

# 有給休暇の一齐付与の 取り組みについて

皆さんは「有給休暇の取得義務化」についてご存じでしょうか。

SBLでは、かねてより働き方改革に積極的に取り組んできました。

今回は、先日導入した年次有給休暇の一齐付与についてご紹介します。

有給休暇の取得状況を管理し、スタッフが有給休暇を取得

しやすい環境整備を目的とした

取り組みとなっていますので、

参考にしてください。



## 有給休暇を付与するための要件は？

事業所は、正社員やパートタイム労働者などの区分に関係なく、

以下の要件を満たすすべての労働者に対し、

確実に有給休暇を付与しなければなりません。

- ①入社日から6ヶ月継続して雇われていること
- ②全労働日の8割以上出勤していること

## 有給休暇はいつから何日付与するの？

労働基準法では、入社日から6ヶ月が経過した日に、全労働日の8割以上出勤した労働者に対し10日間の有給休暇を付与することになっています。その後は勤続1年ごとに8割以上出勤した労働者に対して一定の日数が付与されます。

なお、パートタイマーなど短時間勤務の従業員に対しては、出勤率に応じて有給休暇が比例付与されます。

原則



参考 有給休暇の付与日数

勤続年数	6ヶ月	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

※比例付与対象者は除く

## 原則では有給休暇管理が煩雑！

2019年4月に労働基準法が改正され、年10日以上の有給休暇が付与される従業員に対して、年5日の有給休暇取得が義務付けられました。違反すると、30万円以下の罰金が科せられます。

昨今、中途採用が積極的に行われており、結果として基準日が労働者ごとに異なるケースが増えています。従業員ごとに、誰にいつ付与するのか、有給休暇を5日以上取得しているか細かな管理を行わなくてはなりません。

従業員数が少ないうちはさほど問題にはなりませんが、従業員数が増えるにつれてこの管理は煩雑になってしまいます。



## 基準日の統一に向けて

有給休暇の取得状況を管理しやすくするため、SBLでは、2021年6月より、有給休暇の基準日をあらかじめ一定の日に統一し、一斉付与することとしました。

基準日の統一は、労働基準法には明記されていませんが、行政通達(法律の解釈)により認められています。しかしながら、基準日の統一によって、労働基準法よりも不利な労働条件にならないよう、注意が必要です。

以下、SBLで導入したケースを例にご説明します。

### 対応① 新入社員への対応

従業員 A さんの場合



Aさんの場合、入社日から6ヶ月経過した10月1日が有給休暇の法定基準日となりますが、入社日に2日の有休(※図表参照)を付与します。そして6月1日のSBL独自の基準日において10日の有給を付与します。

原則では、入社日から6ヶ月勤務することにより10月1日に10日の有休を付与することとされています。SBLの有給付与においては10月1日において2日+10日=12日の有給休暇が付与されており、労働者有利となっているため労働基準法には違反しません。

※SBLで定めた入社日の有給休暇付与日数

入社月	6月~11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
付与日数	10日	9日	8日	6日	4日	2日	1日

### 対応② 在職中の社員への対応

新しく入社する従業員に対しては、入社月に応じた有給休暇を付与することによって調整が可能となりました。

加えて、現在在籍している従業員の基準日を統一するための対応も忘れてはなりません。

SBLでは、全従業員に対して前倒しで2021年6月1日に一斉付与としました。

在職中の従業員に対しては、2021年に最大で40日の有給休暇が与えられます。40日もの有給休暇を取得することは事務所としても影響が大きく、未取得の有給休暇の有給休暇の有効期限が切れる2年後どのように扱うかが今後の課題となっています。

従業員 B さんの場合



### おわりに

以上、SBLで実際に導入したケースをご紹介しました。事業者の皆様におかれましても、従業員が働きやすい職場づくりを実現する取り組みの一つとして、是非参考にしてください。