Nagoya Business

成功する経営者のための
人事労務管理講座
■18■

休暇の使い方を考える

休日と休暇の与え方

休日と異なる意味を持たせる

経営者には通常、休日や休暇などの概念はありません。

一方、社員の場合は、労働基準法によって、最低週1日または4週に4日の休日（法定休日）が保証され、年次有給休暇（以下「有休」という）が権利として与えられます。

法律によって会社の休日と休暇は、就業規則に必ず定めることになっていますが、多くの会社で、休日と休暇は区別されていません。（例：就業規則の休日の条項の中に、○○休暇という記載があるなど）。

労務管理上、休日と休暇には、大きな違いがあります。この違いを理解しているか否かは、少なからず会社経営にも影響します。ここで、休日と休暇の定義をご紹介します。

休日とは、もともと「働く義務がない日」のことです。また、休暇とは「働く義務がある勤務日に、働くことを免除された日」のことをいい、普段の会話で使われる休暇という表現とは異なります。経営者は、この休日と休暇の違いを理解したうえで、休日と休暇の付与をすべきと考えます。

例えば、休暇（有休を除く）を休日扱いとしてしまうと、次のようなことが起こります。

（1）社員は休暇を、もともと「働く義務がない日（休日）」と思い、当然の権利として感じるようになる。

（2）労働時間が少なくなるために、社員の時間給単価（残業単価）が上がる。

私は経営者に、人件費の節約をして下さいと、指南しているわけではありません。「休暇は、会社から恩恵的に与えられた意味のある日」と、社員に感じてもらうように制度：労基法第39条5項）を活用して、社員の有休を会社の休暇日としたり、任意で特別休暇を付与している会社がありします。このような会社は、休日と休暇の意味と効果的な使い方をよく知っている会社です。ちなみに、有休の計画的付与を実施すると、結果的に社員の有休消化率は上がり、社員が会社を退職するときには、大量の有休消化で労使が揉めることも少なくなります。

最後に、経営者は休暇にもっと意味を持たせ、社員に付与するべきと考えます。夏季休暇や年末年始休暇などは結局、家族行事などであっという間に過ぎてしまいます。

これらの休暇とは別に、社員のために、褒賞的な休暇、社員とその家族が感動する休暇、社員の成長につながる休暇などを、思い切って年に一度3～5日程度、連続で付与してみてはいかがでしょうか。

このような休暇の付与は、会社の雰囲気を明るくし、社員の活力と働きがいの向上につながるものと考えます。社員の活力と働きがいの向上、これこそ会社にとって、一番大切なものなのだと思います。

次回は、社員の健康管理について、お伝えします。

【デライトコンサルティング代表社員　近藤圭伸】

有休を取得させることができる