

神勞発雇均 0919 第 1 号  
令和元年 9 月 19 日

各団体の代表者 殿

神奈川労働局長



### 10 月の「年次有給休暇取得促進期間」について

時下、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

日頃より、労働行政の運営に格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、神奈川県における年次有給休暇の取得率は、平成 29 年で 55.2%となっており、政労使の合意に基づく「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」（平成 19 年 12 月策定、平成 22 年 6 月改定）における目標値「2020 年（令和 2 年）までに 70%」を大きく下回っています。

年次有給休暇の取得促進については、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において「企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上」が掲げられるとともに、「明日の日本を支える観光ビジョン」（平成 28 年 3 月 30 日閣議決定）において、「観光先進国」に向けて、働き方・休み方改革を推進し、年次有給休暇の取得を一層促進させることとされるなど、年次有給休暇の取得促進は重要な課題となっています。

このため、厚生労働省及び神奈川労働局では、次年度の年次有給休暇の計画的付与制度について、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、「仕事休もっ化計画」をキャッチフレーズに広報活動を行っています。

つきましては、上記の趣旨をご高察の上、「プラスワン休暇」や年次有給休暇の計画的付与制度の活用等年次有給休暇の取得促進に関し、同封のポスター及びリーフレットの活用並びに貴団体広報誌やホームページへの掲載等により、貴団体会員等への周知についてご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、広報誌等への周知記事の掲載にあたりましては、別添文例を作成しましたので、ご活用して頂くとともに、掲載された場合は写しを担当あて送付頂ければ幸甚に存じます。

〔 担当 雇用環境・均等部企画課 熊野 〕  
〔 電話 045-211-7357 〕

(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<sup>注)</sup>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。