



神労発雇均 0831 第 2 号
令和 4 年 8 月 31 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

日頃から、労働行政の運営に格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、神奈川県における年次有給休暇の取得率^(※)は、令和2年に56.2%と前年より1.8ポイント下降し、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)等で掲げられている、令和7年までに70%とする政府目標とは大きな乖離があります。

また、労働基準法(昭和22年法律第49号)の改正により、平成31年4月から、全ての企業において年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対する年5日の年次有給休暇の確実な取得が求められているところです。

一方、急速に導入が広がっている計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度については、新型コロナウイルス感染症対策として求められている、新しい働き方・休み方を実践するためにも効果的です。

このため、厚生労働省及び神奈川労働局では、年次有給休暇の取得促進の気運を醸成するための集中的な取組期間である10月の「年次有給休暇取得促進期間」において、広報活動を行っています。

つきましては、この趣旨を御理解の上、年次有給休暇の計画的付与制度の導入促進等、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御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当たりましては、別添文例を作成いたしましたので、御活用いただくとともに、掲載された場合には、写しを担当宛てに御送付いただければ幸甚に存じます。

(※) 出典: 令和3年就労条件総合調査の特別集計を基に、厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課が作成。

[担当 雇用環境・均等部企画課]
電話 045-211-7357

(文例 1)

働き方の新しいスタイル

テレワークや
ローテーション勤務

勤務地で
サムライと

オフィスは
ドライブ式と

立派な
オンライン

会議での打合せは
映像とマスク

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

～計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する
「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！～

事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。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。

現在新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度の導入が効果的です。

(文例 2)

**新しい働き方・休み方を
実践するために
年次有給休暇を
上手に活用しましょう**

**10月は「年次有給休暇
取得促進期間」です。**

**Refresh/
もっと自分らしい
働き方
休み方**

■「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
■年次有給休暇付与計画による個人割付け方式を
活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。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。

現在新型コロナウイルス感染症対策として実践している、新しい働き方・休み方をこれからも続けていくためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇制度（※2）の導入が効果的です。

（※1）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、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

（お問合せ先）

○年次有給休暇の取得促進について 神奈川労働局雇用環境・均等部企画課 ☎045-211-7357

○年次有給休暇制度について 県内各労働基準監督署

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方

10月は「年次有給休暇 取得促進期間」です。

新しい働き方・休み方を実践するために
年次有給休暇 を上手に活用しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。



年休取得促進
特設サイト

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

働き方の新しいスタイル



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろひろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう。



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」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。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に年次有給休暇の計画的付与を活用すると?

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。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)も考えられます。

2022年10月						
日	月	火	水	木	金	土
1						Aさんの 計画年休
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23/30	24/31	25	26	27	28	29 Bさんの 計画年休

この期間に個人ごとに計画年休を取得

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
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

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、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈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。

●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。

労働基準法が改正され、2019年4月から年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。

注) 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。