

規制の事前評価書

政策の名称	使用者に対する一定日数の年次有給休暇の時季指定の義務付け	担当部局名	労働基準局労働条件政策課	作成責任者名	労働条件政策課長 村山 誠	評価実施時期	平成27年4月
法令案等の名称・関連事項	労働基準法等の一部を改正する法律案にて労働基準法第39条第7項及び8項を新設						
規制の目的、内容及び必要性等	<p>【規制の目的・必要性】 一般労働者の年間総労働時間が2000時間を上回る水準にある中、雇用者のうち労働時間が週60時間以上の者の割合が8.8%となっていることや、長時間労働に起因する脳・心臓疾患で死亡する労働者が例年100人を超えていること及び年次有給休暇の取得率が5割を下回っていること等の現状を踏まえ、長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策をより一層充実させるため、規制を実施する必要があります。</p> <p>【規制の内容】 使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して年次有給休暇を与えなければならないこととします（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない。）。これにより、労働者は毎年確実に5日の年休を取得することとなります。</p>						
想定される代替案	使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、本人の時季指定や計画的付与の動向に関わりなく、付与される年次有給休暇のうちの5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととします。						
規制の費用	費用の要素	代替案の場合					
1 遵守費用	使用者において、年次有給休暇を取得させた労働者の労働力を補うための費用が生じるものと考えます。また、取得方法に関わらず、毎年5日の年休が取得されているのみ使用者が把握する費用が発生します。	使用者において、年次有給休暇を取得させた労働者の労働力を補うための費用が、本人の時季指定や、計画的付与の動向に関わりなく5日分生じるものと考えます。また、義務の履行について行政により監督指導が行われるため、取得方法を分類した上で、使用者からの時季指定として毎年5日の年休が取得されているか使用者が把握する費用が発生します。					
2 行政費用	国において、新たなルールの周知や定着のための費用が発生すると考えます。また、義務の履行について監督指導を行うため、取得方法に関わらず、毎年5日の年休が取得されているかを確認するための費用が発生します。	国において、新たなルールの周知や定着のための費用が発生すると考えます。また、義務の履行について監督指導を行うため、取得方法を分類した上で、使用者からの時季指定として毎年5日の年休が取得されているかを確認するための費用が発生します。					
3 その他の社会的費用	その他の社会的費用は発生しないものと考えられます。	5日分については、労働者本人の時季指定権がなくなることが考えられます。					
規制の便益	便益の要素	代替案の場合					
	年次有給休暇の確実な取得により、労働者の仕事と生活の調和が達成されるとともに、消費拡大効果や、労働時間の削減を通じ、時間単位の労働生産性の向上が期待できます。	年次有給休暇の確実な取得により、労働者の仕事と生活の調和が達成されるとともに、消費拡大効果や、労働時間の削減を通じ、時間単位の労働生産性の向上が期待できます。					
政策評価の結果 (費用と便益の関係の分析等)	改正案の導入により、新たなルールの周知や定着等に一定の費用を要しますが、一方で、労働者の長時間労働が抑制され、仕事と生活の調和の実現や、消費拡大の経済的効果、労働時間の削減に伴う時間単位当たりの労働生産性の向上が期待されることから、費用を大きく上回る便益があると考えます。また、代替案においては、改正案と同程度の便益が期待できるものの、改正案は、代替案に比べ、使用者における規制の遵守費用や行政費用が少なく見込まれるため、代替案より適切であると考えます。						
有識者の見解その他関連事項	<p>労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」（平成27年2月13日）において、次のとおり報告されています。</p> <p>(4) 年次有給休暇の取得促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年次有給休暇の取得率が低迷しており、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にあることを踏まえ、年5日以上年次有給休暇の取得が確実に進むような仕組みを導入することが適当である。 ・ 具体的には、労働基準法において、年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者を対象に、有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季指定しなければならないことを規定することが適当である。 ・ ただし、労働者が時季指定した場合や計画的付与がなされた場合、あるいはその両方が行われた場合には、それらの日数の合計を年5日から差し引いた日数について使用者に義務づけるものとし、それらの日数の合計が年5日以上に達したときは、使用者は時季指定の義務から解放されるものとするのが適当である。 ・ なお、この仕組みを設けることに伴い、労使において計画的付与制度の導入の促進の取組が一層進むよう、行政としてさらなる支援策を講じていくことが適当である。 ・ 使用者は時季指定を行うに当たっては、①年休権を有する労働者に対して時季に関する意見を聴くものとする、②時季に関する労働者の意思を尊重するよう努めなければならないことを省令に規定することが適当である。 ・ また、以上のような新たな仕組みを設けることに伴い、使用者が各労働者の年次有給休暇の取得状況を確実に把握することが重要になるため、使用者に年次有給休暇の管理簿の作成を省令において義務づけるとともに、これを3年間確実に保存しなければならないこととするのが適当である。 						
レビューを行う時期又は条件	本規制については、施行後5年で見直しを行う見直し条項を付すこととしています。						