

視点

年次有給休暇5日を楽しむ！



岡山県経営者協会
専任コンサルタント

中野 花 都 江 (社会保険労務士)

平成最後の新年を迎えました。本年は元号が改められる^{こはら}寿ぎの年になります。地域の力、人との繋がりを再認識し、新たな一步を踏み出す良い年になりますようご祈念申し上げます。

さて、本年4月から働き方改革関連法が順次施行されます。そのうち労使ともに関心が高いのは年次有給休暇の5日付与義務化ではないでしょうか。これは結果が可視化できるという分かり易さもあり、「働き方改革」の目玉と言えるものです。

多くの日本企業には、未だに年休取得に対する強い抵抗感が存在します。厚生労働省が行った就労条件総合調査においても、平成29年の年休取得率は平均51.1%となっています。国際労働機関（ILO）第132号（年次有給休暇）を批准している37カ国（ドイツ・ノルウェー等）では100%に近い取得率であること、日本と同様に批准していないフランスが100%である事に鑑みても、日本の取得率は圧倒的な低さです。外国人労働者が増えれば、年休取得率の国際比較を論じる機会も増えると予想されますので、義務化もやむを得ない改正でしょう。

この改正への対策として、「従業員間の取得状況に偏りがあるため、未取得者に積極的に声掛けをする」「事前に取得希望日を聞き、取得日が重複しないようにする」「部門長が取得状況を定期的に確認し促進を図る」「会社が計画的に付与する」等が挙げられています。会社が義務化への手段を講じることは当然です

が、付与することが目的となっており、今のところ意識改革の必要性まで視野には入っていないように思われます。

「働き方改革」はワークライフバランスを推進するための改革です。政府が「働き方改革」と公言するからには、会社も付与して終わりでは目的を達成したことにはなりません。当然休暇の過ごし方が重要になります。年休を取った従業員が、ただ漫然と、あるいは翌日からの仕事の段取りを気にしながら過ごすのでは休暇を活かしているとは言えません。この際発想を転換し、会社が少し背中を押してみてもどうでしょう。例えば社長が従業員一人一人に年休ノートをプレゼントすると、休暇を有効に使って貰いたいというメッセージが伝わるのではないのでしょうか。新たな元号からスタートできるのも記念になります。十人十色、上手に年休を活用できる人もいれば、仕事以外での時間の使い方に取り組んだ事がない人もいるでしょう。大切なのは、主体的に考えて年休を活用する事です。人間力が鍛えられます。今年5日の年休が思い通りに使えたら、次年度への弾みにもなります。計画を立て、休暇を楽しみ、振り返り、次回の計画へと繋いでいくためのノートです。

小さな積み重ねで生まれる達成感は、続ける事で大きな成功体験に繋がり、仕事にも良い影響を与えるでしょう。「我社では仕事も遊びも力一杯、全員が人生の楽しみ方を知っている。」と胸を張れる社長が次々と現れるスタートの年になると良いですね。