



# 積立年休で ワーク・ライフ・バランス実現

法定の年次有給休暇（年休）は、付与されてから2年で時効により消滅してしまいます。働き方改革や社員のワーク・ライフ・バランス実現のために、消滅した休暇を積み立てて取得できる「積立年休」を導入する企業があります。特に大企業では導入率が高い人気の制度です。

## 取得理由を限定できる

「積立年休」と書きましたが、積立保存休暇、ストック休暇、特別繰越休暇など会社によって名称はさまざまです。

法律を上回って会社独自で設けている制度ですから、取得理由や取得方法を限定することも可能です。調査によると7割以上の企業が積立年休の取得理由の制限を設けているようです。

具体的な事例を見てみましょう。

## リフレッシュや再就職準備にも

A社では失効する年休を年5日まで

（合計50日まで）積み立てることができます。

使用理由は当初、私傷病、家族の看護、育児に限定していましたが、労働者からの要望がありボランティアや自己啓発、リフレッシュや再就職準備にも利用できるようにしました。1週間を超える長期のものにだけ利用できることにしています。

## 娘の産後の手伝いに行きたい

B社では、年休の未取得分を最大120日まで積み立てて残しておくことができます。積立年休の取得理由として認めているのは私傷病とボランティア、介護、育児などです。

祖父母にあたる社員が孫の育児を支援する目的でも利用できます。遠方に住む娘が出産するから手伝いに行きたいという社員のニーズから認められました。

## 男性の育児休業として

D社では、男性の育児休業の取得を促進しています。しかし育児休業中は無給であり、雇用保険から給付が出るものの大幅な収入減となるため取得をためらう人もいます。

「積立年休は育児休業にも利用できる」と社内でアナウンスしたところ、積立年休を利用して2ヵ月ほど育児休業を取得した男性社員がいたそうです。

## がんの治療と仕事の両立にも

近年では、がんの治療と仕事の両立支援策として積立年休が非常に有効だと言われています。

このほか、不妊治療やインフルエンザによる学級閉鎖時の子どもの付き添いに利用を認めている企業もあります。

## 労務ひとこと

緊急事態宣言をきっかけに、テレワークを導入する企業が一気に増えました。しかし、そうした状況下でも「押印のために出社する」という声が多く聞かれました。ハンコ文化の見直しが急務となっています。

こうした中、政府と経済団体が共同で宣言を出しました。「『書面、押印、対面』を原則とした制度・慣行・意識の抜本的見直しに向けた共同宣

言」です。

行政手続きについては「書面主義、押印原則、対面主義を求めるすべての行政手続の原則デジタル化に

## 政府と経済団体が ハンコ文化の見直しへ

向けて、恒久的な制度的対応として年内に見直しの検討をおこなう」としています。

民間同士の取引においても、押印

廃止や書面の電子化を推進するとしています。

具体的には「郵送・FAX」を電子メール等にすることや、不要な押印は廃止して必要な押印は電子署名等を活用すること、「商談、送金、振込」におけるオンラインシステムの利用拡大の推進などをあげています。

不動産や金融関係などにおいても課題を洗い出し、デジタル化を阻害する法令や慣行の見直しに取り組むとしています。