

労働基準情報

時間年休増やせないか？ 取得しやすく好評

労基


数年前から採用した時間単位の年次有給休暇がすっかり定着し、現在は社員の半数以上がこの制度を利用し、休暇の取得率向上にもつながっています。

現行法では5日分までが限度とされているようですが、社員からもっと使える日数が増えないのかという声も出ています。労使間の合意で日数を増やすことはできないのでしょうか。



A 制度趣旨から「5日」が限度

現在、年次有給休暇は半日単位のほか時間単位での取得も可能です（労基法39条4項）。時間単位年休は労働者の過半数で組織する労働組合か、過半数代表者との労使協定の締結が必要です。

協定では、「対象となる労働者の範囲」、「時間単位年休の日数」、「1日分の年次有給休暇に対応する時間単位年休の時間数」などを定める必要があります。

この内、「時間単位年休の日数」については、「繰り越し分も含めた」5日が限度です（平21・5・29基発0529001号）。

労働者の心身の疲労回復には、細切れではなくある程度まとまった日数を取って休むべきであるとする年次有給休暇本来の趣旨に鑑み、取得の利便性とのバランスを取って5日を限度としたものですので、労使間の合意があっても5日を超える時間単位年休は法に抵触すると考えられます。

健診結果の流れは？ 選択する病院で受診

安衛


当社では、定期健診の病院を従業員が選択できる仕組みです。会社から結果の提出を求められましたが、安衛法上、どのように理解すればいいのでしょうか。



A 書面提出義務あり

定期健診は、事業者を実施義務があり（安衛法66条1項、安衛則44条1項）、労働者にも受診義務があります（同条第5項）。

事業者には、異常な所見がある場合の医師等からの意見聴取（同法66条の4）や健診結果の記録の作成、5年間の保存が義務付けられています（安衛則51条）。

事業者がこれらの義務を遂行するに当たり、結果が病院等から直接提供されるのがベターでしょう。病院等は、その際本人の同意を得なくても（個人情報保護法の「法令に基づく場合」として）第3者提供の制限は受けないと解されています（平29・5・29基発0529第3号）。そして事業者は、本人に健診結果を通知する義務を負うこととなります（安衛法66条の6）。

労働者の受診義務を定めた法66条5項では、事業者の指定医等の受診を希望しない場合を定めています。ご質問の場合、「結果を証明する書面を事業者に提出したとき」は、事業者が行う健診を受けなくともよいとしています。