

有休「取得時期」指定義務

計画的付与が有効

繁閑次第で調整可能

4月から始まる年次有給休暇の取得時期指定の義務化により、全事業者は労働者に年5日間の有休を取得させなければならないが、トラック運送事業者にとってはドライバー不足や車両が止まることによる収入減など大きな壁がある。指定義務に違反すれば、未達成の労働者1人につき30万円以下の罰金が科される。有効策には、就業規則の変更と労使協定により、あらかじめ取得時期を定める「計画的付与」がメ리트があるが、4月からの義務化に対応するには、早急な対策が求められる。

(辻本亮平、吉田英行、江藤和博)

取得時期指定の義務化は、時間外労働の罰則付き上限規制などと違って適用猶予が無く、全企業一律に4月から適用されることから、中小トラック事業者にとっては働き方改革関連法の第一波となる。しかし、三共陸上輸送(川崎市川崎区)の鈴木雄三社長(66)が「4月からの義務化に備えて対策している事例をあまり聞かない」と話すよう

に、業界全体で対策が進んでいるとはいえない。

事実、取得時期指定の義務化は、トラック事業者にとって対応しづらい面がある。内外液輸(川崎市川崎区)の伊藤保義社長(70)は「ドライバー不足が深刻で、休暇を与えられないのが業界の実態。更に、休暇を強制すれば、稼きたいドライバーから苦情が来ることも考えられる」と指摘。

三和運輸機工(中山真社長、同区)の中山学取締役(49)は「ドライバーの休暇取得により車両を止めることになるので、収入減は避けられない」と話す。

しかし、2019年度に労働基準監督署の監督を受けた場合、その時点で具体的な対策が講じられていなければ、再監督は避けられない。再監督時の状況次第では、数カ月で5日分を付与しなければならなくなり、死活問題になりかねない。

木曜
レポート

収入減避けられない？

有休取得時期の指定が義務化されると、年10日以上の有休が付与される労働者に、5日以上を経営者が指定した時期に取得させなければいけなくなる。就業規則に規定した上で、経営者が労働者の意見を尊重して

取得時期を指定。指定した時期の変更は、経営者が再度、労働者の意見を聞いた上で行う。日数を管理する際は、半日の有休を0.5日として換算。労働者ごとに有休の管理簿を作成し、3年間保存する必要がある。

計画的付与には労使協定が必要

項目	内容
対象者	休業や退職があらかじめ分かっている従業員は計画的付与の対象から除外
有休の日数	有休のうち、少なくとも5日は労働者の自由な取得を保障
具体的な方法	事業所全体の一斉付与、班ごとの交代制付与では付与日を定める。個人別付与では計画表の作成時期と手続きを規定
付与日数が少ない人の扱い	一斉付与の場合、新規採用で5日の有休が無い人に①有給の特別休暇②休業手当の支払い—のいずれかの措置
付与日の変更	計画的付与日の変更が予測される場合、その手続きを規定

なお、労働者が自ら申し出て取得したり、計画的に付与されたりした日数は、義務の5日分から控除できる。労働者の申し出や計画的付与で5日取得している場合、指定する必要は無い。

カレンダーで「見える化」

有効策としては、計画的付与が挙げられる。自社の繁閑やドライバーの都合に合わせて、計画を練ることができた。実行するには、就業規則を変更し、更に労使協定を結ぶ必要がある。労使協定には、実際の取得時期などを盛り込む。計画的付与では、従業員への付与日数から5日を差し引いた日数が対象となる。

計画的付与に当たり、保険サービシステムHD（橋本卓也社長、東京都千代田区）の馬場栄常務（51）は、従業員ごとに取得時期を示したカレンダーの作成を提言する。労務の管理状況を「見える化」し、いつでも参照できるようにするのが目的。そうすれば、取得予定時期に幅を持たせやすくなり、突発的な要請に

も対応可能だ。加えて、馬場氏は有休取得時期の設定時、「子供の運動会」を織り込むことを推奨する。ドライバーが有休を取れず、子供の運動会に参加できなければ、家族が不満を持つ。大切な日には有休が取得できるかどうかは、ドライバーとその家族の納得感に大きく関わる。運輸労連の武井伸泰書記

次長（55）は、あらかじめ有休の取得時期を定めるメリットに、従業員の心理的負担の軽減を挙げる。「同僚が有休を取っていない」ことに対する遠慮を減らすことができるという。

厚生労働省も、有休の取得率向上への方策として、有休取得率向上の好事例の一つが、ゆた（河本善邦社長、山口市）の取り組み

だ。同社はグループ別に個人の勤務カレンダーを作成し、18年度（18年8月～19年7月）の計画有休を5日に設定、完全消化のメドも立っている。また、19年度は計画有休を10日に増やす方針を打ち出している。

労使うなずける体制を

取得時期の指定義務は経営者にとって大きな課題だが、従業員にとっては労働環境改善のきっかけとなる。武井氏は「従業員にとっての不利益変更とならないよう、しっかり話し合っ

て欲しい。経営者には、これを機に法への理解を深めてもらい、法令順守（コンプライアンス）につながることを期待したい」と話す。

また、経営者側からも「今は負担増となるが、今後、働き方改革の必要性が一層進んでいくことを考えると、今からしっかりとコンプ

ライアンス体制を整えておくことが大切」（中山氏）といった声が上がっている。そのためは、労使が法令への理解を深める必要がある。運輸労連は会合で、有休取得時期の指定義務化を含め働き方改革関連法について解説。大京運輸（館

勝宏社長、東京都大田区）の妹尾洋専務（50）も「ルールができたことを知らない社員が多いと思う」と話しており、同社では4月までに全社員に説明する場を設け、取得を促していきたい考えた。

義務化は4月からだが、その対策を講じるには早急な検討が必要だ。対応が後手に回れば、今後の事業継続性が危ぶまれる。更に、未来にわたって事業を継続するため、労使双方がうなずける体制を整備する必要がある。