

介護経営術

vol.41

働き方改革関連法施行による 有休取得義務への対応

改正法の施行で 5日の有休取得が義務に

2019年4月から、働き方改革関連法が一部施行されました。なかでも年次有給休暇（以下、有休）の取得義務は、介護事業者が最も優先的に取り組まなければならない内容といえます。まず、改めて今回の改正内容を確認します。1年間で10日以上の有休が付与される職員については、5日の取得が法人側に求められています。法人や事業所での平均ではなく、該当する全職員にそれぞれ取得させる必要があります。

注意しなければならないのは、法人内で有休を付与する基準日を設けている場合等です。介護事業者によくみられる有休付与を、パターン別

にご紹介します。

① 年2回の基準日を設けている場合

有休は、法定どおりの場合、「雇い入れの日から起算して6カ月間継続雇用」した時点で付与されますが、全職員を、雇い入れ日を基準として管理することは困難なため、多くの法人では基準日を設けています。

たとえば、10月1日～3月31日に入職した職員は4月1日、4月1日～9月30日に入職した職員は10月1日を基準日として管理する場合などです。この場合は、それぞれの基準日が起算日となり、次の基準日を迎えるまでの1年間で5日を取得させる必要があります。

② 雇い入れの時点で有休を付与する

場合

社会福祉法人などは、雇い入れた時点で、最初の有休を付与する場合



薄井 和人

株式会社川原経営総合センター
経営コンサルティング部門
人事コンサルティング部
社会保険労務士

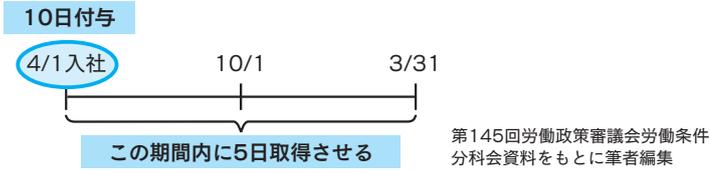
があります。この場合は、雇い入れた日が起算日となるため、雇い入れた日から1年を経過するまでに5日を取得させる必要があります（図表1）。

③ 初年度と2年目以降で、付与日が異なる場合

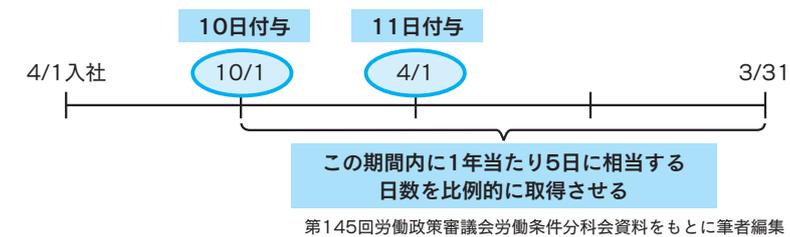
①の場合と同様、基準日を設ける場合でも、全職員を同一の基準日で管理する場合もあります。たとえば、入職1年目は、職員ごとに6カ月経過した時点で付与、その後、4月1日の基準日に、勤続年数に応じた有休を付与する場合です。このような法人では、1回目と2回目以降の付与日が異なり、起算日と期限が異なります。

図表2のように1回目の付与日から1年を経過する前に2回目の付与日を迎える場合は、1回目の付与日が起算日となり、2回目の付与日か

図表1 雇い入れの時点で有休を付与する場合の有休取得期限



図表2 初年度と2年目以降で、付与日が異なる場合の有休取得期限



図表3 年次有給休暇の比例付与日数

	週所定労働日数	週所定労働日数	継続勤務年数						
			6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月
付与日数	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

付与日数が10日を超えているため、有休5日取得の義務が発生

**取得義務の対象となる
職員の範囲**

有休は非正規職員にも、勤続年数から1年後が期限となります。ただし、義務となる日数は、1回目の付与日から2回目の付与日の1年後までを12カ月相当とした場合の日数です。今回の場合は、期間が18カ月のため、7・5日を取得させることが求められます。

今後は、次の3とおりのいずれかの方法で有休を取得させる必要があります。

〈自発的取得〉職員本人が時季を指定して取得する方法

〈個別指定〉取得日数が5日未満の職員に対して、職員本人の希望を聞いたうえで施設が時季を指定して取得させる方法

〈計画的付与〉職員代表との労使協定により、各職員の有給休暇のうち5日を超える部分について、施設があ

今後の有休の取得方法

や所定労働日数に応じて比例的に付与されます。図表3は、非正規職員の有休の付与日数です。所定労働日数により比例的に付与されていることがわかります。週の所定労働日数が3日以上の場合、勤続年数が一定を超えると、付与日数が10日以上になる場合があります。

今回の改正法は、これらの非正規職員も当然対象となり、付与日から起算して1年以内に、5日分の有休を取得させる必要があります。義務の対象とならない場合でも、有休は職員に与えられた当然の権利ですから、年間を通じて計画的に取得させる必要があるでしょう。

介護業界では、職員ごとの取得率に大きなバラつきがあることも重要な課題です。取得を啓発するだけではなく、業務負担の不公平を是正することも重要です。

また、特別有給休暇を付与している場合等で、有休の取得率に課題をかかえている法人が散見されます。新規採用職員から新たな就業規則を適用させる等、経営とのバランスを考慮した制度設計が求められます。

5日の義務を順守できていない法人には、達成していない職員1人当たり30万円以下の罰金が科されます。100人未達の職員がいる場合は最大3000万円の罰金と、非常に厳しいものといえます。

なお、労使協定を締結することで時間単位の有休の取得を認めている法人もありますが、時間単位で取得した有休は今回の5日に含めることができないため、注意が必要です。半日単位は含めることができます。

まずは、全職員の有休保有日数を正確に把握する必要があります。また、年次有給休暇管理簿の整備が未対応の場合は、早急な対応が求められます。職員ごとの、①基準日(付与される日)、②取得日、③残日数がわかるように管理します。