

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に関するご依頼について

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、平成 29 年 10 月 1 日に「労働時間等設定改善指針」（労働時間等見直しガイドライン）が改正され、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間や年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討することが盛り込まれました。

このため、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、年次有給休暇取得促進期間（10 月）、年末年始及びゴールデンウィークの取組に続き、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、「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)



しごとやす か けいかく
仕事休もっ化計画 始動！

会社の夏季休暇に年休をプラス
して連続休暇を取得しよう。

会社の夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせて連続休暇に！

週休 2 日制の会社で、8 月 13 日（月）～15 日（水）が夏季休暇（お盆休み）の場合には 5 連休となります。さらに、16 日（木）と 17 日（金）に年次有給休暇をプラスすると 9 連休となります。

暑い夏、海に山に、花火に夏祭りに、休暇を取って人生を充実させませんか。

(文例 2)



しごとやす か けいかく
仕事休もっ化計画 始動！

会社の夏季休暇に年休をプラス
して連続休暇を取得しよう。

「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

神奈川県における年次有給休暇の取得率は 52.6%（平成 29 年）で、5 割を若干上回る程度の低調な取得率となっています。

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。

年次有給休暇の取得が進んでいる企業などでは、社員の業務の進行状況等を所属長（課長など）のみならず、同僚等も把握し、仕事を個人ではなくチームで行うことで、社員が休みやすい職場環境となっています。

また、年次有給休暇の「計画的付与制度」を導入している企業では、導入していない企業よりも年次有給休暇の取得率が 8.5 ポイントも高くなっています（平成 28 年）。

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、業務のやり方を変えたり、年次有給休暇の「計画的付与制度」を導入するなど、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。

会社の夏季休暇に年次有給休暇を組み合わせて連続休暇に！

週休 2 日制の会社で、8 月 13 日（月）～15 日（水）が夏季休暇（お盆休み）の場合には 5 連休となります。さらに、16 日（木）と 17 日（金）に年次有給休暇をプラスすると 9 連休となります。

暑い夏、海に山に、花火に夏祭りに、休暇を取って人生を充実させませんか。

暑い夏 海に 山に
花火に 夏祭りに
休暇を取って
人生の充実を



仕事もっ化
計画1

仕事はチームで行い、チームの中で情報共有を図ることで
休みやすい職場環境にしよう。

仕事もっ化
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。

仕事もっ化
計画3

年次有給休暇の
「計画的付与制度」を活用しよう。

【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年度から始まります。
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



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
休暇を実施しよう。

2018年7月

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

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8.5ポイント高くなっています(平成28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、2018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。

土日、夏季休暇に計画的付与の年次有給休暇を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。

2018年8月

日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11 山の日
12	13 夏季休暇	14 夏季休暇	15 夏季休暇	16 計画的年休	17 計画的年休	18
19	20 プラスワン休暇 +1	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