

【労務】10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、10日以上年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、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。厚生労働省は、「仕事休もっか計画」として、年次有給休暇の取得を推奨しています。

※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。

労使一体となって計画的に年次有給休暇を取得しましょう

＜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、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、3日（2日）+1日以上休暇を実施しましょう。

＜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、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連続休暇にすることができます。

また、その連続休暇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。

（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：事業主が計画的に付与できる

5日：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：事業主が計画的に付与できる

5日：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式	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
交代制付与方式	班・グループ別に交代で付与	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

＜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。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/dl/yukyu_poster20-00.pdf