

神勞発雇均 0619 第 1 号
平成 29 年 6 月 19 日

各団体の代表者 殿

神奈川労働局長



夏季における年次有給休暇の取得促進及び「夏の生活スタイル
変革（ゆう活）」の推進に関するご依頼について

時下、益々御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、神奈川県下においては、年次有給休暇の取得率は、平成 27 年で 55.6% 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、厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を促進することとしており、年次有給休暇を取得しやすい夏季における連続休暇の取得に向けた社会的気運の醸成を図るために、「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。

また、働き方改革の一環として一昨年から展開している「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」につきまして、本年も各企業においてそれぞれの実情に応じた労使の自主的な取り組みを行っていただくよう、周知活動を進めています。

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及び「ゆう活」の周知に関し、同封の資料の活用及び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。

さらに、女性の就業が進むなど社会の実情が大きく変化している中で、女性パートタイム労働者の就業調整の要因となっている「配偶者手当」については、配偶者の働き方に中立的な制度となるよう、見直しも望まれることから、各企業の実情を踏まえて労使で真摯な話し合いを進めていただくため、厚生労働省では別添リーフレットを作成し、周知に努めていますので、貴団体会員等への周知にご高配をいただければ幸いです。

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)

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」

まずは、夏季休暇からはじめよう！

土日・夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせで連続休暇に！

今年は、週休2日制の会社で、8月13日（日）～15日（火）を夏季休暇とした場合、「山の日」（祝日）により5連休となります。ここに年次有給休暇をプラスワンすると6連休となります。

暑い夏、仕事休もっ化計画を実践しましょう。

(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」

まずは、夏季休暇からはじめよう！

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。

土日・夏季休暇と年次有給休暇を組み合わせて連続休暇に！

今年は、週休2日制の会社で、8月13日（日）～15日（火）を夏季休暇とした場合、「山の日」（祝日）により5連休となります。ここに年次有給休暇をプラスワンすると6連休となります。

暑い夏、仕事休もつ化計画を実践しましょう。

（「ゆう活」文例）

「ゆう活」で夏の生活スタイルを見直してみませんか？

政府では、「働き方改革」の一環として、一昨年から「ゆう活」を推進しています。

「ゆう活」は、明るい時間が長い夏の間は朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動です。

実際に取り組んだ企業では、「朝の時間帯に集中して仕事できた」、「夕方に家族団らんできた」などの声も出ています。

「ゆう活」は単なる始業時刻の前倒しではなく、業務の効率化に併せて取り組むことで、労働者は仕事と生活の調和の実現、企業は労働生産性の向上や所定外労働の削減につながることができます。

この夏、みなさんの会社でも働き方を見直してみませんか。

「ゆう活」の取組事例等は厚生労働省ホームページに掲載されています。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/summer/

誰かがいるから、
自分は頑張れることを知った。

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なろう。

まずは、夏季休暇からはじめよう！



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 <http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇

検索

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7月

日	月	火	水	木	金	土
						1
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

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年の夏季休暇に導入すると？

年次有給休暇を土日、夏季休暇と
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、夏季休暇と組み合わせて連続
休暇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で、大型連休にすることも可能です。

2017年8月

日	月	火	水	木	金	土
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

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