

## 今月の相談事例（3月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2

三浦労務経営事務所

社会保険労務士 三浦 茂

TEL 0547-45-5811

FAX 0547-45-5821

URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

### 【相談】

有給休暇を、毎年付与しているのですが、取得のさせ方に困っています。

有給休暇を使い、休む事で同じ業務をしている従業員の迷惑になると言うこともあるし、賃金が発生するのに休むということで、経営面にも影響します。また、体調不良で急な休みの時に有給休暇として休まれてしまっは尚更です。どうしたらいいのでしょうか。

### 【アドバイス】

まず、有給休暇の付与については、『6ヶ月間継続勤務し、8割以上出勤した労働者に10日の有給休暇を与えなければならない』と、労働基準法第39条で定められています。また、6ヶ月を超えて継続勤務する日から起算した継続勤務年数1年ごとに、次の労働日を加算した有給休暇をあたえなければなりません。

6ヶ月経過日からの継続勤務年数	1年	2年	3年	4年	5年	6年
有給休暇の付与日数（単位：労働日）	11日	12日	14日	16日	18日	20日

取得についての考え方ですが、自社の組織のあり方をどのように考えるのかが重要です。

“結果第一主義”で、社内の人間関係は二の次で、期待する結果を得られる方が優先されると考えるのか。それとも“一致団結主義”で、結果よりも全体での仕事の進め方が大事で、お互い気持ちよく仕事をして皆で結果を作り込んでいくものだと考えるのか。

“結果第一主義”ならば、有給を取ろうが取らないでいようが個人の勝手であって、結果が残せていればそれで良しとなります。一方“一致団結主義”であるならば、他の人の迷惑になるような有給の取得は容認せず、迷惑にならない時期を選ぶ事になります。

“結果第一主義”であるならば、結果に応じた処遇となり、良い結果を継続して残す者は厚遇され、結果がおぼつかない者はそうではない処遇となります。必然、結果を残せない者は有給を取得する機会に恵まれなくなります。

“一致団結主義”であるならば、従業員全員にある程度の生活を補償する処遇となり、結果に応じた厚遇もやはり皆で共有することになります。能力の高い者と低い者の処遇の差は僅かしかありません。能力の差でよりも、お互いに気持ちの支えになっているような者の処遇を良くしているのでしょうか。

経営者は、どちらの姿勢で経営していくのかを明瞭にすべきです。個人への配慮の前に、経営姿勢をはっきり示さなくてはならないのです。その姿勢を貫くためには、就業規則に有給休暇の取得要領を明記すべきです。

経営姿勢についてですが、実はこういった考え方は個々の従業員も持っているのです。“一致団結主義”の組織に“結果第一主義”の従業員がいると、その組織はその者にかき回されることとなります。そういう意味からも経営者の経営姿勢を貫くべきなのです。

そして、取得によって経費が圧迫されるのであれば、総額人件費管理を行う事をお勧めします。総額人件費管理とは、従業員に支払う賃金のみではなく、社会保険料・労働保険料・雇用保険料や、退職金の引当費等、従業員へ支払う全ての経費となる部分をコスト管理する事です。有給を取得する事を前提として、有給を含めた総額人件費を、費用として予定していくことで、過剰なコストという意識を払拭できます。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）