

「年次有給休暇の時間単位取得」について

さかた こうじ
坂田 幸治

東京電力労働組合・中央書記長

今通常国会において、労働基準法の一部を改正する法律案として、「年次有給休暇の時間単位取得」が提起されている。これは、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現を図る観点から、現在1日単位で取得することとしている年次有給休暇のうち5日分は時間単位での取得を可能とするものであり、子どもの看護や通院などの必要な時間を確保しようとする考えである。また、年次有給休暇の取得率が低下していることから、給付日数を増やしても実際に取得する日数は増加しない現状にあることも改正の背景にあるようである。

本来、年次有給休暇は、休養等のために労働者が自由に取得することのできる休暇である。したがって、連続休暇が望ましく家族でゆっくりと過ごせる時間を確保する意味合いが大きい。しかし、勤勉を是とする日本社会では、長期休暇は一般的ではなく、お盆と正月に連続した休日を設定する程度であった。日本が経済発展を遂げ、日本の長時間労働が国際競争力を強めているという批判から、年間総実労働時間の短縮に向けた機運が高まり、休暇に対する意識も変化してきたが、バブル経済崩壊後、企業のリストラ策により職場要員は縮小し、慢性的な要員不足が休暇取得の促進を阻んでいる。

こうした中、現在考えられている時間単位の

休暇取得は、労働者にとっての休養や休暇取得促進という観点から有効なのだろうか。休暇取得が一日(24時間)単位であることの意義は大きく、変則的な労働の中でも休養が十分に得られる制度として機能してきた。企業側の都合で休暇を時間単位に分割されてしまうようなことがあれば、年次有給休暇の価値を薄めることとなる。

もちろん働く者の中には、時間単位の休暇取得を希望する者もいる。特に、繁忙感が増している職場では一日の休暇は取得しづらく、通院や葬儀等、数時間で済む用務に時間単位で休暇が取得できれば活用しやすいというものである。また、サービス残業の問題から労働時間に対する管理がより厳格となり、これまで配慮されてきたやむを得ない遅刻、早退などへも厳しい対応がされるようになってきていることから、現在の半日単位での休暇取得から時間単位での休暇取得へと希求が発展している。

こうした実態を踏まえると、年次有給休暇の本来の目的を確保するうえでも、年次有給休暇のうち5日分を時間単位の取得を可能とするのではなく、子の看護休暇制度が小学校の就学の始期に達するまで取得可能となったように、労働者の通院や葬儀等に関わる短時間の休暇取得は、現行の年次有給休暇の付与日数とは別に、新たな制度として設定することが必要ではないかと考える。