

## 年次有給休暇の時季指定義務に係る実態調査結果

労働基準法の改正により、本年4月から「年次有給休暇の時季指定義務」がスタートし、年10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日は使用者が時季を指定して取得させることが全ての勤務先に義務付けられるようになった。

施行から半年が経過し、対応状況等について、協会員を対象に無記名による調査を行った結果は次のとおり。

調査期間：令和元年11月1日から11月15日まで

調査対象：公益社団法人広島ビルメンテナンス協会加盟66社

調査方法：紙面による選択制の調査(無記名による回答)

回収率：57.5% (66社中38社回答)

設問1 今回の改正への対応状況をお聞きします。

対応済み	16社
未対応	5社
一部未対応	17社

設問2 「対応済み」と回答の方へお聞きします。どのような対応策を講じられましたか。(自由回答)

個別回答は、①から⑱のとおり。

対応方法は、次に分類される結果であった。

- ・個人面談を行い、取得希望日を確認し指定する方法
- ・会社側が勤務シフトを調整し、取得を勧める方法
- ・年間を通じて取得状況を確認し、取得率の低い者に取得を促す方法
- ・誕生日等を休暇日とする制度を新設する方法

<個別回答>

- ① 従業員に聞き取り調査し、取得時期を指定。
- ② 発給後、半年以内に時季指定し必ず5日取得して貰う。
- ③ 社内メールにて取得月に応じ社員へメールし5日以上の予定を報告させる。社員ごとの取得表を作成しそれぞれ確認しながら有休取得を実行させる。
- ④ 会社の年間カレンダーにおいて計画年休指定日を5日間指定している。
- ⑤ 社員の希望に沿った取得時季になるよう事前申請年休制度を導入し計画かつ確実に取得できるよう管理している。

- ⑥ 会社として作業スケジュールを調整し有休を取得させる。
- ⑦ 基本期間内にいつでも取得出来るようにしたが出来る限り閑散期に早めに申告して頂くようお願いした。
- ⑧ 本人と相談して年5日は、有給休暇を出来るようにしている。
- ⑨ 該当者各人の基準日から、1年間の有給希望日を聴取し施設毎に業務の支障が出ないことを前提に計画した。
- ⑩ 全社的に10月末までに年休取得5日未満をリストアップし年休を管理している。1月迄に5日未満の社員に対しては会社が指定して取得させる。(本人と相談の上)
- ⑪ 週ごと及び月ごとの勤務シフトを調整し、公休日以外の休日が取れるようにした。
- ⑫ 毎月取得状況をチェックし、未取得者に対し指導している。
- ⑬ 対象者の中で6ヶ月たった時点で年5日消化していない人はリストして管理。計画的に取得して貰う。
- ⑭ パート・アルバイト等シフト制の中に有給日を入れる等。
- ⑮ 年10日以上の有給休暇付与者の取得日数を毎月チェックし、有給消化率を上げるよう指導している。
- ⑯ 誕生日、健康診断受診日を指定日とした。
- ⑰ 指定日を指定した。
- ⑱ 連続5日の有給休暇及び本人の希望日指定
- ⑲ 設備：各事業所で調査のうえ取得  
 清掃：各事業所で調査のうえ取得又、補助要員で対応  
 警備：各事業所で1，2班に分けて調査のうえ取得。

設問3 「未対応」、「一部未対応」と回答の方へお聞きします。どのような点で苦慮されていますか。(自由回答)

個別回答は、①から⑬のとおり。

一部、「作業員が休みたがらない」という回答はあるものの、大半は「人手不足による代替要員が確保できない」という結果であった。

<個別回答>

- ① 一部の従業員にのみ負担が増え、現実的には労働法を全て遵守する事が難しい。
- ② 代替者が確保できない。11件
- ③ 労働者から希望を聞き有休を取得してもらっているので時季指定をする必要がない。
- ④ 代替者が確保できないが5割以上は取得させている。
- ⑤ 人員が確保できない。業務の入りが一定でないので予定が立てるのが難しい。

- ⑥ 代務要員が不足の為一部未対応。
- ⑦ 代替者の確保に苦戦します。(仮に確保しても業務がこなせない)
- ⑧ 現在代務者を確保するよう調整中だが人手不足の現場は調整が難しい。
- ⑨ 作業員は、休みたがらない。作業員に負担がかかる。
- ⑩ 人員不足の穴が埋めれず苦慮している。
- ⑪ ベットメイク：宿泊稼働、各人の出勤曜日等の関係及び人員不足により各個人毎に決めざる得ない。
- ⑫ 業務の閑散期が一定でないので休暇予定が立てづらい。
- ⑬ 一人現場など有休を取得場合、補勤社の対応がうまくいかないケースがある休暇予定たてづらい。