

(文例 1)



10 月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

- 来年度の業務計画等を作成するに当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分考慮しましょう —

事業主の皆様へ

令和元年度も後半に入り、各企業では、今後、来年度の業務計画等の検討を進めていくものと思います。

労働基準法が改正され、年 5 日の年次有給休暇（以下「年休」という。）の確実な取得が平成 31 年 4 月から始まっています。

各企業において、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年休取得を十分考慮するとともに、年休の計画的付与制度の導入を検討しましょう。

詳しくは、神奈川労働局雇用環境・均等部企画課にお問い合わせください。

(文例 2)



10 月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

- 事業主（使用者）の皆様へ、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。 —

厚生労働省は、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と設定！

厚生労働省では、平成 26 年度から、次年度の年次有給休暇の計画的付与について、労使で話し合いを始める前の時期である 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と定め、労使に対する働きかけをはじめ、各種広報事業等を行っています。

年次有給休暇とは

年次有給休暇（以下「年休」という。）は、労働基準法で定められた従業員に与えられた権利です。労働基準法第 39 条において、従業員は、

- ・ 6 か月間継続して雇われていること
- ・ 全労働日の 8 割以上を出勤していること

を満たしていれば、10 日間の年休が付与され、申し出るにより取得することができます（勤続年数、週所定労働日数等に応じて年休の付与日数は異なります。）。

年休の確実な取得がスタートしています

労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、法定の年休付与日数が 10 日以上の全ての従業員に対して、毎年 5 日間、年休を確実に取得させることが必要となりました^{注)}が、これは最低基準であり、従業員に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。

注) 個々の従業員については、平成 31 年 4 月以降、新たに年休が付与された日（基準日）からの適用になります。

年休を取得することは、心身の疲労の回復などのために必要です。また、仕事に対する意識やモチベーションを高め、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。

また、年休の計画的付与制度は、年休の付与日数のうち 5 日を除いた残りの日数について、労使協定を結ぶことで、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。年休の計画的付与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休の取得率が高くなっており、労働基準法を遵守する観点からも、年休の計画的付与制度の導入は重要となります。

各企業において、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年休取得を十分考慮するとともに、年休の計画的付与制度の導入を検討しましょう。

詳しくは、神奈川労働局雇用環境・均等部企画課にお問い合わせください。