

神労発雇均 0219 第 1 号

平成 31 年 2 月 19 日

各団体の代表者 殿

神奈川県労働局長



ゴールデンウィークにおける年次有給休暇の取得促進について

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 52.6%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「平成 32 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、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）や「未来投資戦略 2017 - Society5.0 の実現に向けた改革 -」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）において、「来年度から地域ごとに『キッズウィーク』を新たに設定し、分散化された学校休業日に合わせた有給休暇取得の促進を図る」ことが掲げられ、年次有給休暇の取得を一層促進する取組が求められているところです。

また、働き方改革関連法が成立・公布され、平成 31 年 4 月 1 日から、使用者は、10 日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して年次有給休暇を与える必要があります。

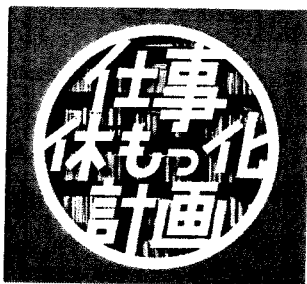
このため、厚生労働省及び神奈川県労働局では、年次有給休暇を取得しやすい環境整備の促進を図るため、夏季、10 月の年次有給休暇取得促進期間及び年末年始の年次有給休暇取得促進期間に引き続き、「仕事休もつ化計画」をキャッチフレーズに広報活動を行っています。

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、ご参考として下さい。

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

(文例 1)



今年のGWは 10 連休 休暇を加えて 自分流バケーションも

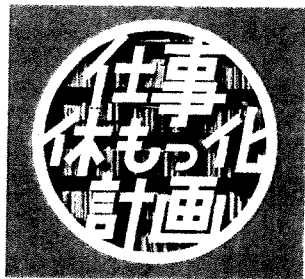
◆ ゴールデンウィークに計画年休、プラスワン休暇を組み合わせて大型連休に！

平成 31 年 4 月より労働基準法が改正され、事業主は、10 日以上の子次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して年次有給休暇を与える必要があります。なお、この時季指定を行わなければならない 5 日間について、計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

今年は、ゴールデンウィーク（4 月 27 日（土）～5 月 6 日（月）までの 10 日間）に加え、5 月 7 日（火）、8 日（水）を計画年休とし、9 日（木）、10 日（金）をプラスワン休暇とした場合、大型連休とすることができます。

大型連休を取って、「自分流バケーション」を見つけてみませんか！

(文例 2)



今年のGWは 10 連休 休暇を加えて 自分流バケーションも

◆ 「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。）。

◆労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月 1 日から、使用者は、労働者の年次有給休暇について時季を指定して与える必要があります！

労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、10 日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。なお、この時季指定を行わなければならない 5 日間について、計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分に考慮するとともに、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。

◆ ゴールデンウィークに計画年休、プラスワン休暇を組み合わせて大型連休に！

平成 31 年 4 月より労働基準法が改正され、事業主は、10 日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して年次有給休暇を与える必要があります。なお、この時季指定を行わなければならない 5 日間について、計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

今年は、ゴールデンウィーク（4 月 27 日（土）～5 月 6 日（月）までの 10 日間）に加え、5 月 7 日（火）、8 日（水）を計画年休とし、9 日（木）、10 日（金）をプラスワン休暇とした場合、大型連休とすることができます。

大型連休を取って、「自分流バケーション」を見つけてみませんか！

ゴールデンウィーク

今年のGWは10連休 休暇を加えて 自分流バケーションも



労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、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。

詳細については、厚生労働省ホームページに掲載するパンフレット「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」や「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

【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学校休業日を分散化する取組（キッズウィーク）が平成30年度から始まっています。
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！



労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



- 労働基準法が改正され、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す。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」(以下「計画的付与制度」という。)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。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、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。なお、下記の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。

計画的付与制度を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

1) 導入例

例えば、2019年のゴールデンウィークに導入すると?

年次有給休暇を土日、祝日と
組み合わせて、連続休暇に。

土日の休日や祝日に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて大型連休にすることができます。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)も可能です。

2019年4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
21	22	23	24	25	26	27
	昭和の日	国民の祝日	即位の日	国民の祝日	憲法記念日	みどりの日
28	29	30	1	2	3	4
こどもの日	振替休日	計画年休	計画年休	プラスワン休暇	プラスワン休暇	
5	6	7	8	9	10	11
				+1	+1	
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25

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

注) 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。

● 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、時間単位での取得が可能となります。

〈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。

注) 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。