

現状発生している問題点について
(年次有給休暇の取得義務関連)



当社の年次有給休暇（年休）について

<制度概要>

- **出勤率に関係なく毎年4月1日付で25日の年次有給休暇を付与**
※年度途中の入社者は期間按分し3日～22日を付与
- **年度内で5日の一斉取得日を労使で協定（うち4日は夏季休暇期間中に設定）**

<取得率の推移>

- **労使一体で年休取得促進の取組みを推進し、平均取得17.2日/68.9%（2021年度）**



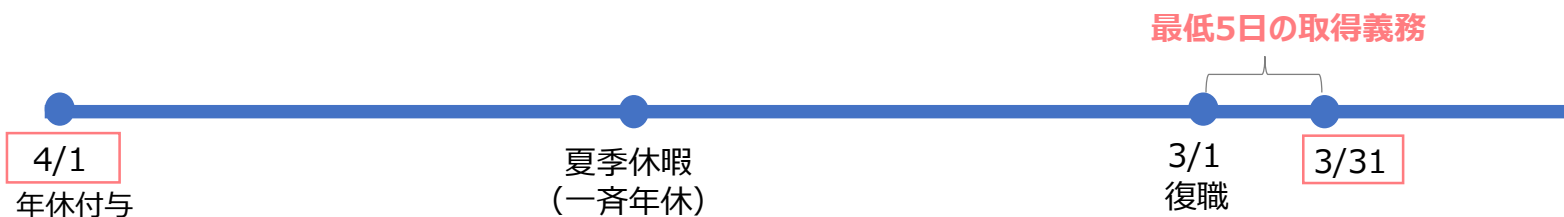
※2016年度までは半日年休を含まず算出
※2020年度、2021年度については、
コロナ禍による在宅勤務拡大も要因として、
わずかに取得率が減少
※2022年度は前年度を上回る取得状況で推移中

現状発生している問題点について

- 年休取得可能期間が短い年度途中の休・復職者や退職者において5日取得が困難なケースあり
- 実際に一部の社員からも疑問や不満の声が届いている

ケース1：私傷病休職からの復職者

- ・年度終わりの3月1日に復職し、慣らし勤務を開始するも、慣らし勤務期間中に年休5日取得が必須

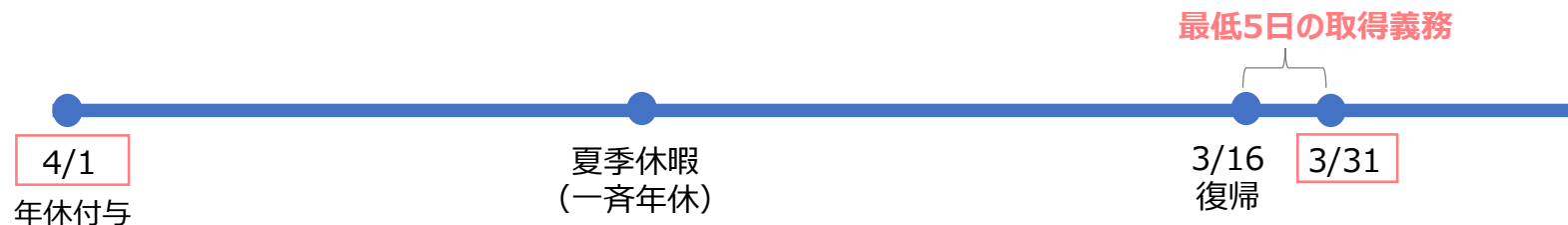


【当該社員の声】

- ・週5日勤務に慣れるための期間にもかかわらず、法律で定められた5日の年休取得によって、**勤務・生活リズムが崩れる**
- ・**勤労意欲が削がれる**（3月1日復職の場合、月稼働日の4分の1が休暇）
- ・職場は理解してくれているものの、長期休業から復帰した自分自身の気持ちとしては「**1日も早く職場に貢献したいが休暇を取得せざるを得ず、心苦しい**」

ケース2：育児休業からの復帰

・年度終わりの3月中旬に2年間の育児休業より復帰。残りの半月で5日の年休取得が必須。



【当該社員の声】

- ・早期の立ち上げ意欲が削がれる
- ・用途を問わず取得可能な年休は子供の体調不良時など突発的な対応のために温存しておきたい。
しかしながら法律で定められた5日の年休取得によって、年休の保有日数が少なくなることにに対して不安を感じる。(未取得の年休は翌年度以降に繰越・積立年休とすることが可能)

ケース3：育児休業の開始

- ・パートナーが早産となり、当初の育児休業予定から前倒しで、急遽7月末より1年間の育児休業開始
- ・夏季休暇（一斉年休）にて年休取得を計画していたため、それまでの間で5日を取得できておらず、休業開始前までに年休5日取得が必須

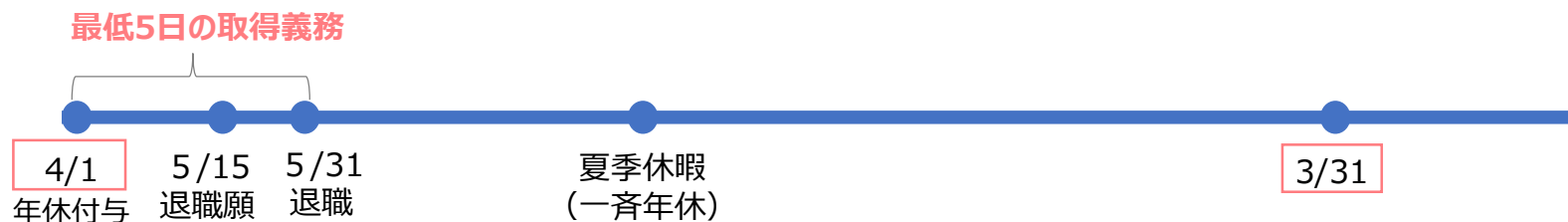


【当該社員の声】

- ・出産後は**育児休業や、他の休暇制度（配偶者出産休暇や育児休暇等）**でも休むことができるにもかかわらず、5日の年休取得が優先されることに違和感
- ・用途を問わず取得可能な**年休は復職時に子供の体調不良時など突発対応のために温存しておきたい**

ケース4：年度途中の退職者

- ・一身上の都合で急遽、5月末に退職せざるを得なくなり、5月15日に退職を願出る
- ・5月31日までに年休5日を取得させねばならない状況



【当該社員の声】

- ・自己都合の退職であり、責任を持って後任への**業務引継ぎ**をしたかったが、**年休5日の取得義務のため、不十分な引継ぎとなった**
- ・社内の関係者や顧客への挨拶の時間も確保できず、**円満退職に支障をきたした**

Panasonic

