



事業主のみなさん

# 休暇制度を有効活用しましょう

社員の生活時間には労働時間だけではなく、仕事以外の自由時間や家族とのふれあいの時間等様々な生活の時間があります。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態などが続くと、労働時間への満足度や休暇取得の満足度が下がっていくだけではなく、自身の健康状態に対する不安も増大します。

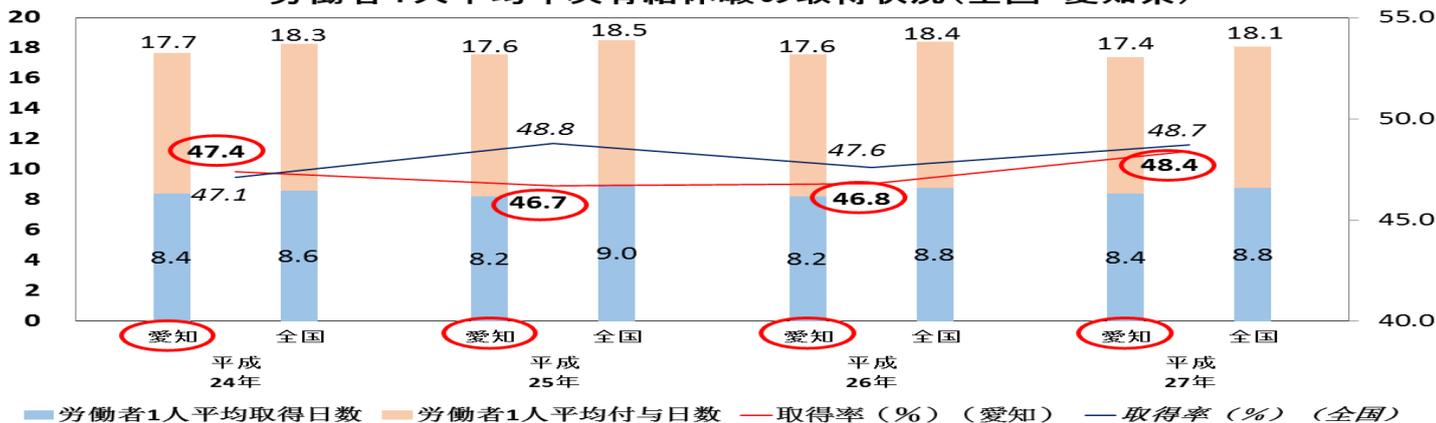
年次有給休暇取得率と休暇に関する満足度

回答数 (n)	満足 (%)	不満 (%)
0%	29.6	70.4
15%未満	38.2	61.8
15%～30%未満	44.4	55.6
30%～50%未満	60.5	39.5
50%～80%未満	63.1	36.9
80%～100%未満	69.2	30.8
100%	73.0	27.0

(資料出所：働き方・休み方改善指標「従業員の労働時間と休暇に関する調査(労働者調査)」)

年次有給休暇取得の現状を、労働者1人平均有給休暇の取得状況データで確認すると、全国では48.7%と低い水準で推移し、愛知ではH27年全国平均を下回る数値となっています。

労働者1人平均年次有給休暇の取得状況(全国・愛知県)



(資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」(企業規模30人以上)、愛知県「労働条件・労働福祉実態調査」(企業規模10人以上))

年次有給休暇の取得促進は、社員の仕事や生活に対する満足度を向上させるだけではありません。休暇を取得するためには、その社員の行っていた業務を代替りの社員が引き継ぐことになるため、企業側にとっても、以下のような効果を生み出します。

- ① 業務を円滑に引き継ぐためには、業務の内容、進め方などに関する棚卸を行う必要がありますが、その過程で業務の非効率な部分をチェックすることができます。
- ② 代替業務をこなすために従業員の多能工化促進の機会となります。
- ③ 交代要員が代替業務をこなすことができるかどうかの能力測定の機会になります。
- ④ 交代要員への権限移譲の契機となり、従業員の育成につながります。
- ⑤ 休暇の有効活用により、休暇取得者のキャリアアップを図ることができます。

このように年次有給休暇の取得促進は、業務の効率化、人材の育成につながり、企業経営に好影響をもたらすものなのです。

# 年次有給休暇とは…

## I 付与日数

年次有給休暇は、雇入れの日から6か月間継続勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した労働者に対して最低10日を付与しなければなりません。その後は、継続勤務年数1年ごとに一定日数を加算した日数となりますが、一般の労働者の場合は次のとおりとなります。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

週所定労働時間が30時間未満のいわゆるパートタイム労働者の場合には、その勤務日数に応じて比例付与され、それぞれの所定労働日数により次のとおりとなります。

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

## II 労働者の請求する時季

年次有給休暇は、労働者が請求する時季に与えることとされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には次の「III 時季変更権」による場合を除き、その日に年次有給休暇を付与する必要が生じます。

## III 時季変更権

使用者は、労働者から年次有給休暇を請求された時季に、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に年次有給休暇の時季を変更することができます（労働基準法第39条第4項）。

## IV 年次有給休暇の繰り越し

年次有給休暇の請求権の時効は2年です（労働基準法第115条）。

## V 不利益取扱いの禁止

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないとされています（労働基準法附則第136条）。

具体的には、年次有給休暇を取得したことを理由に精皆勤手当、賞与の額の算定などに際して、年次有給休暇の取得した日を欠勤または欠勤に準じて取扱うことのほか、年次有給休暇の取得を抑制するすべての不利益な取扱いはしないようにしなければなりません。

# 年次有給休暇の計画的付与制度

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、計画的に年次有給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5.3ポイント高くなっています（平成26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

土日・祝日、夏季休暇に導入すると…

2017年7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	24/31	25	26	27	28	29

2017年8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	24	25	26
27	28	29	30			

計画的付与の年次有給休暇などと土日、夏季休暇を組み合わせると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。

## 3. 日数

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

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

## 4. 活用方法

企業、事業場の実態に合わせたさまざま付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与方法	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
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
個人別付与方式	従業員個人ごとに付与	従業員の個人的な記念日等を優先的に充てるなどして活用

# 愛知の働き方改革 年次有給休暇活用事例

## 【株式会社東海理化電機製作所（製造業）】

「3日連続年休」、15年以上の勤務者については5年毎に連続5日間の「リフレッシュ休暇制度」など、年休を利用して長期休暇を取得しやすい制度を設けている。対象社員には人事部から通知し取得を促進している。

## 【エイベックス株式会社（製造業）】

- 部署、個人での年次有給休暇の取得率を把握し、取得促進を進めている。
- 年間で6日を限度に年次有給休暇の個人別計画的付与を行っている。うち1日は誕生日等の記念日にアニバーサリー休暇として取得するよう推奨。
- 半日有休、時間単位有休制度を導入し、年次有給休暇の取得を促進している。
- 毎月行われる役職者会議の場で、年次有給休暇の取得状況を各部門長から報告。会社トップが状況に応じて指示を与えるようにしている。

## 【日本特殊陶業株式会社（製造業）】

- 平成27年度から新たに、事務・技術職を対象に年次有給休暇の計画的付与を実施。平成27年は試行的に10月12日を一斉付与日に指定。
- 組合員の場合は、年次有給休暇の目標取得日数を設定し、未達成者がいる部署には、労働組合からイエローカード、レッドカードが渡される。カードを受け取った部署は、今後の改善に向けた取得対策を労働組合に提出することになっている。

## 【名工建設株式会社（建設業）】

- 充実した年次有給休暇制度とするために、入社初年度から20日付与している。
- ゴールデンウィーク・夏季・年末年始の時期に計画付与を行うことで、長期の連続休暇を取得できるようにしている。

## 【株式会社ジャパン・ティッシュ・エンジニアリング（製造業）】

年次有給休暇の取得が困難な生産部門（製造・検査部門）において、取得促進の取組として、事前調整による、年休5日と土日を合わせて取得する7日連続休暇制度を推奨している。年度の始めに取得予定を立て、全員連続休暇を取得できるようにシフト調整を行っている。

## 「働き方改革」に関するお問合せはこちらへ

愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒460-0008 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング11階



★愛知の働き方改革★  
共同宣言

愛知労働局ホームページの中の  
「愛知の働き方改革」のページもご覧ください。

愛知の働き方改革

検索

