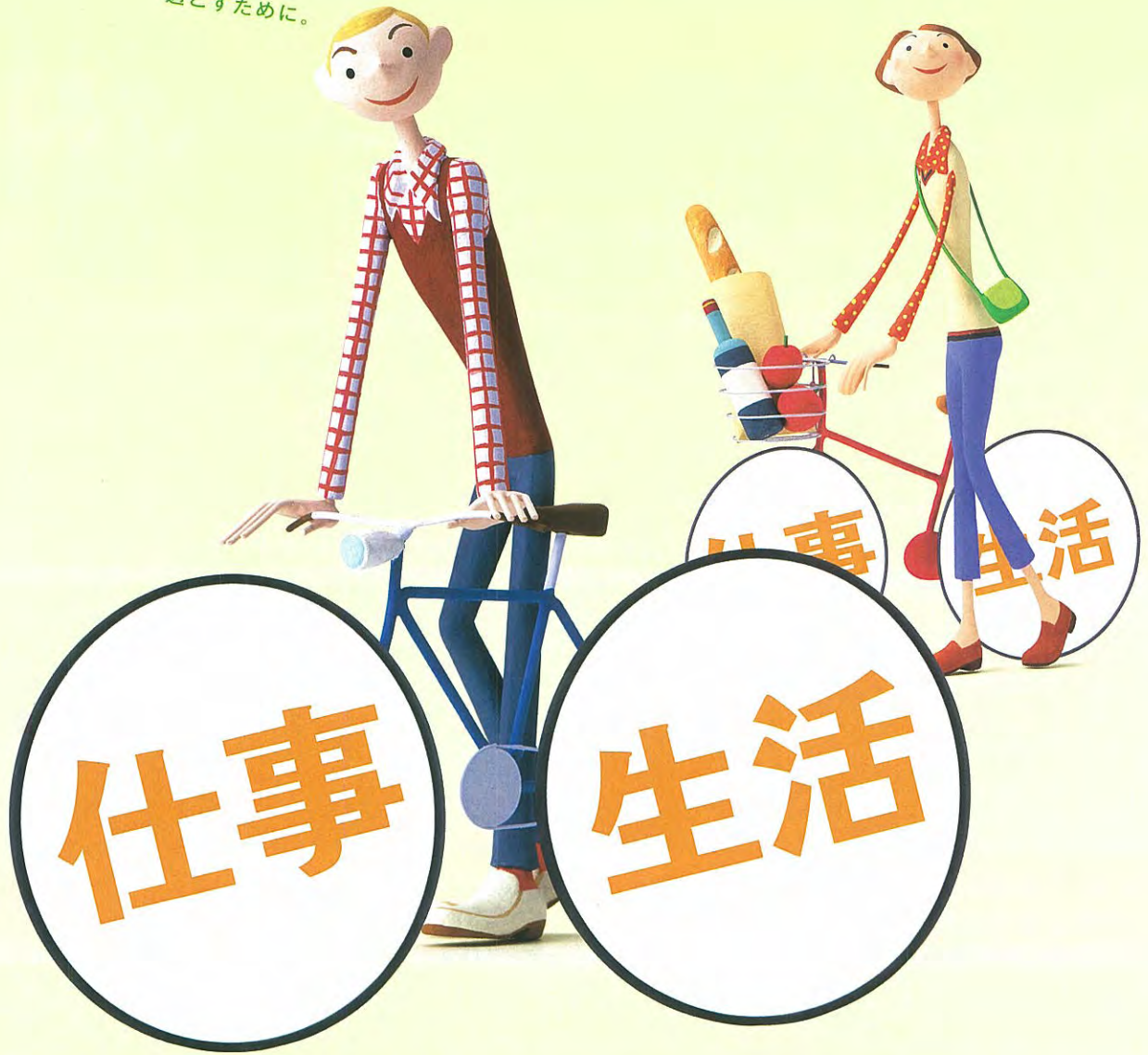


充実した毎日を、
過ごすために。



仕事と生活の調和をめざして

計画的な

年次有給休暇の 取得促進を。



仕事と生活の調和
(ワーク・ライフ・バランス)
が実現した社会とは

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」です。

年次有給休暇（労働基準法第39条）とは

◎発生要件：年次有給休暇は、

- (1) 6カ月間の継続勤務
- (2) 全労働日の8割以上の出勤



を満たせば、労働者（パート・アルバイトも同様）に発生する権利です。

◎付与日数：

原則的な年次有給休暇の付与日数

（週の所定労働日数が5日以上又は週の所定労働時間が30時間以上の労働者）は以下のとおりです。

継続勤務年数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

ただし、所定労働日数が通常の労働者に比べ、相当程度少ない労働者には、以下のとおり比例付与されることとなります。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
		6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
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

◎年次有給休暇は、基本的には労働者が指定した時季に与えなければなりません。
また、使用者は年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額等の不利益な取り扱いをしてはなりません。

年次有給休暇取得促進に向けたポイント

年次有給休暇の取得を推進するには、組織形態や仕事の進め方など様々な面からの対策を講じることが必要です。たとえ進んだ休暇制度を導入したとしても、組織形態や仕事の進め方などの面では対応できなければ、制度は活用されないことになります。以下に休暇取得促進に向けたポイントをご紹介します。

【休暇取得に向けた環境づくり】

休暇の積極的な活用は労使双方にとって有益なものであることから、取得促進に向けて、労使が協力して取り組む必要があります。具体的には以下の取組が必要です。

- ① 経営トップによる社内への休暇取得推進の呼びかけ
- ② 管理監督者による休暇の率先取得
- ③ 労働組合等による企業、労働者への呼びかけ 等

休暇の取得は労働者の権利ですが、スムーズな取得に当たっては、使用者自らも責任をもって推進するよう努力する必要があります。

【休暇取得システムの確立】

職場の上司や同僚に気兼ねなく休暇を取得するために、また、休暇の完全取得を実現するためにも、次のような事項を組み込んだ休暇システムを作りましょう。

- ① 個人別休暇取得計画表の作成
- ② 休暇の完全取得を前提とした業務体制の整備
- ③ 労使による取得状況のチェックとフォローアップ

年次有給休暇取得促進に向けた具体策の提案

<1> 「計画的付与制度」を活用しましょう！

「計画的付与制度」（労働基準法第39条第5項）とは、年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ労使協定で休暇を与える時期を定め、当該休暇を取得させる制度です。

具体的な与え方としては、例えば、次のような方式があります。

- ① 事業場全体を一斉に休みにし、全労働者に休暇を与える「一斉付与方式」
- ② 労働者を班やグループに分け、交替で休暇を与える「班別の交替制付与方式」
- ③ 労働者個別に与える「個人別付与方式」

また、実際の活用例として、夏季や年末年始の時季に組み合わせて長期休暇を設定したり、暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡し（ブリッジ）として、“ブリッジホリデー”を設定したり、個人の誕生日や結婚記念日などに年休を与える“アニバーサリー休暇”の設定などがあります。

<2> 半日単位での取得制度の設定・活用！

不都合のない職場では、半日単位での休暇を導入するのも1つの方法です。

役所への届け出や子どもの授業参観など、1日休むほどではないという用事の場合に、この半日休暇を活用することにより、休暇の取得促進を図ることができます。



厚生労働省では、平成18年度から労働時間等の設定の改善の促進を通じた仕事と生活の調和についての社会的気運の醸成を図るため、全国7ブロックで、地域の労使をはじめ学識経験者や報道機関等各層の代表者による「仕事と生活の調和推進会議」を開催しています。

その中で「推進プログラム」として、年次有給休暇の取得促進等の労働時間等の設定の改善に関する目標またはスローガンを掲げ、さらにこれを達成するために必要な手法等を事業主や労働者等に提案しています。

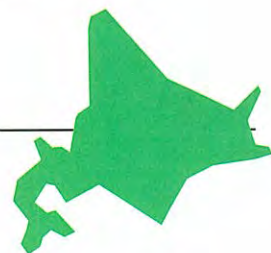
以下に各ブロックで掲げられた推進プログラムの目標又はスローガン等をご紹介します。

北海道ブロック（北海道労働局）

http://www.hokkaido-labor.go.jp/11kisyu/kisyu42_02.pdf

プログラム3本の柱

- ① 年休取得により働く人が元気になり、会社も活性化（JUNE FEST 6月祭休暇など）
- ② 単身赴任者が、家族と過ごす時間をもっと増やし、心身の健康を保つ
- ③ 北海道の気候・風土に合った働き方を皆で話し合い、豊かな大地の上での生活をもっと楽しむ



東北ブロック（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島労働局）

http://www.miyarou.go.jp/new/index_06_1221.html

- ① 労働時間の長い労働者の健康を確保するとともに生産性の低下などを防止する。
- ② 育児・介護の必要や健康上の問題があるなど、配慮を要する労働者への支援を図り、労働力の有効活用を図る。
- ③ 労働者全般のQOLの向上と仕事と生活の調和を図る。



東京（関東甲信越）ブロック

（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野労働局）

http://www.roudoukyoku.go.jp/notice/chowasuisin/pdf/chowa_pamhlet.pdf

スローガン

《仕事と生活の調和推進キャンペーン実施について》

「働き方を見直そう！」～仕事も生活も大切に、充実した人生を！～

《年次有給休暇の取得促進について》

「しっかり働き、ゆっくり休む！」～有給休暇を長短、柔軟に取得しよう～

《所定外労働の削減について》

「定時退社デーを作ろう！」～定時退社で、自分の時間も大切に！～



東海・北陸ブロック（富山、石川、福井、岐阜、愛知、静岡、三重労働局）

<http://www2.aichi-rodo.go.jp/jyoho/roudouzikan/07071201/07-07-12-1.pdf>

「仕事と生活の調和」を実現するためのサンプル・メニュー

- ① 所定外労働の削減
- ② 利用しやすい休暇制度の充実





近畿ブロック (滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山労働局)

<http://osaka-rodo.go.jp/topic/sigotokyuuka/sikkari2.htm>

スローガン

「しっかり仕事、しっかり休暇」



中国・四国ブロック

(鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知労働局)

http://www.hiroroudoukyoku.go.jp/05/contens/pdf/chugoku_sikoku_approachplan.pdf

スローガン

「みつめよう 仕事と生活のバランス みつけよう 家族に優しい働き方」



九州・沖縄ブロック

(福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄労働局)

<http://www.fukuoka.plb.go.jp/1topics/topics262.html>

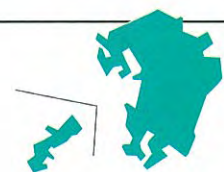
スローガン 「働き盛りを、休もう！」

提言Ⅰ：計画的に年次有給休暇を取得しよう

- ・STEP1 毎月1日以上 of 年次有給休暇の取得
- ・STEP2 連続休暇の取得

提言Ⅱ：所定外労働を削減しよう

- ・週1日のノー残業デー実施



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

政労使の代表等からなる「官民トップ会議」で、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた国民的な取組の大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く者等の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」を策定(平成19年12月18日)。

なぜ、今、仕事と生活の調和が必要なのでしょう?

憲章

国内外の競争の激化、時代の変化に対応していない働き方を背景として、仕事と生活の調和がとれず問題を抱える人が多くみられます。

- ライフスタイルや人々の意識の変化
- 働き方の希望と現実にギャップ
- 長時間労働により心身の健康に影響

仕事と生活の両方を大事にすることは、社会全体や個々の企業が持続していくためにも必要不可欠

<社会全体にとって>

- 今後、労働力人口の減少が見込まれる中、多様な人材の能力発揮が不可欠です。さらに、日本の経済社会の発展には、生産性の高い効率的な働き方に転換することが必要です。
- 地域社会のつながりが希薄化する中、働く人が地域活動にかかわることが重要となります。

<企業にとって>

- 多様な人々をいかして競争力を強化することは、個々の企業や組織にとって、将来の成長・発展につながる「明日への投資」です。
- 社員の満足度、意欲が向上し、優秀な人の獲得や定着が進みます。

仕事と生活の調和が実現した社会とは?

仕事と生活の調和の推進により、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指します。具体的には、

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
- (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

企業と働く人の役割は?

行動指針

個々の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

基本姿勢

<総論>

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 業務の進め方・内容の見直し等により、時間当たりの生産性を向上

<就労による経済的自立>

- 人物本位による正当な評価に基づく採用
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

具体的取組

<健康で豊かな生活のための時間の確保>

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制等、労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進
- 取引先への計画的な発注、納期設定

<多様な働き方の選択>

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進

仕事と生活の調和の推進体制

憲章等を推進する連携を支援、取組を支援する組織として、内閣府に「仕事と生活の調和推進室」を設置しました。経済界、労働界、都道府県・市町村、関係省庁、関係機関等と協働して、仕事と生活の調和の推進に取り組んでまいります。



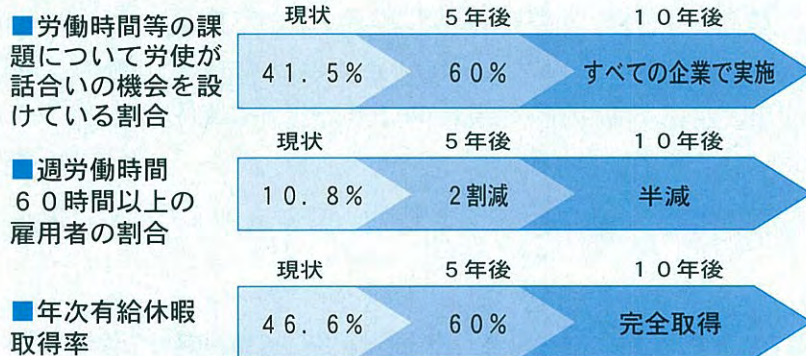
＜数値目標の設定＞ 今回設定された数値目標の一部です。

就労による経済的自立が可能な社会

若者や母子家庭等の母等が、就業を通じて経済的に自立できるようにします。

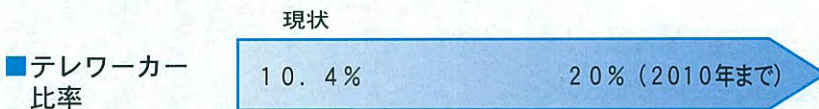
健康で豊かな生活の時間が確保できる社会

健康を害するような長時間労働をしている雇用者を減らし、年次有給休暇の取得を促進します。



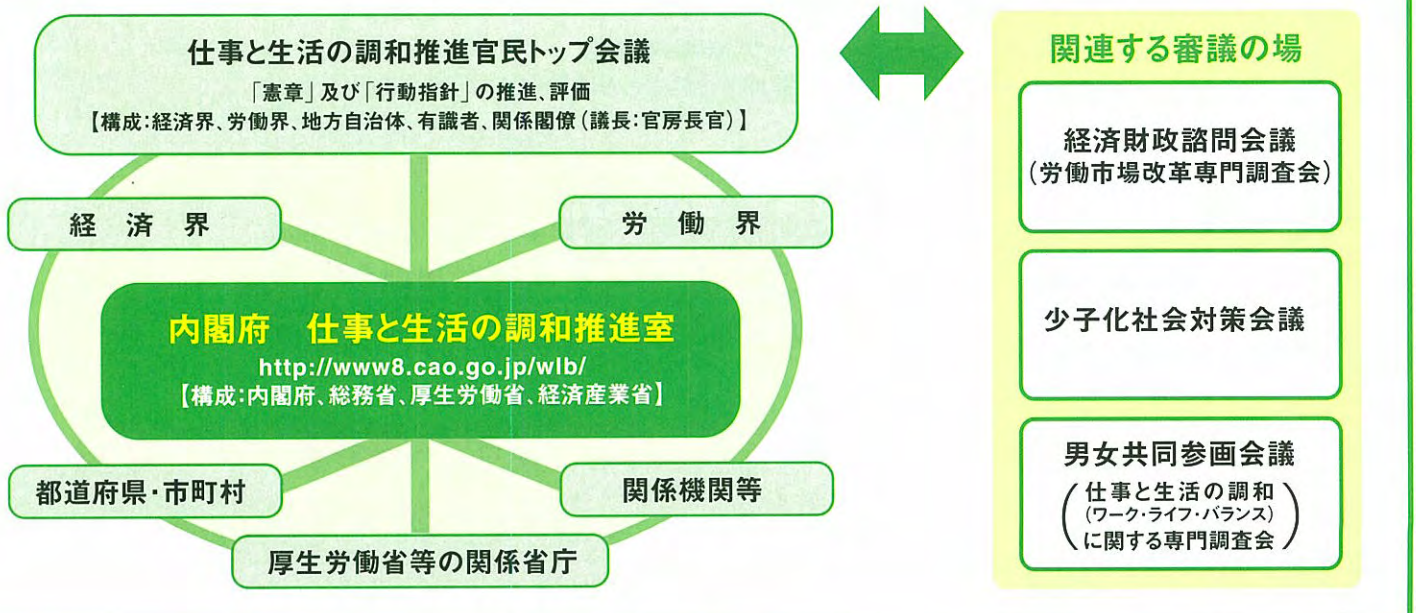
多様な働き方・生き方が選択できる社会

子育てや親の介護が必要な時期など、個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択できるようにします。



＜進ちょく状況の点検・評価＞

- 「仕事と生活の調和」社会の実現に向けた社会全体としての進ちょく状況を把握・評価し政策へ反映
- 憲章、行動指針の点検・評価を行うための検討の場を設置



仕事と生活の調和の実現を目指して

「労働時間等見直しガイドライン」が改正されました!!

※「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)とは、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

「労働時間等見直しガイドライン」のポイント

基本的な考え方

- 労働時間の見直しを含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
 - ・ 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
 - ・ 企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。
- 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要です。
- 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要です。

(社会全体の目標値) ○ 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を10年後に半減」
○ 「年次有給休暇取得率を10年後に完全取得」 など

<仕事と生活の調和の実現には、次のような取組などが重要です。>

1 労使間の話し合いの機会の整備をしましょう。

(具体例) ○ 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会を整備すること など

2 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備をしましょう。

(具体例) ○ 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
○ 計画的な年次有給休暇の取得 など

3 所定外労働の削減をしましょう。

(具体例) ○ 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
○ 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) など

4 労働者各人の健康と生活に配慮をしましょう。

(特に配慮が必要な労働者の例) ○ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者
○ 育児・介護を行っている労働者
○ 単身赴任中の労働者
○ 自発的な職業能力開発を行う労働者 など

新しくなった「労働時間等見直しガイドライン」を参考に、働き方を改革し、仕事と生活の調和を実現しましょう!!