

# Weekly コラム

令和元年 7 月 23 日

〒541-0055 大阪府中央区船場中央 2-1

船場センタービル 4 号館 4 階

船場経済倶楽部

Tel 06-6261-8000

(NPO 法人 SKC 企業振興連盟協議会) Fax 06-6261-6539

人の輪・衆智・繁栄

## 活動方針



当団体は、異なる業種の経営者が相集い、力を合わせ、自らの研鑽と親睦を通じて、斬新な経営感覚と新たな販売促進を創造して、メンバー同士でより健全な事業所とその事業所のイメージアップを図り、地域社会に貢献できる事業所となることを目的とする。

## 夜勤明けの年次有給休暇

◆2019年4月から有給休暇の改正があります  
年次有給休暇について皆さんの会社ではどのように管理しているでしょうか。2019年4月より年次有給休暇の5日以上取得の義務化があり、有休の取扱いについてさらに注目度が上がっていくでしょう。

年休の取扱いは各個人ごとの管理が必要で複雑化しやすい傾向があります。今後の有休管理については有休管理簿を備え付けることが義務化される等、大きく変化してきています。

そんな中、今回は深夜勤務後の有給休暇について見ていきます。

◆夜勤明けは年次有給休暇にしていいの？

夜勤明けがある場合、夜勤明けの日を休みにすることが多くあります。例えば17時から翌2時という夜勤明けの取扱いですが、昼から連続して厳しい深夜勤務を会社が命じるとすれば、夜勤明けを休んでもらうのは働いている人への安全配慮の観点からも望ましい措置といえるでしょう。賃金カットをせずに特別な有給休暇とするのがベストですが、翌日休んだ分を欠勤として扱う分には問題ありません。

ここで話題になるのは翌日を年次有給休暇として処理できるかという点ですが、原則、有休とすることはできません。労働基準法上の年次有給休暇は1日単位が原則です。この「1日」というのは原則として午前0時から午後12時までの暦日とされているので、今回のように翌日の2時になってしまったときは1日として扱うことができません。仮に働いている人が夜勤明けを年休扱いにしてほしいと希望してきても原則できません。また、年休は労働者の

希望する時季に与えなければなりませんので、会社が指定して年休取得させてしまうこともできません。

◆激変する環境に対応していくためには

有休の取得率を代表とする会社の労働環境が原因で離職する人は全体の2割に上るといわれています。法律に則った範囲であれば罰せられることはありませんが、人手不足時代の今、人材の採用や定着にかかわる原因の一つとなっています。昨今の企業を取り巻く激変する環境に対応していくためにも、有休のとり方を今一度見直してみるいい機会です。



記事の内容に関するお問い合わせは事務局までご連絡ください。