



# 年次有給休暇は労働者の権利です！

## 休日なのに有休!?

### 企業、罰則回避ですり替え横行

働き方改革の一環で導入された企業に対する有給休暇の取得義務付けをめぐり、企業がもとも休日と決まっていた日を勤務日に変え、その日に有休取得するよう促すケースが相次いでいることが明らかになった。社員の休みを増やすのが制度の本来の目的だが、この手法が横行すれば休みは増えない上、自由に取れる有休も減ってしまう。

（池尾伸一）

「就業規則を変えます」。休みたい時に休める環境を面的に消化させよう。Aさんは以前、病気で入院などで十三日ほど有休を取った。「有休を強制取得させられるなら同じように病気がした場合、有休が足りず欠勤扱いになってしまいます。子供の学校行事や急病で有休を使おうと子育て中の社員も困るはず。こんな不利益を一方的に押しつけるなんて」。Aさんは憤る。連合にも相次いで相談が寄せられている。有休関連の相談は二〇一七年、一八

「もともとの休日」と有休のすり替えによる有休取得率向上策の例



働き方改革の「罰則回避」ですり替え横行。年と七百五十四件だった「の相談が目立つ」（連合幹部）。昨年は五割増の千四百四十四件に急増。年末年始休みが就業規則変更で勤務日にされた例など「もともとの有休を有休で取られた」と罰則も科せられる。社員の

希望を聞き、有休予定日を設定するのが本来のあり方。だが有休増で人手が足りなくなるのを懸念する企業が、実質的に休みを増やさない抜け穴の手法に出ているとみられる。

「この手法は社員にはデメリットばかり。休日の実質的に増えない上、病急や緊急時に備えて残してある有休が食われる。新型コロナウイルスに関連し、病休制度のない企業では有休で自主的に休む検討をしている人もいるとみられるが、この場合も自由に休む妨げになりかねない。

労働問題に詳しい佐々木亮弁護士は「従来の休みを有休にすり替えるのは社員の休みを増やす法律の趣旨から外れている。企業が押しつけてきた場合、働く人は労働基準監督署や労働弁護団などに相談してほしい」と指摘。政府にも「見掛けだけ有休取得率が上がっても意味がない。企業が従来の休日を減らしていないか実態を調べるべきだ」と注文をつけている。



不安や疑問があれば、一人で悩まず東労組にご相談ください！

2019年4月より年10日以上の有給休暇が与えられる社員には最低5日は取得させることが企業に義務付けられました。



世間に目を向ければ、1年のうちに1日も有給休暇を使わず、流してしまっているという方も珍しくありません。日本の有給休暇取得率の低さを改善するために、有給休暇の取得義務付けが始まったのです。

もちろん有給休暇は従来通り労働者の権利ですので、取得義務付けが最低5日だから5日取得すればあとは企業が取得させなくても良い、というものではありません。有給休暇は労働者が好きな時に取れ、給与も保障される制度です。

働く私たちが正しく制度を理解し、自分の権利としてきちんと有給休暇を取得していくこと、また企業が制度の本来の目的とかけ離れた対応を取るようであれば、しっかり指摘をしていくことが大切です。

年次有給休暇は流すことがないように計画的に取得しよう！

