ひと，くらし，みらいのために

厚生労働省 山梨労働局

山 梨 労 働 局 発 表
平成27年10月22日

【 照 会 先 】
山梨労働局 労働基準部監督課
監 督 課 長　　上条 訓之
労働時間設定改善指導官　　河野 宏久
（電話）055-225-2853

年次有給休暇の取得率は 50.8%

―― 平成 26 年度における年次有給休暇の取得状況等を調査 ――
―― 14 年ぶりに 50%を上回る ――

厚生労働省山梨労働局（局長 能坂　正徳）では，平成 26 年度における県内の事業場の年次有給休暇の取得状況等について調査を実施し、結果を取りまとめました。

今回回答のあった 397 社における有給休暇の取得率は、

一 般 労 働 者	50．8%（対前年比	＋2.5 ポイント）
パートタイム労働者	43．3%（対前年比	＋2.4 ポイント）

でした。

また、回答のあった事業場のうち、計画的付与制度もしくは時間単位年休制度を導入している 182 社（前年は 159 社）における有給休暇の取得率は、

一 般 労 働 者	53．7%（対全事業場比	＋2.9 ポイント）
パートタイム労働者	46．0%（対全事業場比	＋2.7 ポイント）

でした。

政府においては、仕事と生活の調和の実現に向け、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」に基づいて推進しているところであり、平成 22 年 6 月に開催したワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議においては、2020 年（平成 32 年）の年次有給休暇の取得率を 70%とする数値目標を掲げました。

山梨労働局では、昨年度から 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と位置付け、「年次有給休暇の取得促進に係るポスター」の掲示（甲府駅等の主要駅）による周知啓発を行いました。

今後、働き方・休み方改善コンサルタントによる相談の実施（※）、各種講習会の実施等により、更なる取組を進めていくこととしています。

※専門的な知識と豊富な経験を有する社会保険労務士などから任用しており、現在、山梨労働局では、2 名を配置しています。働き方・休み方改善コンサルタントは、電話相談のほか、資料提供、事業場への個別訪問、研修会の講師などを行い、年次有給休暇や連続休暇の取得を始めとした労働時間、休日などの見直し等の様々な相談や助言を行っています。

なお、事業場への個別訪問は、労働基準監督官が行う立入り調査ではありませんので、気軽に相談できます。

１　調査対象及び調査方法

無作為に抽出した県内490事業場に対し、平成26年度の年次有給休暇の付与日数・取得日数・連続休暇制度などについて調査を実施した。

調査は郵送により実施し、有効な回答が寄せられたのは490社中397社（81．0%）であった。また、回答が寄せられた397社における調査の対象となった一般労働者の総数は32，224人、パートタイム労働者の総数は3，990人であった。

２ 調査結果（※用語説明）

(1) 新規付与日数（勤続年数に応じて新規に発生した日数）

一般労働者に対する年次有給休暇の新規付与日数の平均は 17．5 日で、前年より0．1日増加した。業種別では教育・研究業が19．4日と最も多く、次いで貨物取扱業が18．8日とこれに続き、接客娯楽業が15．2日と最も少なかった。

パートタイム労働者に対する年次有給休暇の新規付与日数の平均は10．2日で、前年より1．4日増加した。業種別では金融・広告業が15．0日と最も多く、次いで製造業が13．2日とこれに続き、その他の事業が4．7日と最も少なかった。

(2) 取得日数

一般労働者の年次有給休暇の取得日数の平均は8．9日で、前年より0．5日増加した。業種別では、貨物取扱業が 23．3 日と最も多く、次いで運輸交通業が 10．8日とこれに続き、接客娯楽業が4．3日と最も少なかった。

パートタイム労働者の年次有給休暇の取得日数の平均は4．4日で、前年より0．8日増加した。業種別では金融・広告業が 8．6 日と最も多く、次いで製造業が 5．9日とこれに続き、その他の事業が1．9日と最も少なかった。

(3) 取得率（取得日数を新規付与日数で除したもの）

一般労働者の平成 26 年度における年次有給休暇の取得率は 50．8%で、前年より2．5ポイント増加した。業種別では貨物取扱業が123．9%と最も高く、次いで運輸交通業が62．7%とこれに続き、接客娯楽業が28．0%と最も低かった。貨物取扱業の取得率が100%を超えているのは、本年の新規付与日数以上の日数を取得しているからで、前年繰越分を含めて年次有給休暇を取得していることが考えられる。

パートタイム労働者の年次有給休暇の取得率は 43．3%で、前年より 2．4ポイント増加した。　業種別では金融・広告業が57．3%と最も多く、次いで保健衛生業が52．8%とこれに続き、運輸交通業が27．4%と最も少なかった。

グラフ１　過去10年の年次有給休暇の取得状況（一般労働者）
グラフ２　過去10年の年次有給休暇の取得状況（パートタイム労働者）
グラフ３　規模別・業種別の年次有給休暇の取得状況（一般労働者）
グラフ４　規模別・業種別の年次有給休暇の取得状況（パートタイム労働者）

(4) 計画的付与制度・時間単位付与制度

年次有給休暇の計画的付与制度もしくは時間単位付与制度を導入している事業場は182社（45．8%）で、平均取得率は一般労働者が53．7%、パートタイム労働者が 46．0%と、全ての事業場の平均取得率（上記（3））と比べ、一般労働者で 2．9ポイント、パートタイム労働者で2．7ポイント高かった。

(5) 法定休暇以外の休暇制度の導入状況

仕事と生活の調和の実現のために、年次有給休暇等の法定休暇以外に事業場独自の

休暇制度を設けている事業場は379社（95．5%）あり，具体的な制度の導入状況は以下のとおりであった。

＜法定休暇以外の休暇制度の導入状況＞

・年末年始の休暇	281社（70.8%）
・夏　季　休　暇	250社（63.0%）
・Ｇ　Ｗ　休　暇	122社（30.7%）
・病　気　休　暇	65社（16.4%）
・ボランティア休暇	40社（10.1%）
・リフレッシュ休暇	57社（14.4%）
・永年勤続休暇	69社（17.4%）
・忌　引　休　暇	352社（88.7%）
・結　婚　休　暇	345社（86.9%）
・配偶者出産休暇	266社（67.0%）
・裁 判 員 休 暇	113社（28.5%）

グラフ５　法定休日以外の休暇制度の導入状況

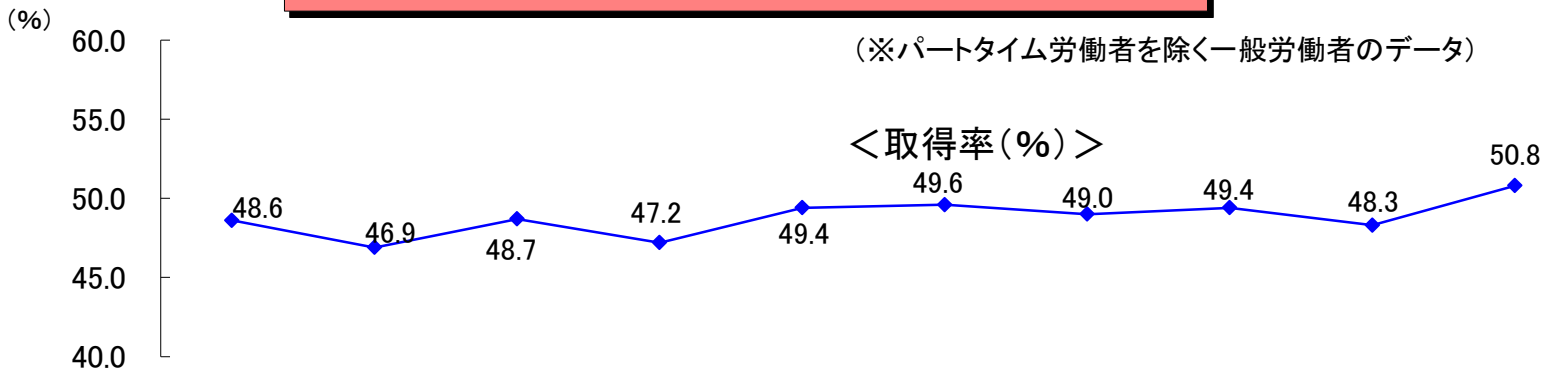
３　今後の取組

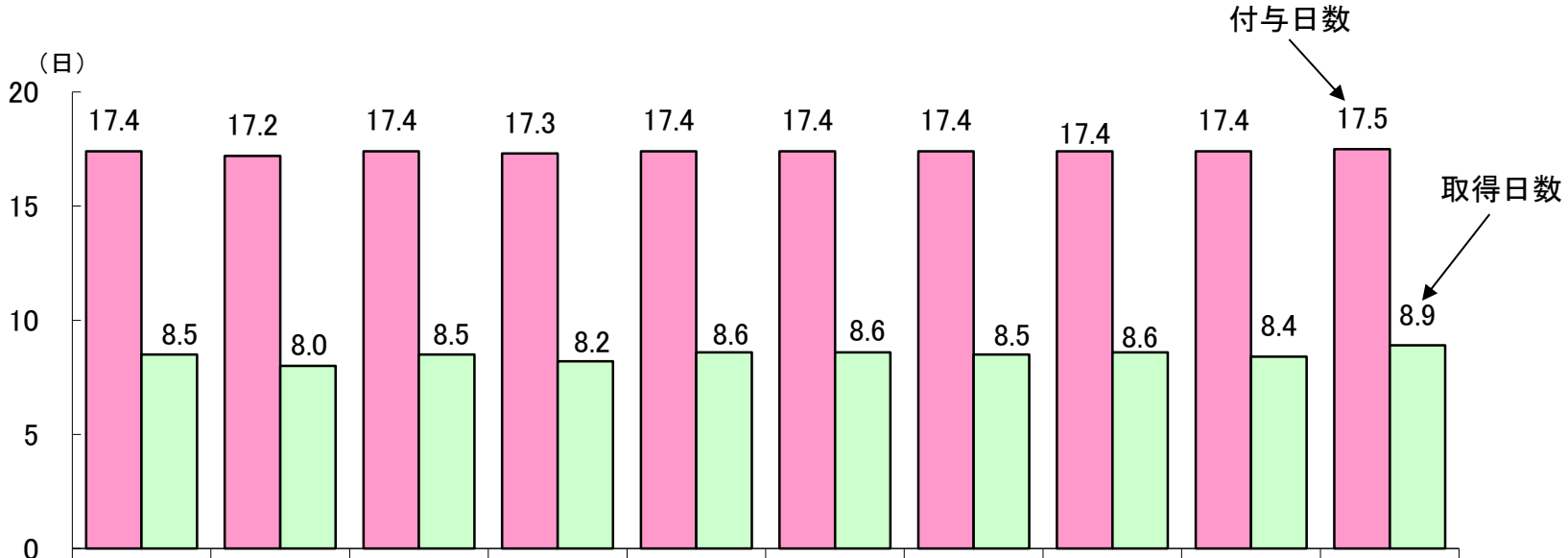
山梨労働局では、引き続き「働き方改革」の一環として県内企業等を訪問し、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進を促すとともに、働き方に関する好事例の収集を行ってまいります。また、特に山梨県と連携し、「働き方改革」に関する各種取組を進めてまいります。

添付資料

・用語説明

一般労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

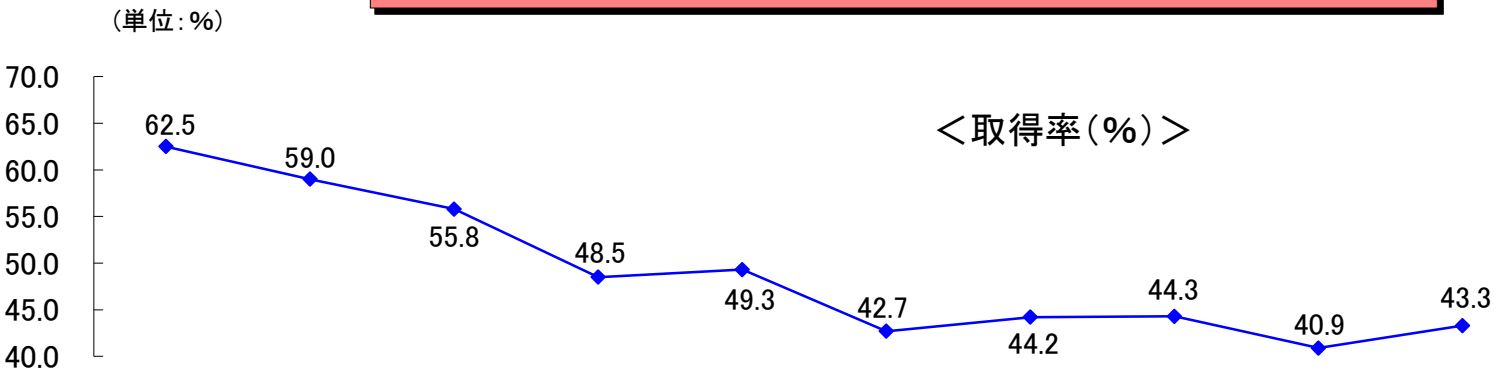


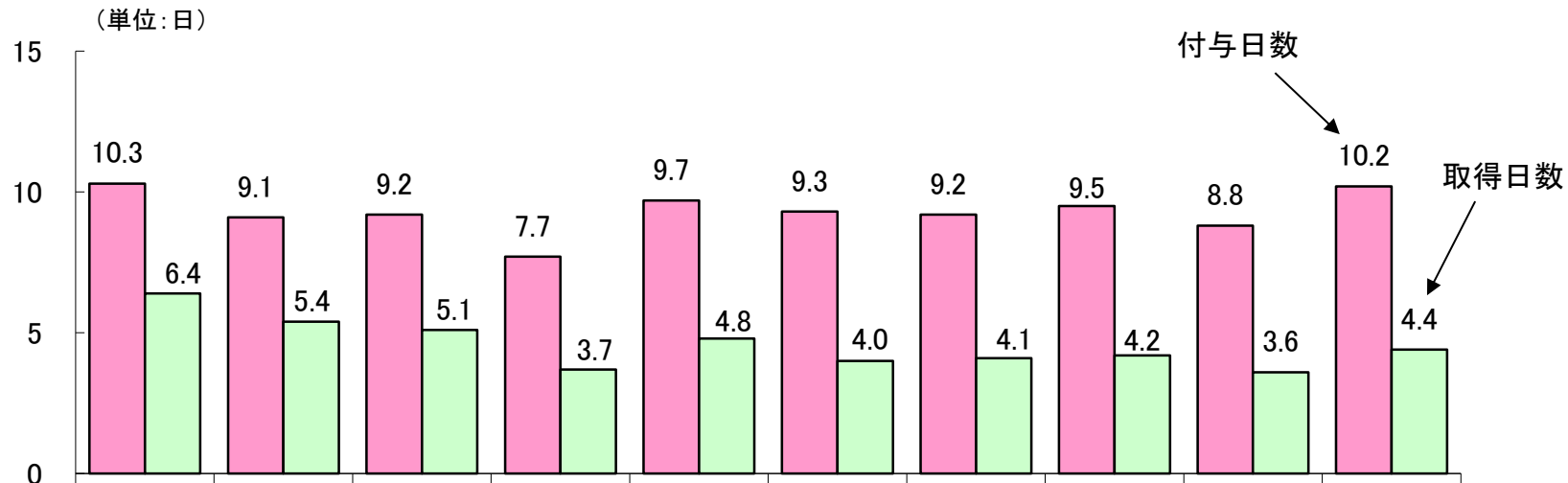


	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
平均付与日数	17.4	17.2	17.4	17.3	17.4	17.4	17.4	17.4	17.4	17.5
平均取得日数	8.5	8.0	8.5	8.2	8.6	8.6	8.5	8.6	8.4	8.9

グラフ1

パートタイム労働者の年次有給休暇の取得状況の推移

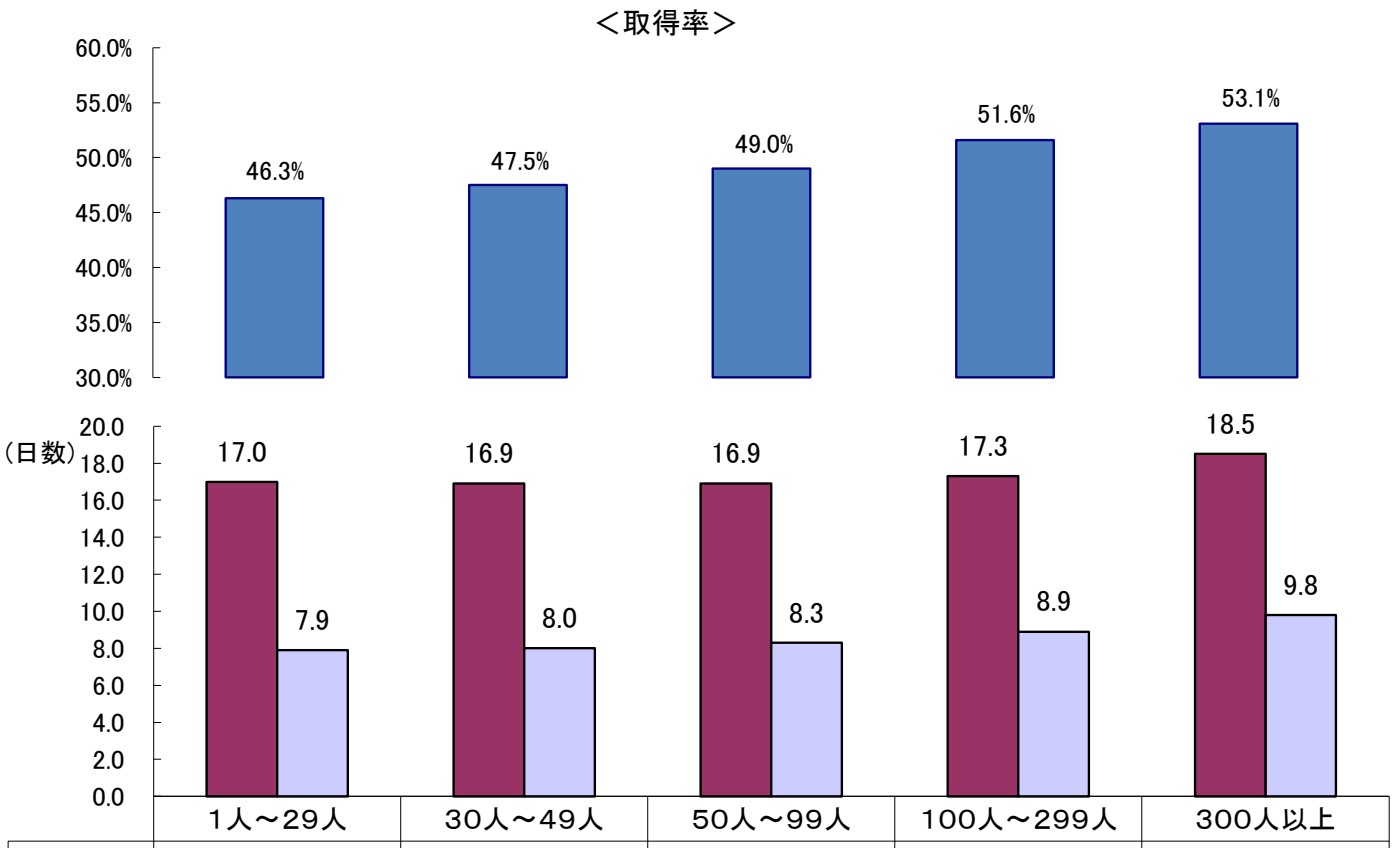




	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
平均付与日数	10.3	9.1	9.2	7.7	9.7	9.3	9.2	9.5	8.8	10.2
平均取得日数	6.4	5.4	5.1	3.7	4.8	4.0	4.1	4.2	3.6	4.4

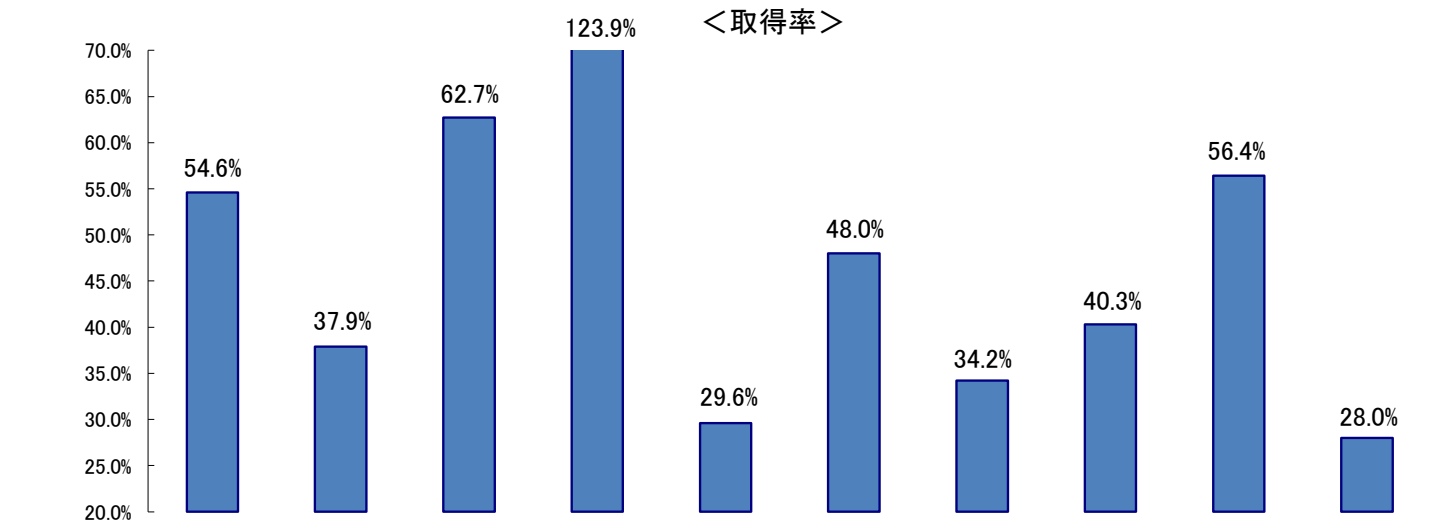
グラフ2

平成26年度 規模別年次有給休暇の状況（一般労働者）



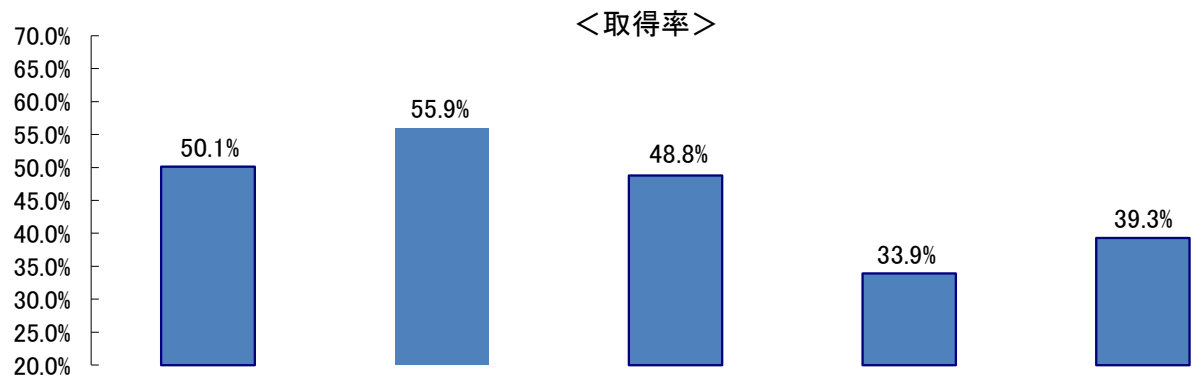
	1人～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
付与日数	17.0	16.9	16.9	17.3	18.5
取得日数	7.9	8.0	8.3	8.9	9.8

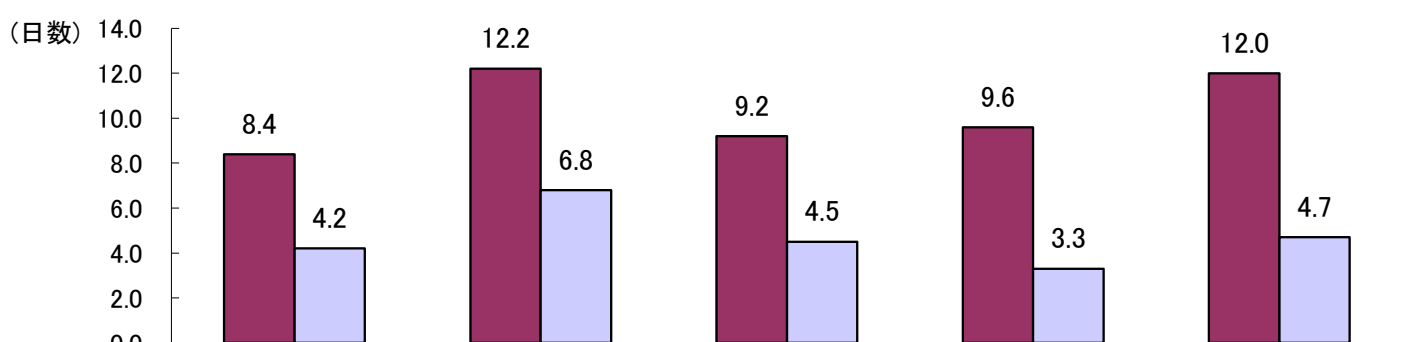
平成26年度 業種別年次有給休暇の状況(一般労働者)



	製造業	建設業	運輸交通業	貨物	商業	金融･広告業	通信	教育･研究業	保健衛生業	接客娯楽業
付与日数	18.1	17.2	17.2	18.8	16.8	18.1	18.4	19.4	16.7	15.2
取得日数	9.9	6.5	10.8	23.3	5.0	8.7	6.3	7.8	9.4	4.3

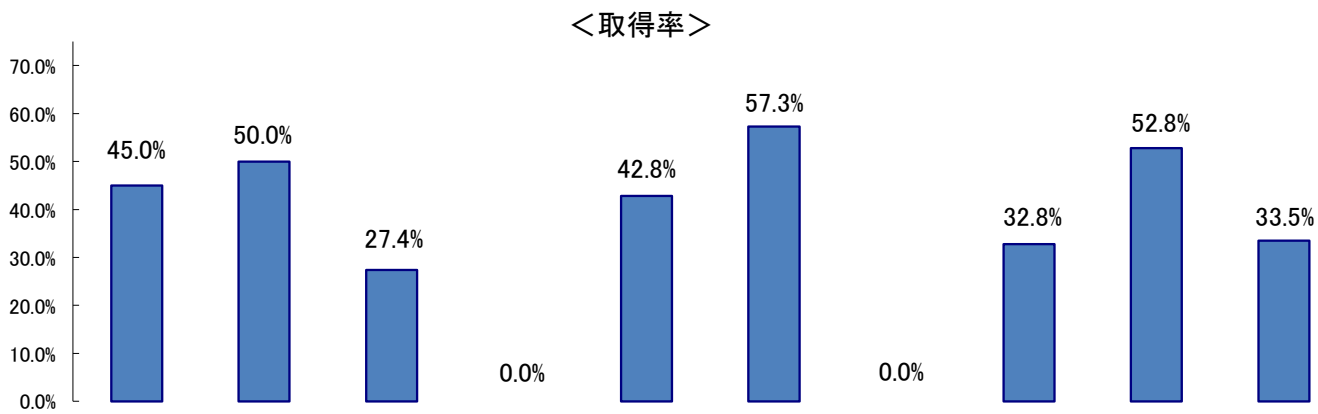
平成26年度 規模別年次有給休暇の取得状況（パート労働者）

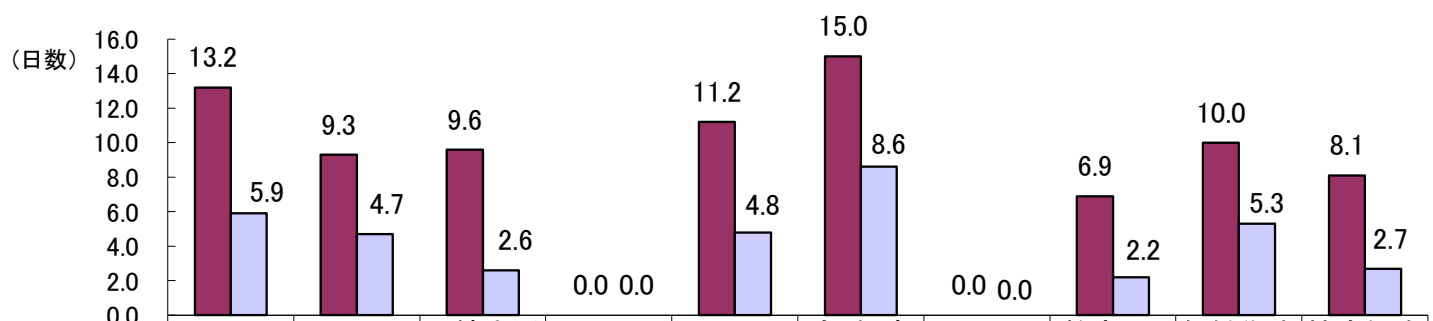




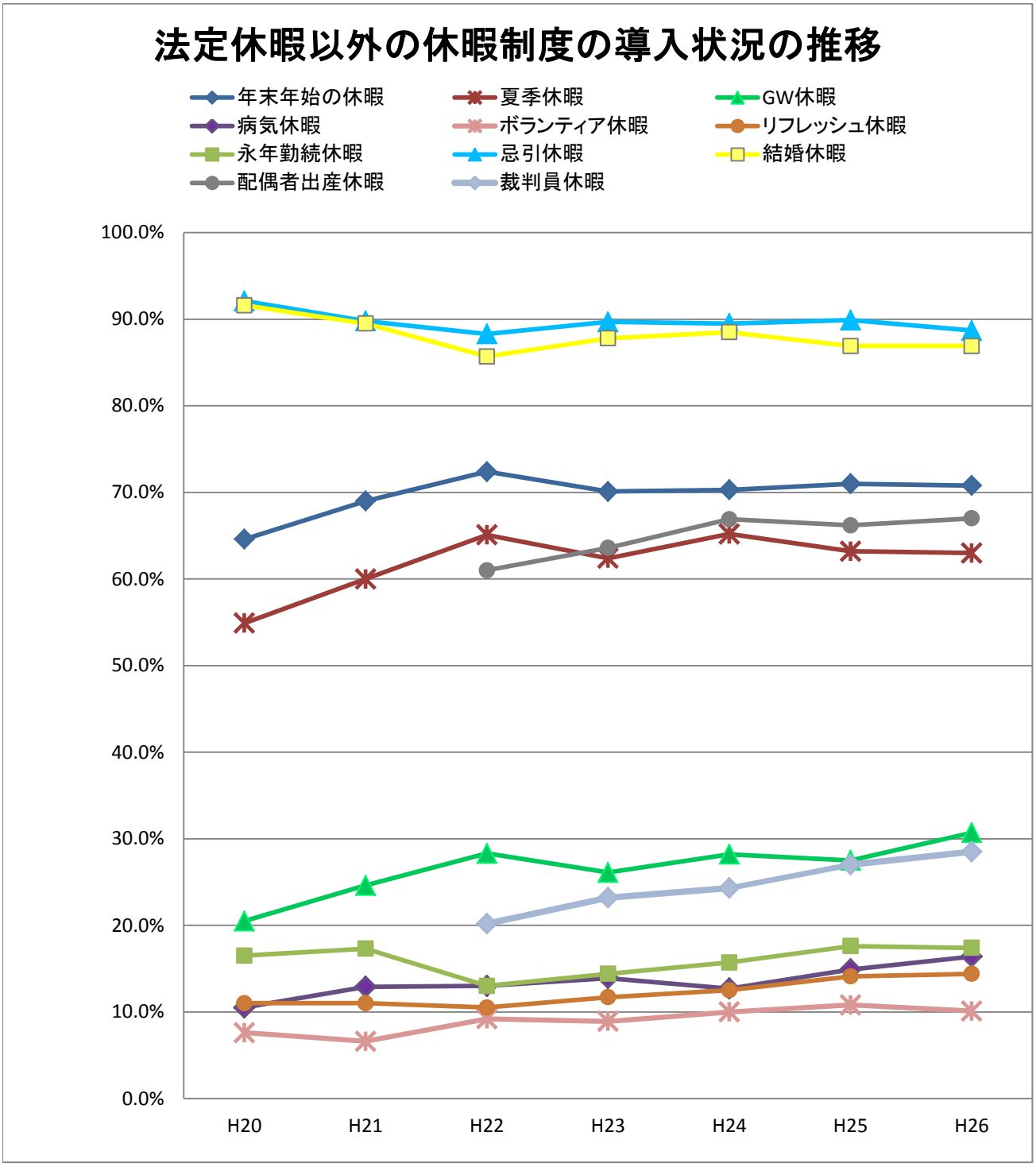
	1人～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
付与日数	8.4	12.2	9.2	9.6	12.0
取得日数	4.2	6.8	4.5	3.3	4.7

平成26年度 業種別年次有給休暇の取得状況(パート労働者)





	製造業	建設業	運輸交通業	貨物	商業	金融・広告業	通信	教育・研究業	保健衛生業	接客娯楽業
付与日数	13.2	9.3	9.6	0.0	11.2	15.0	0.0	6.9	10.0	8.1
取得日数	5.9	4.7	2.6	0.0	4.8	8.6	0.0	2.2	5.3	2.7



	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26
年末年始の休暇	64.6%	69.0%	72.4%	70.1%	70.3%	71.0%	70.8%
夏季休暇	54.9%	60.0%	65.1%	62.4%	65.2%	63.2%	63.0%
GW休暇	20.5%	24.6%	28.3%	26.1%	28.2%	27.5%	30.7%
病気休暇	10.5%	12.9%	13.0%	13.9%	12.7%	14.9%	16.4%
ボランティア休暇	7.6%	6.6%	9.2%	8.9%	10.0%	10.8%	10.1%
リフレッシュ休暇	11.0%	11.0%	10.5%	11.7%	12.5%	14.1%	14.4%
永年勤続休暇	16.5%	17.3%	13.0%	14.4%	15.7%	17.6%	17.4%
忌引休暇	92.1%	89.8%	88.3%	89.7%	89.5%	89.9%	88.7%
結婚休暇	91.6%	89.5%	85.7%	87.8%	88.5%	86.9%	86.9%
配偶者出産休暇	－	－	61.0%	63.6%	66.9%	66.2%	67.0%
裁判員休暇	－	－	20.2%	23.2%	24.3%	27.0%	28.5%

＜添付資料＞

用　語　説　明

【パートタイム労働者】

本調査においては、週の労働日が４日以下でかつ週の労働時間が３０時間未満の労働者を指す。

【一般労働者】

パートタイム労働者以外の労働者を指す。

【新規付与日数】

本調査においては、平成２６年度中（又は平成２６年中）に新規に発生した年次有給休暇の付与日数を指す。総新規付与日数を総労働者数で除して算出した。（前年からの繰り越し分を含まない。）

【取得日数】

本調査においては、平成２６年度中（又は平成２６年中）に労働者が実際に取得した年次有給休暇の日数を指す。総取得日数を総労働者数で除して算出した。

【取得率】

総取得日数を総新規付与日数で除した数字。

【年次有給休暇の計画的付与制度】

各労働者が有する有給休暇の日数のうち、５日を超える部分に限り、年次有給休暇の取得時季を事業場が決定できる制度。導入には労使協定が必要。

【年次有給休暇の時間単位付与制度】

平成２２年４月１日施行の法改正で新たに認められた制度。

各労働者が有する有給休暇の日数のうち、５日を限度として、労働者が請求した時季に時間単位で年次有給休暇を取得できる制度。導入には労使協定が必要。

【法定休暇以外の休暇制度の導入状況の推移】

配偶者出産休暇・裁判員休暇は、平成２３年の調査から選択肢として設けた。

（平成２３年までの調査では自由記入項目）

働き方を変えよう。
休み方を変えよう。
生きがいを楽しもう。

+1

ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、
「プラスワン休暇」で
連続休暇に。

10月は年次有給休暇
取得促進期間です。

厚生労働省｜都道府県労働局｜労働基準監督署

厚生労働省ホームページ　http://www.mhlw.go.jp　働き方・休み方改善ポータルサイト　http://work-holiday.mhlw.go.jp

効率的に働いて、しっかり休める職場づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しましょう。

+1

ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、「プラスワン休暇」で連続休暇に。

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

10月は年次有給休暇取得促進期間です。

2015年10月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	プラスワン休暇 9 +	10
11	体育の日 12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25 +	プラスワン休暇 26	27	28	29	30	31

休暇取得に向けた職場づくりに取り組みましょう。

事業場での具体的な取組の一例

年次有給休暇を取得しやすい環境整備
経営者の主導のもと、取得の呼びかけなど年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくりや、労使の意識改革をしましょう。

労使の話し合いの機会をつくる
年次有給休暇の取得状況を確認するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を話し合いましょう。

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう。

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は、労使協定を結べば、計画的に年次有給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8.1ポイント高くなっています(平成25年)※。
この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。 ※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.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日の従業員

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員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。