

有給休暇の計画的付与について

注目トピックス

01 | 有給休暇の計画的付与について

ワークライフバランスの考え方により、有給休暇をもっと取得させることが社会的に求められていますが、会社としては営業に支障をきたすような有給休暇の取り方は避けてほしいところです。

このような事情に対応するため、労働基準法では有給休暇の取り方について労使協定により時期を指定することができるとしています。

02 | 会社は試用期間をどのように活用すべきか

採用面接だけでは応募者の適性を判断できないことから、多くの企業で雇用後の数か月「試用期間」を設けています。この試用期間について、認識違いや従業員への説明不足が原因で労使トラブルになることがあるため注意が必要です。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 有給休暇現状チェックシート

有給休暇の状況や計画的付与の導入検討のため、以下のチェックシートをご活用ください。FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

有給休暇の計画的付与について

繁忙期の過剰な有休取得は生産性に影響します。繁忙期を避けて有休を取得させる「年次有給休暇の計画的付与」の制度を紹介します。

はじめに

ワークライフバランスの考え方により、有給休暇をもっと取得させることが社会的に求められていますが、会社としては営業に支障をきたすような有給休暇の取り方は避けてほしいところです。

このような事情に対応するため、労働基準法では有給休暇の取り方について労使協定により時期を指定することができるとしています。

原則的な有給休暇の考え方

有給休暇は回数券に例えると理解しやすいでしょう。半年勤務した社員には10枚つづりの「有休回数券」をプレゼントしなければなりません。

その回数券は社員が好きな時に使えます(時季指定権といいます)が、業務に大きく支障をきたす場合、会社側は「その日は忙しいから別の日に使って欲しい」ということができます(時季変更権といいます)。

どちらの主張を優先するかはその時の状況によって決まります。チケットの有効期限は2年です。

年次有給休暇の計画的付与とは

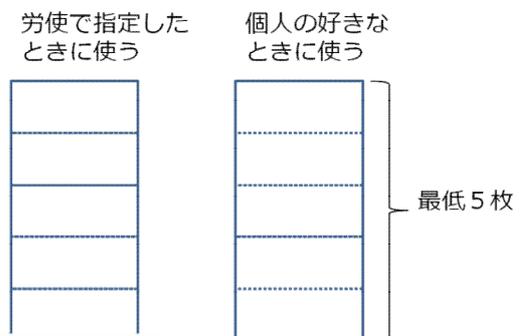
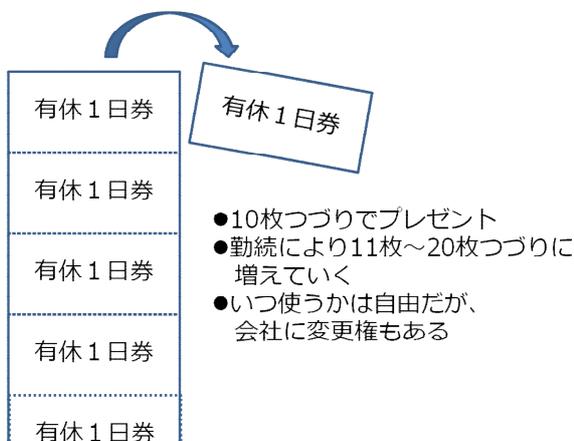
年次有給休暇の計画的付与とは、労働者と雇用主との間で相談して「有休チケットを使うタイミングをあらかじめ決めること」を言います。

タイミングの決め方としては次のようなパターンが考えられます。

1. 夏季休暇、年末年始休暇に有休を付けて大型連休とする
1. 閑散期に有休をまとめて取得させる
2. 飛び石連休の間の勤務日を有休指定日とする

法律上、夏季休暇や年末年始休暇は必ず与えなければならないものではありませんから、例えば「月～月の間に各人交代で日の有休を取る」という定め方をすることが可能です。

ただし、前述の「有休チケット」全てについて使うタイミングを限定することはできません。最低でも5枚(5日分)は従業員の好きな時期に使うために残しておかなければならないことに注意が必要です。



労使協定を結ぶ際に繁忙期を避けて有休取得をするよう、よく話し合って設計をしてください。有給休暇に関するご相談は当事務所までお寄せください。

会社は試用期間を どのように活用すべきか

試用期間中だからといって会社は自由に従業員を解雇できません。試用期間の正しい活用方法について解説します。

はじめに

採用面接だけでは応募者の適性を判断できないことから、多くの企業で雇用後の数か月「試用期間」を設けています。

この試用期間について、認識違いや従業員への説明不足が原因で労使トラブルになることがあるため注意が必要です。

試用期間とは何か

試用期間とは一般に「本採用を決める前の試験的雇用期間」を言います。採用面接だけでは実際の働きぶりはわからないため、仕事や社風への適合性を判断する目的で試用期間を設けていることが多いでしょう。

よく勘違いをされますが、「試用期間中であれば会社は自由に解雇ができる」という考えは誤りです。たとえ試用期間中であっても解雇には「合理的な理由」が必要となります。

試用期間中の解雇は「その解雇権が、正規雇用の社員などを解雇する場合に比べて多少広く認められやすい」に過ぎません。



試用期間中は解雇を比較的しやすい程度



試用期間中は解雇自由

試用期間の長さ

労働者にとって試用期間中は不安定な雇用状態ですから、その期間があまりに長いと無効になってしまう可能性があります。一般的には3か月～6か月程度が適正とされています。

試用期間中に適性を判断できない場合、一定の間試用期間を延長するルールを定めることも可能ですが、何度も延長

することは許されません。そもそも試用期間は「か月あれば適性を判断できる」として定めた期間ですから、原則としてその期間内に判断をしなければならないことは当然と言えるでしょう。

即時に解雇できるか

試用期間だからといって、労働者を即時に解雇することは原則として許されません。試用期間中であっても30日以上前の解雇予告（または30日分以上の解雇予告手当の支払い）が必要です。

ただし、試用期間中かつ採用から14日以内であれば、解雇予告は不要であるという例外があります。言い換えると即時に解雇をしたいならば、14日以内に適性判断をしなければならないことになります。

試用期間の活用方法

試用期間をめぐるトラブルを予防するためには、「お互いにとって」ミスマッチを防ぐための判断期間であることを労働者に説明すること、試用期間中の教育環境を整備することが大切です。

能力不足や不適格を理由に本採用を見送る可能性があるならば「求められる能力水準と会社の方針、試用期間中の教育内容」を明確にしましょう。つまり「会社の方針はです。それに自分の考えが合うかどうかをよく見極めてください。会社としては試用期間中に の能力水準に達しているかどうかを確認します。でも初めてでわからないこともあるだろうから、 という教育でサポートします。」という説明ができるよう環境整備をすることで、ミスマッチを防ぐという試用期間本来の活用ができるでしょう。

試用期間設計に関するご相談は当事務所までお寄せください。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは未来経営の竹内です。

最近 めっきり音楽を聴かなくなりましたがみなさんはどうでしょうか。

私はこの正月に息子から「このCDいいよ」とツタヤからレンタルされたCDを手渡されレーベルを見ると、手島葵の「La Vie En Rose〜I Love Cinemas〜」でした。手島葵というとジブリの「コクリコ坂から」のテーマソングを歌っていた人ですが、このCDは聞き覚えのある懐かしの映画音楽が11曲収録されており、どの曲もゆったりと温かい気持ちになれる曲でした。

冬の寒い夜にはぴったりのCDと思います、よろしければ皆さんもいかがでしょうか。



有給休暇現状チェックシート

有給休暇の状況や計画的付与の導入検討のため、以下のチェックシートをご活用ください。
FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	有給休暇を法定通り付与している（不明の場合はどちらにも無記入）		
2	パートタイマーにも有給休暇を与えている		
3	繁忙期と閑散期があれば記入してください 繁忙期（ 月）（ 月） / 閑散期（ 月）（ 月）	-	-
4	所定休日について回答してください（毎週 曜日）その他（ ）	-	-
5	夏季休暇について回答してください （ ）月に合計で（ ）日、 指定日（ 月 日～ 月 日）	-	-
6	冬季休暇について回答してください （ ）月に合計で（ ）日、 指定日（ 月 日～ 月 日）	-	-
7	有給休暇の取得率について回答してください。 30%未満・約50%・約70%・80%以上	-	-
8	毎月の残業時間について回答してください。 約（ ）時間	-	-
9	有給休暇のほかに特別な休暇制度があれば記入してください（会社設立記念日など） （ 月 日 の日）	-	-
10	その他、有給休暇に関するご質問があれば記入してください。 （ ）	-	-

FAX のご返送は **0263-32-7684** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			