

令和元年 7 月 17 日

各団体 御中

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

夏季における年次有給休暇の取得促進につきまして（ご依頼）

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より東京労働局の行政運営に格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、2020 年までに年次有給休暇の取得率を 70%に引き上げるとの目標に向けて、年次有給休暇の取得しやすい夏季等において連続休暇の取得に向けた社会的気運の醸成を図ることとしており、今夏季においても、「仕事休もっ化計画」と題して労使一体となった計画的な年次有給休暇の取得を促進する取組を行っております。

つきましては、この取組の資料をお送りしますので、貴団体におかれましても会員企業・管内企業等への周知・広報にご活用いただければ幸いです。

※ 年休取得促進チラシの電子データは、下記URLでダウンロードできます。

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/150609-01.html>

【本件担当】

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

小野美（オミ）

〒102-8305 千代田区九段南 1－2－1

九段第三合同庁舎 14 階

TEL : 03-6867-0211 / FAX : 03-3512-1555

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^{かつ}」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 11	振替休日 12	夏季休暇 13	夏季休暇 14	夏季休暇 15	計画年休 16	17
18	プラスワン休暇 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。