



静岡労働局  
令和元年6月21日発表

担 当	静岡労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境改善・均等推進監理官 小谷野守弘
	企画・調整係長 大石 直美
	電話 054-252-5310

## 「仕事休も<sup>やす</sup>っ化<sup>か</sup>計画」について

～仕事はチームで行い、休みやすい職場環境に～

年次有給休暇の取得は、働く人にとって、心身の疲労回復やリフレッシュに活用するなど、働く人の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る上で大切です。

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（平成22年6月改定）で2020年（令和2年）までに年次有給休暇の取得率を70%に引き上げるとの目標が掲げられていますが、就労条件総合調査（別添資料）によると平成29年の年次有給休暇取得率は51.1%と18年ぶりに5割を超えたものの、依然として政府目標である70%とは大きな乖離があります。

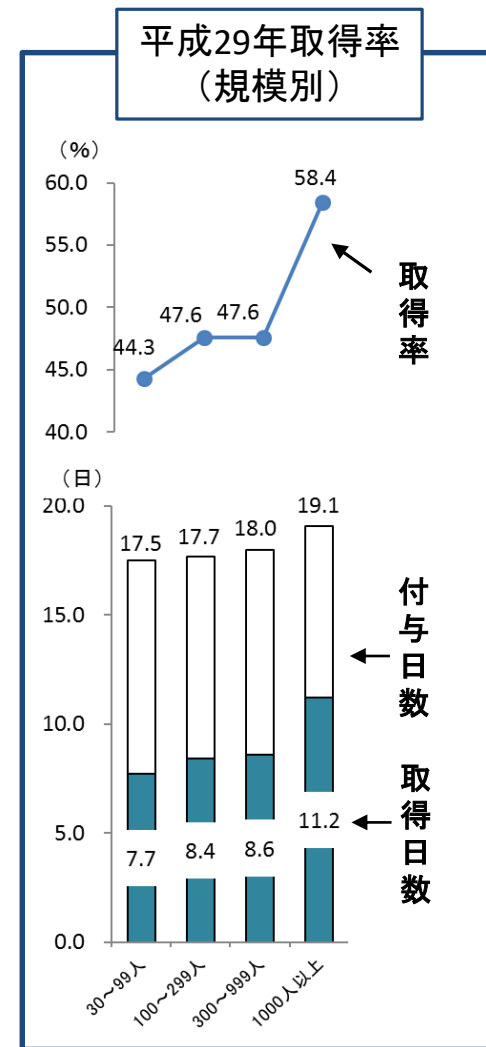
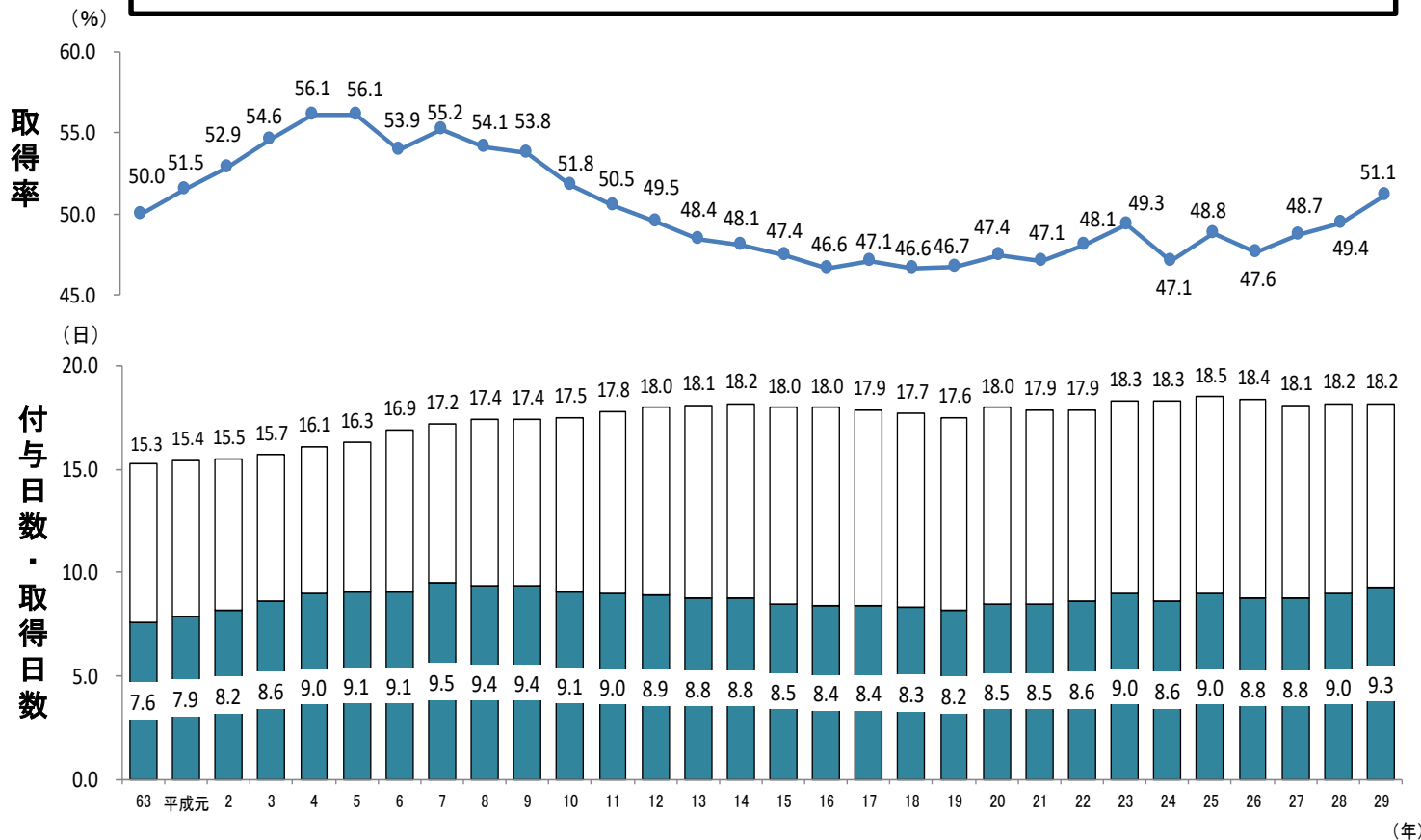
2019（平成31）年4月から、労働基準法の改正により、年10日以上<sup>の</sup>年次有給休暇を付与される労働者に対し、使用者は年5日間の年休を確実に取得させることが必要となりました。年次有給休暇の計画的付与制度を導入することは、年次有給休暇の取得を促進するとともに、労働基準法を順守する観点からも重要です。また、仕事に対する意識やモチベーションを高め、仕事の生産性を向上させるとともに企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、年休を取得しやすい環境を整えることは、企業にも大きなメリットとなります。

今年は、土日休日制の会社で、8月12日（月）～15日（木）が夏季休暇（お盆休み）の場合には12日（月）が山の日<sup>の</sup>振替休日となることから6連休となります。16日（金）を年休の計画的付与制度を用いて会社全体で休みとしたり、個々の労働者が年休を「プラスワン」することで9連休となり、計画的な休暇取得を促すことのできる絶好の機会でもあります。

厚生労働省及び静岡労働局においては、事業主や働く皆さまに、計画的な年次有給休暇の取得向上に向けての一層の取組に対する周知啓発の一環として、「仕事休も<sup>やす</sup>っ化<sup>か</sup>計画」の取組を呼びかけています。

# 年次有給休暇の取得率等の推移

平成29年の年次有給休暇の取得率は51.1%と、18年ぶりに5割を超えたものの、依然として、政府目標である70%とは大きな乖離がある。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

(注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」

4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間法人」

(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた。)

仕事はチームで行い、  
休みやすい職場環境に

# 仕事 休もっイ 計画

暑い夏 メリハリを付けた  
働き方で  
充実した人生を



重要な仕事こそ  
計画的に

今年から、あなたの会社にも「ゆう活<sup>かつ</sup>」を取り入れませんか。

「ゆう活」とは、日照時間が長い夏は早くから働き、その分早めに仕事を  
終えて、まだ明るい夕方の時間を有効に活用しようとする取組です。

「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの導入が効果的です。  
ゆう活の取組を通じて、業務の効率化が図られ、長時間労働が抑制  
されるなど、企業にも様々なメリットがあります。



# 労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



●労働基準法が改正され、年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」(以下「計画的付与制度」という。)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、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。なお、下記の時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

計画的付与制度を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

## 1) 導入例

例えば、2019年の夏季休暇に  
導入すると?

年次有給休暇を土日、夏季休暇と  
組み合わせて、連続休暇に。

土日の休日や夏季休暇に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて  
大型連休にすることができます。また、□点囲みのような日に年次有給休  
暇をさらに組み合わせること(プラスワン休暇)も可能です。

2019年8月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
山の日	振替休日	夏季休暇	夏季休暇	夏季休暇	計画年休	17
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

2) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

3) 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に付与	製造部門など、操業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
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

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、時間単位での取得が可能となります。

### 〈労使協定で定める事項〉

#### ① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

#### ② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

#### ③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

#### ④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。