

(文例1)

仕事は計画を立てて行うもの。それでは休暇は？

やす  
「仕事休もっ化計画」

10月は年次有給休暇取得促進期間です。

<働いている皆さんへ>

年次有給休暇の取得には、会社に申し出ることが必要です。

仕事は計画的に進めるあなた。年次有給休暇についても、職場と調和を図り、計画的に取得しましょう。

<経営者の皆さんへ>

来年(度)の事業計画を検討するに当たっては、従業員の年次有給休暇取得を考慮しましょう。また、労使協定を結べば、計画的に年次有給休暇の取得日を割り振ることができる制度(計画的付与制度)もあります。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。

(文例2)

仕事は計画を立てて行うもの。それでは休暇は？

やす  
「仕事休もっ化計画」

10月は年次有給休暇取得促進期間です。

年次有給休暇とは

年次有給休暇は、労働基準法で定められた労働者に与えられた権利です。労働基準法において、労働者は、

- ・ 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日間の年次有給休暇が付与され、申し出ること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次有給休暇の付与日数は異なります)。

年次有給休暇の取得率は

年次有給休暇の取得率は全国平均で48.7%(平成27年)と5割を下回っています。

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。

### 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に、労使双方で年次有給休暇の取得状況の確認や、取得率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。