、有給休暇についても何か新しい法律できたらしいですよね？』

年５日の
有給休暇の
確実な取得

『社長、そうなんですよ。これがまたなかなかしっかりと対応しなければいけない法律でして。
　「年５日の有給休暇の確実な取得」と言われている法律ですね』

・年間１０日以上
・付与日から
　１年以内
・少なくとも５日

『具体的にはですね、簡単に言うと、年間で 10 日以上の有給休暇がもらえる人に関しては、その有給休暇が付与された日から一年以内に、少なくとも５日間は確実に有給休暇をとっていただくようにしないといけない、というような法律なんです』

『なるほど、そういった法律ができたんですね。確かにうちの会社でも実際に有給休暇はあるとはいえ、なかなか取得するっていう方、少ないんですよ。
　実際仕事がかなり忙しいというのもあって、何か病気とかでもない限りは、有給休暇はつかわないという方が多いですね。
　休んでしまうと職場のみんなに迷惑をかけてしまうという意識も強いんだと思います』

『はい、そういったケースは、多いですよね。そうなんです。そういったことが多いので、なかなか有給休暇は使われないことも多いですね。

　ただ、やっぱり、社員さんの健康管理もとても重要なものですから、こういった法律が出来たという背景もあるのかなと』

ボーナスの査定に影響？？

違法の可能性

『Ｂ先生、ちなみになんですけど、ウチはなかなか仕事が忙しくて有給休暇は取れない、そういう状況があるので、その分ボーナスでなるべく還元したいと思っていて、ボーナスを支給しています。

　もし有給休暇をたくさん取るという方が増えてくると、その分、売り上げが下がってくることが予想されるので、そうなりましたら、やはり有休をとる人と取らない人のバランスから、有給休暇を取って出勤日数が減った人のボーナスの査定の際には、その分少なく査定せざるを得ないと思うんですが、それは大丈夫なんでしょうか？』

『いえいえ、社長それはまずいと思います。有給休暇は法律で定められた権利ですので、有給休暇を取ったことを理由としてボーナスの査定を低くしたりするということは違法の可能性が高いと思います』

『え、あ、そうなんですね。それは気をつけないといけないですね。

　うっかりしてしまうところでした。気をつけます』

『それにしても先生、実際のところ、この法律を全ての会社さんがしっかりと守る、というのもなかなか難しいのかもしれないという風に予想しているんですが、もしこれができなかった場合どういうことがあるんでしょうか？』

罰金

『はい、その場合には、罰金の対象になってしまうという可能性がありますので、やはりしっかりと取り組む必要がありますね』

『なるほど、罰金はされたくないので、先生のおっしゃる通り、しっかりと取り組む必要がありますね。

　では、従業員の方で、自ら有給休暇を取る人はよいとして、自ら有給休暇を取ろうとしない人がいましたら、もう会社の方で年５日分の有給休暇の日を勝手に指定すればよいということでしょうか？』

会社が指定？？

意見を尊重

『いえいえ、いきなり会社の方で、有給休暇の日を一方的に指定するのではなくて、まずは、ご本人が自ら有休休暇を取得するよう促してください。それでも、有給休暇を取らない方については、会社さんの方で、その従業員さんの有給休暇の取得希望日のご意見をお聞きして、なるべくそれを尊重して、有給休暇の日を指定する必要がありますね』

半日単位？
時間単位？

『なるほど、そうなんですね、わかりました。ちなみに、半日単位や、時間単位の有給休暇もありますが、その「年５日分の有給休暇の確実な取得」に、半日単位や時間単位の有給休暇も、含まれるのでしょうか？』

半日単位
は0．5カウント
時間単位は×

『半日単位の有給休暇は、０．５日としてカウントされますが、時間単位の有給休暇はカウントされません』

『なるほど、そうなのですね』

『それにしても、そうすると、会社のほうは、この５日分の有給休暇の管理がなかなか難しいかもしれませんね。
　人によって入社日も違うので、10 日の有給休暇が付与される基準日というのもバラバラなので』

対策

『そうなんです。会社さんの管理の手間が大変になる面はありますね。
　そこで、対策はいくつかありまして、例えば』

基準日の統一

『従業員さんが不利にならない形で、有給休暇の付与の基準日を前倒ししてあげて、たとえば、月初め、月初の日に統一すると、管理はラクになりますね』

計画的付与（５日を超える分）

『それと、有給休暇の計画的付与制度、という制度があります。
　これは、少なくとも５日分は、従業員さんが自由に有給休暇を取得する日を保障し、５日を超える分について、会社さんのほうで、労使協定に基づいて、計画的に、有給休暇を付与するという制度です』

①就業規則
②労使協定

『これをするためには、２つの条件があります。
　一つは、予め、就業規則に規定をしておくことです。
　もう一つは、労使協定、つまり、労働者の過半数を代表する方もしくは、労働者の過半数で組織する労働組合との間で、書面による協定を締結する必要があります。
　ちなみに、この労使協定は、所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません』

『なるほど、いろいろ、工夫できるということですね。わかりました。
　ありがとうございます。がんばります』

＜参考＞

有給休暇に関するルールは、よく誤解されていることが多いテーマであり、法律がわかりにくい面もあるため、有給休暇に関する相談のやり取りをマンガ形式でお伝えしました（この物語は制作時点の情報に基づくものであり、法令改正・判例変更等の可能性がありますので最新情報をご確認ください）。