

労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



「仕事は計画を立てて行うもの。それでは休暇は？」

こんな思いから、今年度は「仕事^{やす}休^かもっ化計画」を
キャッチフレーズにしました。

休もっ化計画！

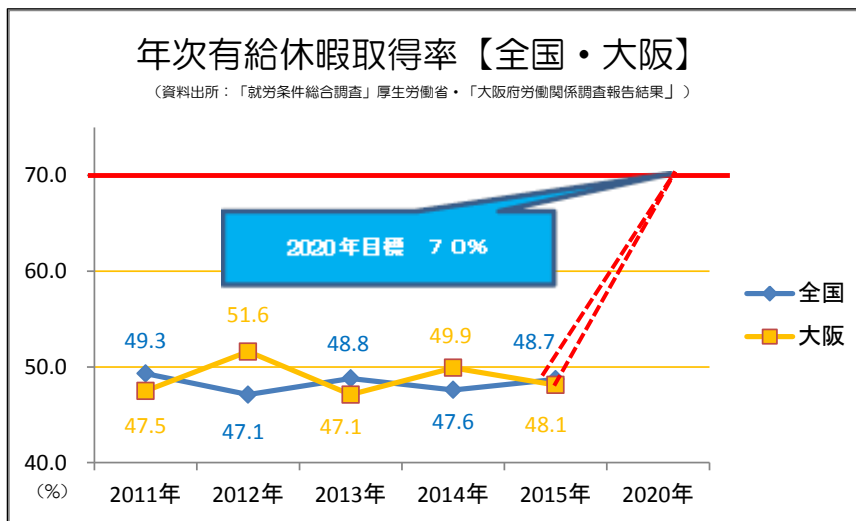
その① 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のために、計画的に年次有給休暇を取ろう。

その② 土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせ（プラスワン休暇）、連続休暇にしよう。

その③ 労使で話し合いの機会をつくり、年次有給休暇を取りやすい会社になろう。



年次有給休暇の取得率は



平成22年6月改訂された政府の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、『2020年までに年次有給休暇の取得率を70%に引き上げる』という目標が掲げられていますが、全国・大阪ともに近年50%を下回っています。



年次有給休暇の取得が低調な理由として、「みんなに迷惑がかかると感じる」、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得しづらい」などが全体の約3分の2を占めています。

「プラスワン休暇」を実施しませんか？

土日・祝日に年次有給休暇を組み合わせ、連続休暇を

実現する「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、年次有給休暇を組み合わせ、3日(2日) + 1日以上の休暇を実施しましょう。

(例) 7月15日(土) + 16日(日) + 17日(海の日・祝日) に **14日(金) を + 1** すると4連続休暇となります。

2017年7月

日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残り日数については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年次有給休暇の平均取得率が5.3ポイント高くなっています(平成26年・就労条件総合調査)

① 導入のメリット

事業主

労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。

従業員

ためらいを感じずに、年次有給休暇を取得できます。

② 導入例

年次有給休暇を土日、夏季休暇と組み合わせ、連続休暇に。

計画的付与の年次有給休暇などと土日、夏季休暇と組み合わせ連続休暇にすることができます。

さらに年次有給休暇を **プラスワン** + 1 することで、大型連休にすることも可能です。

2017年8月

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

年次有給休暇取得に向けた職場づくりを！

年次有給休暇を取得することは、心身の疲労回復などのために必要です。さらに、**年次有給休暇を取得しやすい環境は、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性を向上させ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながる**など、企業、労働者双方にメリットがあります。

労働者が年次有給休暇の取得にためらいを感じないよう、労使双方で年次有給休暇の取得状況の確認や、取得向上に向けた具体的な話し合いの機会をつくり、**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。**

○大阪労働局では、企業の人事労務等に関し専門的知識・経験を有する「働き方・休み方改善コンサルタント」が、無料で、希望される企業を訪問し、事業主から労働時間全般のご相談に応じています。

【相談例】時間外労働削減、年次有給休暇取得促進、36協定見直し、フレックスタイム制、変形労働時間制、裁量労働制 など

○大阪労働局及び各労働基準監督署内の**総合労働相談コーナー**では、年次有給休暇制度など労働基準法の解釈に関する労使からのご相談に応じています。