

報道関係者 各位

令和4年9月12日  
【監督指導結果の照会先】  
長崎労働局労働基準部監督課  
監督課長 中里 晋  
監察監督官 本田邦浩  
(直通電話) 095-801-0030  
【年次有給休暇取得促進期間の照会先】  
長崎労働局雇用環境・均等室  
室長補佐 橋本浩紀  
(直通電話) 095-801-0050

## 年次有給休暇の時季指定義務違反等の状況について

～改正労働基準法により2019年(平成31年)4月から義務付けられた  
年次有給休暇の時季指定義務違反等の状況を初めて公表～

年次有給休暇については、その取得促進に向けた取組の一環として、改正労働基準法により、2019年(平成31年)4月から、法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上すべての労働者に対し、その付与日数のうち「年5日については、使用者が取得時季を指定して与えること」(以下「年次有給休暇の時季指定義務」)が使用者に義務付けられました。

この度、長崎労働局(局長 こじょう ひでき 小城 英樹)では、令和3年度における年次有給休暇の時季指定義務違反等の状況を取りまとめましたので、公表します。

【令和3年度の年次有給休暇の時季指定義務違反等の概要】(詳細は別添参照)

監督指導実施事業場 1,539 事業場【令和2年度 1,324 事業場】

うち、年次有給休暇の時季指定義務違反が認められた事業場数

**238 事業場 (15.5%)**【令和2年度 142 事業場 (10.7%)】

うち、年次有給休暇管理簿の作成・保存に関する違反が認められた事業場数

**183 事業場 (11.9%)**【令和2年度 165 事業場 (12.5%)】

- ◇ 監督指導を実施した際に指摘する労働基準法関連違反では、労働時間に関する指摘が最も多く、年次有給休暇の時季指定義務違反が2番目、次いで、年次有給休暇管理簿の作成・保存に関する違反が多くなっています。
- ◇ 年次有給休暇の時季指定義務違反となった主な理由
  - ・法の不知によるもの
  - ・人手不足であるため
  - ・店長、チーフ、専門職など重要な職務であるため

### 年次有給休暇取得促進期間(10月)

年次有給休暇は、少子化社会対策要綱(令和2年5月29日閣議決定)などにおいて、2025年(令和7年)までに、取得率を70%とすることが目標に掲げられています。

一方で、2021年(令和3年)の調査結果によれば、県内の取得率は65.5%(全国56.6%)と過去最高となったものの、依然として政府が目標とする70%とは乖離があります。

長崎県は、総労働時間が長いこともあり、年次有給休暇の計画的付与制度( )の導入は、労働時間を短縮し、労働基準法を遵守する観点からも有効です。

そのため、長崎労働局では、年次有給休暇を取得しやすい環境整備が図られるよう、10月の「年次有給休暇取得促進期間」において、年次有給休暇の計画的付与制度の一層の導入も含め、集中的な周知広報を行っていきます。

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、労使協定を結べば計画的に年次有給休暇の取得日を割り振れる制度。(労働基準法第39条第6項)

## 1 年次有給休暇の時季指定義務とは

年次有給休暇は、働く方の心身のリフレッシュを図ることを目的として、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされています。しかし、同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な状況にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっていました。

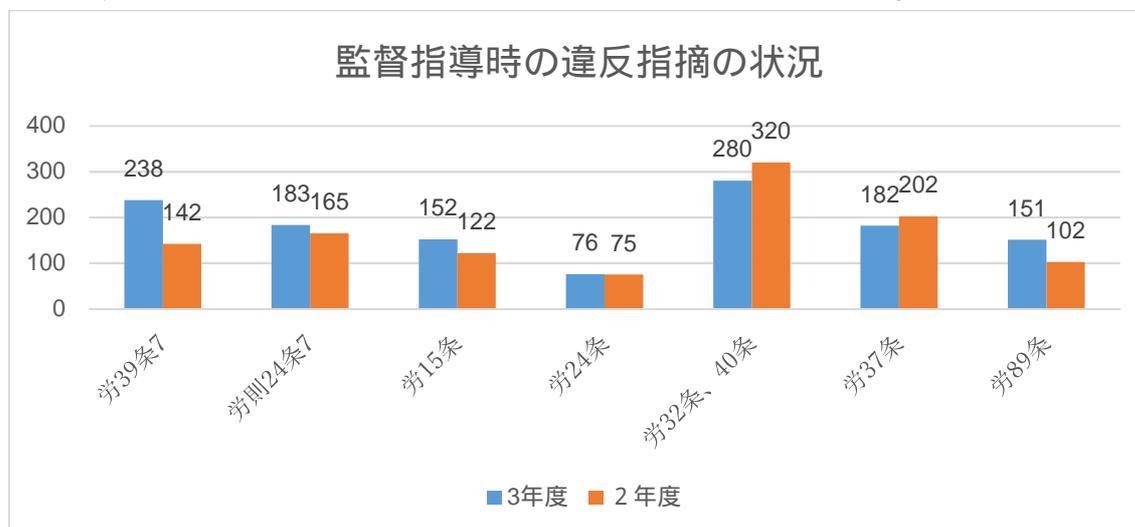
このため、労働基準法が改正され、2019年4月から、すべての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられたものです。

労働基準法が施行され3年が経過した現在の状況について説明します。

## 2 年次有給休暇の時季指定義務違反の状況

令和3年度の長崎局内の労働基準監督署が監督指導を実施した事業場は1,539事業場（令和2年度は1,324事業場）ですが、このうち、年次有給休暇の時季指定義務違反が認められた事業場数は238事業場（令和2年度は、142事業場）です。また、年次有給休暇管理簿の作成・保存に関する違反事業場数は183事業場（令和2年度は165事業場）でした。

監督指導を実施した際に指摘する労働基準法関連違反では、労働時間に関する指摘が最も多く、年次有給休暇の時季指定義務違反は2番目に多い状況です。



労 39 条 7【年次有給休暇の時季指定義務】、労則 24 条 7【年次有給休暇管理簿】、労 15 条【労働条件の明示】、労 24 条【賃金の支払い】、労 32 条・40 条【労働時間】、労 37 条【割増賃金の支払い】、労 89 条【就業規則】

### 【年次有給休暇の時季指定義務違反となった理由で主なものは】

法の不知によるもの

人手不足のため

店長、チーフ、専門職など重要な職務の方

などの理由により、時季を指定して休暇が取らせにくいなどが多く認められました。

監督指導後、各事業場等においては、年次有給休暇の取得を促進する対策として、労働者の増員や計画的な年次有給休暇の取得ルールを取り決めること、業務の内容にもよりますが、年間における業務の閑散期を利用して積極的に休暇取得を促進するなど、それぞれの業務・業態に応じて各労働者が年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組まれています。

### 3 年次有給休暇の取得促進に向けた今後の取組

10月の年次有給休暇取得促進期間における集中的な周知

労働基準監督署の労働時間相談・支援班による相談支援

長崎働き方改革推進支援センターによる相談支援

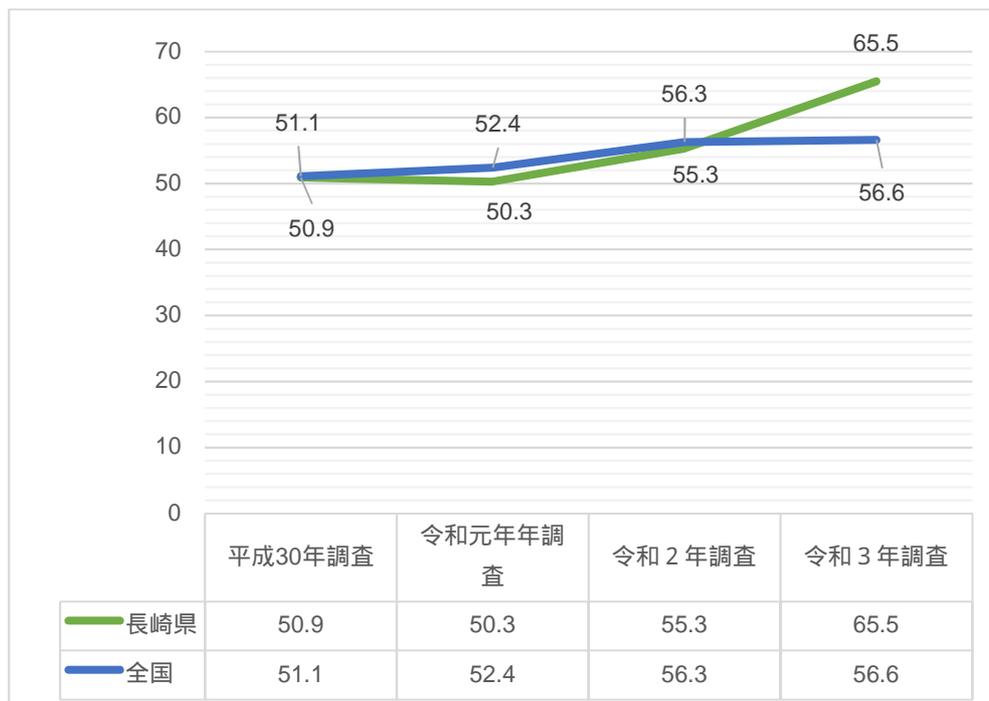
働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）の活用の勧奨

### 4 参考情報

#### 年次有給休暇の取得率（推移）

県内の労働者1人平均年次有給休暇の取得状況は、改正労働基準法施行前の平成30年調査結果をみると50.9%（全国51.1%）であったのに対し、改正労働基準法施行後である令和3年調査結果では65.5%（全国56.6%）に取得率が伸びている。

#### 年次有給休暇の取得率（推移）



資料出所：長崎県「長崎県労働条件等実態調査」、全国「就労条件総合調査（厚生労働省）」

企業規模30人以上、繰り越し日数を除く

取得率は、取得日数計/付与日数計×100(%)である

令和3年調査とは、令和2年に調査を実施した結果であり、令和2年（又は令和元年度会計年度）

1年間の結果である

## 政府目標

「少子化社会対策大綱」(令和2年5月29日閣議決定)、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)等で2025年(令和7年)までに年次有給休暇取得率を70%に引き上げることとしている。

## 年次有給休暇の時季指定義務の関係条文(下線部分を参照)

### 労働基準法(昭和22年法律第49号)

**第三十九条** 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日(以下「六箇月経過日」という。)から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間(最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

(中略)

7 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇(これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。)の日数のうち五日については、基準日(継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間(最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下この項において同じ。)から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇

を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

## **5 添付資料**

リーフレット：年次有給休暇の時季指定義務について

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>

リーフレット：年次有給休暇の時季指定について就業規則に記載しましょう

<https://www.mhlw.go.jp/content/000510007.pdf>

リーフレット：年次有給休暇の時季指定を正しく取り扱しましょう

<https://www.mhlw.go.jp/content/000510008.pdf>

リーフレット：10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

<https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/content/contents/leaflet-22082902.pdf>

長崎働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/top/consultation/nagasaki.html>

リーフレット：令和4年度「働き方改革推進支援助成金」(労働時間短縮・年休促進支援コース)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000922455.pdf>