



# 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

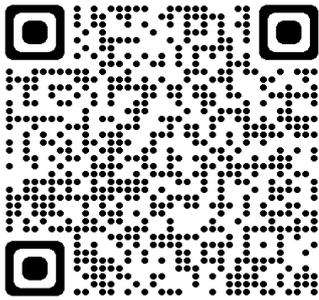
年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

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」を導入しましょう。
- 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/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

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と制度を導入しよう。

年次有給休暇の計画的付与制度とは、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、労使協定を結ぶことで、計画的に付与日数を振り分けることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の柔軟性が向上し、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65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活用
交番制付与方式	3グループ別に交番で付与	製造・サービス業など、交代日を確保することの多い企業、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）

〇〇株式会社と〇〇労働組合と、締結して次のとおりとする。

- 当社の就業規則が有する〇〇年次有給休暇の取得（付与）年制は、10月31日までの期間については、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数は、当該年度に取得した日数に付与された日数を合算して算出するものとする。
- 年次の有給休暇の取得日数は、次のとおりとする。  
前年10月1日～前年9月30日：前年10月1日～前年9月30日の間で3日
- 当該個人の前年付与有給休暇、当該年度の取得日数（前年10月1日～前年9月30日）に付与された日数を合算して算出するものとする。
- 当該事業場、当該労働者の就業状況、就業規則に基づき、当該労働者が前年10月1日～前年9月30日の間に取得した日数を振り分けるものとする。
- 当該事業場、前年の就業状況に基づき、当該労働者の前年10月1日～前年9月30日の間に取得した日数を振り分けるものとする。
- 前年10月1日～前年9月30日の間に取得した日数を振り分けるものとする。合計は前年と前年の上、前年に振り分けた日数を超過するものとする。

〇〇〇〇年〇〇月〇〇日 〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇  
〇〇労働組合 代表者 〇〇〇〇

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、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。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の変更は、労使協定を再締結する必要があります。
- 時間単位での日数  
1年5日以内の範囲で定めてください。
- 時間単位での取得の回数  
1日分の年次有給休暇の取得回数を規定してください。1日分の取得回数を超えて取得することはできません。ただし、1時間単位での取得は、1日分の取得回数を超えて取得することはできません。
- 時間以外の取得を単位として与える場合の時間数  
1時間単位として1日分の年次有給休暇を超過する日数がない範囲で時間単位を決定してください。

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ました。

<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](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！

