

神勞発雇均 0617 発第 5 号
令和 8 年 6 月 17 日

各団体の長 殿

神奈川労働局長
(公印省略)

夏季における年次有給休暇取得促進の御協力について (御依頼)

厚生労働行政の運営につきましては、平素より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、年次有給休暇の取得率につきましては、「令和 7 年就労条件総合調査」の結果 (令和 7 年 12 月 19 日公表) によりますと、令和 6 年に 66.9%と、前年より 1.6 ポイント上昇し、過去最高を更新したものの、依然として政府目標である 70%とは乖離があります。このため、厚生労働省では、春季に引き続き、この夏季における年次有給休暇の取得促進の機運を醸成するための取組を行うこととしました。具体的には、計画的な業務運営や休暇の分散化に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) の活用を含め、年次有給休暇を積極的に取得いただくことにより働き方・休み方の見直しを促すポスター及びリーフレットを作成し、これらを用いた広報や労使への働きかけ等を行うこととしております。

つきましては、貴職におかれても、本取組の趣旨を御理解いただき、同封のポスターの掲示やリーフレットの配布、広報誌への掲載等により、傘下会員企業等への周知に御協力いただきますようお願いいたします。また、ポスター及びリーフレットを「年次有給休暇取得促進特設サイト」に掲載しておりますので、御活用ください。

- (※ 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、労使協定を締結すれば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。
- (※ 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。(分単位など時間未満の単位での取得は認められません。)

○年次有給休暇取得促進特設サイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

(担当) 雇用環境・均等部 企画課 TEL:045-211-7357

事業主の皆様へ

もっと自分らしい
Refresh/
働き方
休み方

年次有給休暇を
上手に活用し
働き方・休み方を
見直しましょう

●「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。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



夏休みつなげて**年休**

年次有給休暇【労働基準法第 39 条】は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。所定の休日以外で、賃金の支払いを受けて仕事を休めます。正社員、パートタイム労働者、シフト制労働者などの区分に関係なく、以下の要件を満たしている全ての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

労働基準法において、労働者は

1. 半年間継続して雇われている
2. 全労働日の 8 割以上を出勤している

この 2 点を満たしていれば
年次有給休暇を
取得することができます。

●年次有給休暇の比例付与等の詳細はこちら →

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/jigyousya.html>



(年次有給休暇取得促進特設サイト)

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、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(※2)の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この春季に向けて導入をご検討ください。

(※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。

「働き方・休み方改善コンサルタント」が労働時間の設定等の改善に関する事業主等からの各種相談に応じてアドバイスを行っています。(無料)

神奈川労働局雇用環境・均等部 指導課 電話 045-211-7380

年次有給休暇取得促進の周知担当

神奈川労働局雇用環境・均等部 企画課 電話 045-211-7357