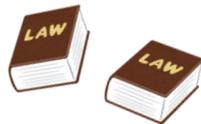


働き方改革、ならぬ休み方改革



58.3%。これは、令和3年の有給休暇取得率（令和4年就業条件総合調査）です。過去最高を記録したものの、政府の目標である「2025年までに70%」の取得率を達成するためには克服すべき壁があります。壁、その一つとして挙げられるのが「有給の取得へのためらい」です。厚生労働省の調査の結果では、70%の労働者が「みんなに迷惑がかかると感じるから」という理由で有給休暇取得にためらいを持っているようです。

そのような壁を取り除くべく年次有給休暇の取得を促進するために、制度としての取り決めがいくつかあります。

●会社が計画的に年休を与える制度（＝計画的付与制度）

労使協定の定めに従って、計画的に休暇取得日を割り振る制度です。労働者がためらいを感じることなく、有給を取得しやすくするねらいがあります。

●半日単位取得、時間単位取得制度

半日単位の取得ができます。また、労使協定の締結により1年のうち、5日を限度に時間単位で年休を与えることができます。

●付与日数が年10日以上に従業員に対しての、5日の取得義務

年次有給休暇の付与が年10日以上労働者には、付与した日から1年以内に5日の有給を取得させるという義務があります。企業側の義務であり従業員の有給取得が不足していると、雇用主に30万円以下の罰金が課せられる可能性があります。

まずはこのような法律で定められている年次有給休暇の仕組みを、経営者や管理職が把握することが重要です。会社が法律遵守を出来ていない、となると従業員のモチベーションが下がったり、会社のイメージダウンなどのリスクにつながってしまいます。

年次有給休暇は働く側だけではなく、企業にとってもメリットがあります。従業員の仕事に対するモチベーションが高まれば、生産性や従業員満足度、健康の向上などが期待できます。また、制度を整えることで「働きやすい職場づくり」の良いイメージが広がるため、人材確保にも有効です。

そもそも年次有給休暇は働く人々の心身のリフレッシュを図ることを目的としています。実際にサードプレイス（地域活動や趣味の交流、行きつけの飲み屋等）を持つ人は持たない人に比べて、仕事へのエンゲージメント（貢献意欲）が高く、仕事の成果が高い傾向にあると言われています。政府の「働き方・休み改善ポータルサイト」には、キッズウィークの取り組み（地域ごとに夏休みなどの長期休業を分散化することで、大人と子どもが一緒にまとまった休日を過ごす機会を創出しやすくする）など、休み方に関連する様々な取り組みが紹介されています。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。長時間労働を抑制するための法制度や各社の仕組みは様々ですが、有給休暇取得は有効な手段です。昨年、年次有給休暇も制度が複雑化しておりお問い合わせも増えてきています。ご不明な点がありましたらMRパートナーズへご相談ください。

MRパートナーズ部署紹介 「社労支援部」をご紹介します♪

今回ご紹介する「社労支援部」は、手続き全般（入退社/育休/傷病手当金/労災等）の書類作成や申請を担当している部署です。手続きの種類ごとに分担して行っております。



編集後記

ミカン狩りのできるキャンプ場に行ってきました。柑橘類の甘酸っぱい香りにつつまれ、ミカンを食べながら収穫。とても気持ちのよいものでした。ミカンを食べてこの冬、健康に乗り切りたいものです。年末調整につきましては、引き続き、ご不明点などございましたらお問合せいただければ幸いです。