



群馬労働局の取組 トピックス (令和6年6月26日配信)

(アルバイトの労働条件を確かめよう)
(自分らしい夏休みで素敵な体験をたくさんしよう)

発信者 雇用環境・均等室



○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。 (027-896-4739)

① アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン中です。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業主の皆さんへ

アルバイトの労働条件を確かめよう！ ～キャンペーン実施中～ 令和6年4月1日～7月31日

- 1** アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？
※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です
- 2** 勤務シフトは適切に設定されていますか？
(学生の場合は、学業と両立できるよう配慮していますか？)
- 3** アルバイトについても、労働時間を適正に把握していますか？
- 4** アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？
- 5** アルバイトの遅刻や欠勤に対して、あらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

労働条件の悩み解消に役立つ情報
ポータルサイト **確かめよう労働条件**

② この夏は休みをつなげて心身ともにリフレッシュ

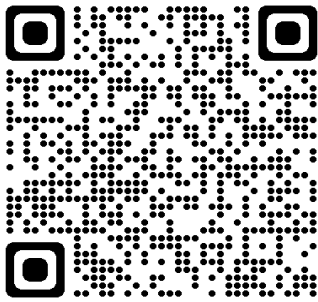
年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

計画的な業務運営や休暇の分散化にも役立つ年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立つ時間単位の年次有給休暇（※2）を活用して、働き方・休み方を見直しましょう。

群馬働き方改革推進支援センター（tel: 0120-486-450）では、各種休暇制度の導入や就業規則の見直し、助成金の活用等について、無料で支援しています。

●年次有給休暇取得促進特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



（※1）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、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

**この夏は
休みをつなげて
心身ともに
リフレッシュ。**

Refresh/
もっと自分らしい
働き方
休み方

**年次有給休暇を上手に活用し
働き方・休み方を見直しましょう**

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しよう。
●年次有給休暇付与計画による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署
働き方・休み方改革ポータルサイト
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

**年次有給休暇を上手に活用し
働き方・休み方を見直しましょう**

年次有給休暇の計画的付与と制度を導入しよう。
年次有給休暇の計画的付与とは、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、労使協定を締結し、計画的に付与取得日割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が向上し、労働者にとっては予定していた活動がやりやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

①日数 付与日数が6日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

②活用方法 企業、事業場の実態に合わせて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を付与	製造部門など、稼働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の活用
交替制付与方式	3グループ別に交替で付与	製造・サービス業など、交代日を確保することの多い工場、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画により個人の年次有給休暇を確定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

OO株式会社とOO労働組合とが、締結して次のとおり協定する。

- 当該労働者が所属するOOOO事業場の年次有給休暇（以下「年次有給休暇」という。）のうち5日を除いた残りの日数については、4日を除いた残りの日数を計画的に付与するものとする。年次有給休暇の取得日は当該労働者の就業規則に基づいて決定し、その取得日は就業規則で定められた日とする。
- 年次有給休暇の取得日数は当該労働者の就業規則に基づいて決定し、当該労働者の就業規則に基づいて決定する。
- 就業規則に基づいて決定する取得日数は、就業規則に基づいて決定する取得日数に相当する日数とする。
- 当該労働者は、就業規則に基づいて決定する取得日数に基づいて、就業規則に基づいて決定する取得日数に基づいて決定する取得日数に基づいて決定する。
- 当該労働者は、就業規則に基づいて決定する取得日数に基づいて、就業規則に基づいて決定する取得日数に基づいて決定する取得日数に基づいて決定する。
- 就業規則に基づいて決定する取得日数に基づいて、就業規則に基づいて決定する取得日数に基づいて決定する取得日数に基づいて決定する。

時間単位の年次有給休暇を活用しよう。
年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となり、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

《労使協定で定める事項》

- 時間単位での取得の範囲
対象となる労働者の範囲を定めてください。一度の労使協定締結による労働者の範囲を定めてください。一度の労使協定締結による労働者の範囲を定めてください。
- 時間単位の取得日数
1年5日以内の範囲で決めてください。
- 時間単位での取得の回数
1日分の年次有給休暇の取得は1回限りとする。1日分の年次有給休暇の取得は1回限りとする。1日分の年次有給休暇の取得は1回限りとする。
- 1時間以上の時間単位として与える場合の時間数
2時間単位以上の1日分の年次有給休暇取得は認めない。1時間単位の取得は認めない。

労働基準法が改正され、2019年4月から5日間の年次有給休暇を確保し取得させることが必要となり、企業は労働者に年次有給休暇の取得を促すよう働きかけを行うことが求められます。

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね!

