

走り続ける大切さも、
休む大切さも覚えた。

仕事 休もっ化 計画

ワーク・ライフ・バランス

休もっ化
計画1

仕事と生活の調和のために、
計画的に年次有給休暇を取ろう。

休もっ化
計画2

土日・祝日にプラスワン休暇して、
連続休暇にしよう。

休もっ化
計画3

話し合いの機会をつくり、
年次有給休暇を取りやすい会社にしよう。

【キッズウィーク】

地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して休業日を分散化する取組（キッズウィーク）が平成30年度からスタートします。
子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう！

10月は年次有給休暇取得促進期間です。



労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？



土日・祝日に年次有給休暇を
組み合わせて、連休を実現する
「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、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。

2017年9月

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

年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

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5.3ポイント高くなっています(平成26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) 導入例

例えば、2017年の10月に導入すると？

年次有給休暇を土日と
組み合わせて、連続休暇に。

計画的付与の年次有給休暇などと土日を組み合わせて連続休暇にすることができ、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で、大型連休にすることも可能です。

2017年10月

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

3) 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。

4) 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

(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。