

令和4年5月

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 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入することにあたっての注意事項

成果目標を交付要綱第3条第3項（2）の成果目標（年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入）を選択する場合に、

支給要領第1の1支給対象事業主の要件は、

（3）②交付申請時点で、すべての指定対象事業場の就業規則等に交付要綱別紙で規定する、年次有給休暇の計画的付与の規定が明文化されていない事業主であること

になります。

現在、就業規則上に計画的付与の規定が定められており、実際の運用や労使協定の締結がない場合には新たな導入として、助成金の支給対象となります。

その際、実際の運用や労使協定の締結がないことの確認のために、**別添**「働き方改革推進支援助成金の労働時間短縮・年休促進支援コースの交付申請をされた方へ」の提出をお願いします。

別添

働き方改革推進支援助成金の労働時間短縮・年休促進支援コースの交付申請をされた方へ

申請者 事業主名_____

代表者_____殿

令和 年 月 日
大阪労働局雇用環境・均等部

働き方改革推進支援助成金の交付要綱（労働時間短縮・年休促進支援コース）第3条第3項（2）においては、「全ての指定対象事業場において、労働基準法第6項で規定する年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入すること」としており、また同要綱別紙の1（3）①に、交付申請時点で、就業規則等に年次有給休暇の計画的付与に関する休暇制度が規定されている場合は本助成金の助成対象外である旨定められております。

今般、働き方改革推進支援助成金の労働時間短縮・年休促進支援コースの労働基準法第39条第6項で規定する年次有給休暇の計画的付与の規定を新たに導入することを成果目標として交付申請されましたが、交付申請書の記の1（7）の「就業規則等に年次有給休暇の計画的付与が明文化されていない事業主に該当するか」、については、年休の計画的付与の協定を締結していたり、協定がないにもかかわらず年休の計画的付与が実際に運用されていた場合については上記事業主に該当しないため、交付決定が行われず、また交付決定が取り消されることがあります。

上記の内容について説明を受けました。また、この書面の写しについては申請者の代表者に説明の上、提出します。

令和 年 月 日 所属会社名_____

氏名_____