

山口労発雇均 0904 第1号
平成 30 年 9 月 4 日

各団体の長 殿

山口労働局長

10月の「年次有給休暇取得促進期間」について(依頼)

平素より労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、年次有給休暇の取得率は、平成 28 年で 49.4%と、近年微増傾向にありますが、依然 5 割を下回っています。

年次有給休暇の取得促進については、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定)において「企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上」が掲げられ、また、「明日の日本を支える観光ビジョン」(平成 28 年 3 月 30 日閣議決定)において、「観光先進国」に向けて、働き方・休み方改革を推進し、年次有給休暇の取得促進を一層促進することとされています。

このため、厚生労働省では、次年度の年次有給休暇の計画的付与について、労使で話し合いを始める前の時期である 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と定め、労使に対する働きかけ、ポスター及びリーフレットを活用した広報、全国主要駅や高速道路のサービスエリア等(計 940 か所)へのポスター掲示等、周知・広報等を行っていくこととしております。

つきましては、貴職におかれましても、この趣旨を御理解の上、同封のポスター及びリーフレットを掲示・配布していただくとともに、別紙の文例を参考に、広報誌やホームページなどにより周知していただきますよう、御協力のほどお願いいたします。



担
当

厚生労働省 山口労働局 雇用環境・均等室
室長補佐 山本
〒753-8510 山口市中河原町 6 番 16 号
山口地方合同庁舎 2 号館
(TEL) 083-995-0390 (FAX) 083-995-0389

(文例1)

**10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。**

- 事業主（使用者）の皆様へ、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。 —

事業主（使用者）の皆様へ、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分に考慮するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。なお、この時季指定を行わなければならない5日間について、計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。

(文例2)

**10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。**

- 事業主（使用者）の皆様へ、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。 —

「年次有給休暇」とは

年次有給休暇は、労働基準法で定められた労働者に与えられた権利です。労働基準法第39条において、労働者は、

- ・ 6か月間継続して雇われていること
- ・ 全労働日の8割以上を出勤していること

を満たしていれば、10日間の年次有給休暇が付与され、申し出ることにより取得することができます（勤続年数、週所定労働日数等に応じて年次有給休暇の付与日数は異なります。）。

年次有給休暇の取得率は

年次有給休暇の取得率は、近年微増傾向にあるものの、平成 28 年で 49.4%と 5 割を下回っています。

厚生労働省は、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と設定！

厚生労働省は、平成 26 年度から、次年度の年次有給休暇の計画的付与について、労使で話し合いを始める前の時期である 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と定め、労使に対する働きかけをはじめ、各種広報事業等を行っています。

労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、労働者の年次有給休暇について時季を指定！

労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、10 日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。なお、この時季指定を行わなければならない 5 日間について、計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

事業主（使用者）の皆様へ、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分に考慮するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。

10月は「年次有給休暇 取得促進期間」です。

各企業において、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分に考慮するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。



労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、10日以上^注の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日^注、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

詳細については、厚生労働省のホームページ「働き方改革の実現に向けて」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>)をご覧ください。

注) 計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

【キッズウィーク】

地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組(キッズウィーク)が平成30年度から始まっています。子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう!



労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？



土日・祝日に年次有給休暇を
組み合わせて、連休を実現する
「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、年次有給休暇を
組み合わせて、3日(2日)+1日以上の
休暇を実施しましょう。

2018年9月

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24	25	26	27	28	29

Annotations: 17 (歌の日), 21 (プラスワン休暇 +1), 24 (秋分の日), 24 (振替休日)

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が8.5ポイント高くなっています(平成28年)*。この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。*就労条件総合調査

1) 導入のメリット

事業主

労務管理がしやすく計画的な
業務運営ができます。

従業員

ためらいを感じずに、
年次有給休暇を取得できます。

2) 導入例

例えば、2018年の10月に導入すると？

年次有給休暇を土日、祝日と
組み合わせて、連続休暇に。

土日、祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて連続休暇に
することができます。また、点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組
み合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2018年10月

日	月	火	水	木	金	土
					5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Annotations: 5 (計画年休), 8 (体育の日), 9 (プラスワン休暇 +1)

3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用