

働き方改革関連法が、来年4月以降に年度を追って施行されていきます。「働き方改革」と「次世代育成支援」は関連する部分も多く、働き方改革のワーク・ライフ・バランス面を中心に順次紹介してまいります。

今回は、「年次有給休暇の取得義務化」についてご紹介いたします。

### 年次有給休暇の取得義務化

働き方改革の一環（労働基準法の改正）として、来年（平成31年＝2019年）4月から、年10日以上の子年次有給休暇が付与されるすべての労働者（管理監督者も含む）に対し、時季を指定するなどして毎年5日間は年次有給休暇を取得させることが必要となりました。

本人の意思で、あるいは計画的付与制度などで、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は、時季指定する必要はありません。国は、年次有給休暇の取得促進を図るために、働き方改革の制度改正を契機として、計画的付与制度の導入を勧めています。

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推進するため、次年度の年次有給休暇の計画的付与制度について、労使で話し合いを始める前の10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、積極的な広報活動などを行い、計画的付与制度の導入促進に努めています。

（注）「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、労使協定を結ぶことによって計画的に取得日を割り振る制度です。



労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与されるすべての労働者に対し、毎年5日<sup>注</sup>、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

国は「仕事休みも計画」として、次のように計画的な年次有給休暇の取得促進をPRしています。

年次有給休暇の取得促進は、ワーク・ライフ・バランスに資するものであり、次世代育成支援にもつながります。

# 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。

2018年9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	25	26	27	28	29

Annotations: 17 is '秋分の日', 21 is 'プラスワン休暇', 22 is '+1'.

## 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10月に導入すると？

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、祝日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10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	31			

Annotations: 5 is '計画的付与', 8 is '休みの日', 9 is 'プラスワン休暇', 10 is '+1'.

### 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

**【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!

#### <個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員(特定社会保険労務士)がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。