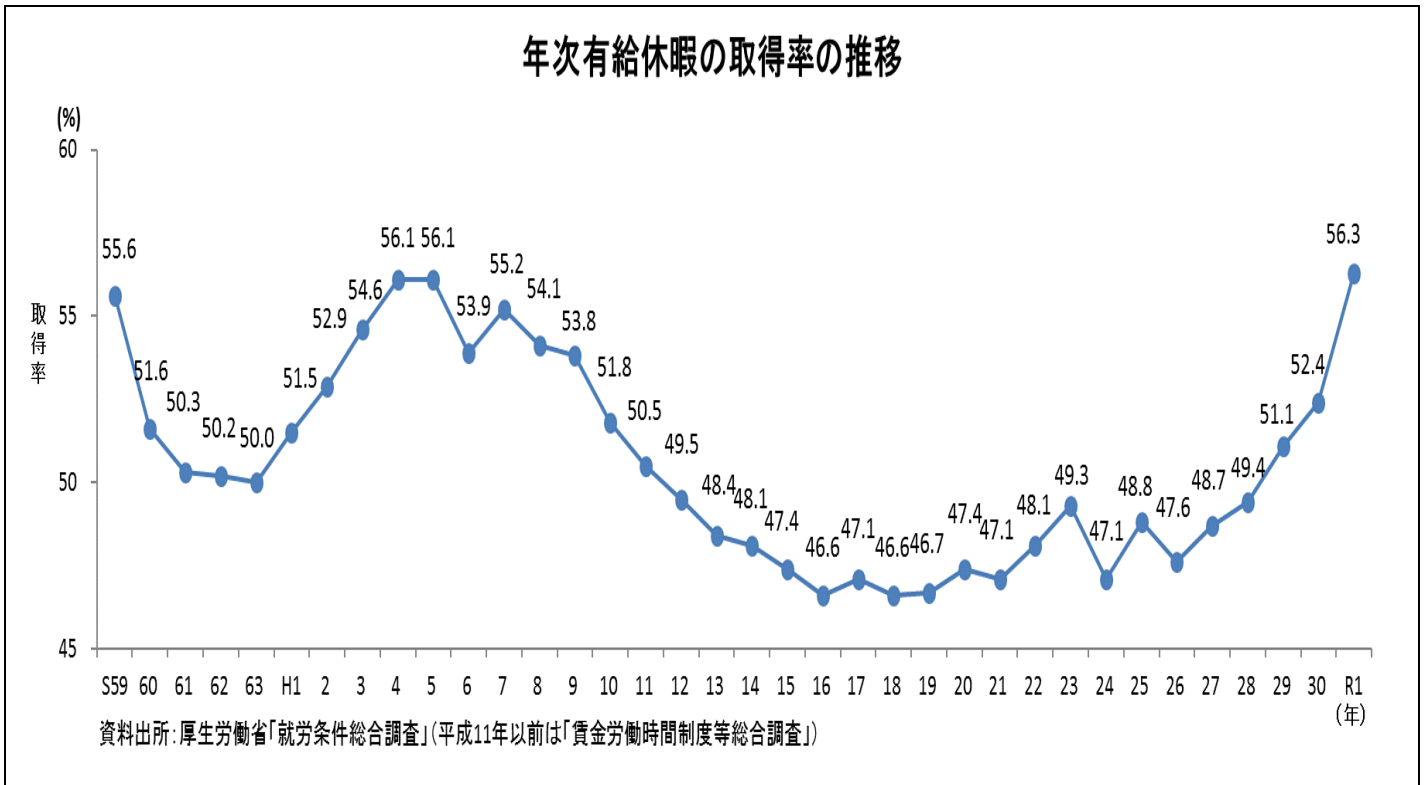


日本では、年次有給休暇の取得率（消化率）については、長い間50%に満たない年が続いていましたが、働き方改革の影響もあって、近年は上昇傾向にあります。その後、新型コロナウイルス感染拡大によるパンデミックが起こって、私たちの働き方も大きく変わって来ています。こうした中で、今回は年次有給休暇取得率の推移と毎年行われている「年次有給休暇取得促進期間」をご紹介します。

年次有給休暇取得率の推移

厚生労働省の行った調査によると、年次有給休暇の取得率は、昭和年代の終わり頃から平成10年までは50%を超えていて、55~56%くらいまで上がったことも何年かありました。その後は下降し、18年間は50%を下回り続けましたが、平成29年から50%を上回り、急激にアップした結果、令和元年は56%を超えて来ました（詳細は次図グラフのとおり）。



さらにその後、令和2年に新型コロナウイルス感染拡大によるパンデミックが発生し、令和3年は新型コロナのワクチン接種が進む状況下、年次有給休暇の取得率はさらに上昇する傾向にあると思われまます。

年次有給休暇取得促進期間

厚生労働省は、年次有給休暇（以下「年休」）の計画的付与制度（※）の導入も含め、年休を取得しやすい環境整備を推進するため、毎年10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、集中的な広報活動を行っています。

※「年次有給休暇の計画的付与制度」・・・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年次有給休暇の取得日を割り振れる制度（労働基準法第39条第6項）

年休は、少子化社会対策大綱（令和2年5月閣議決定）などにおいて、2025年（令和7年）までに、取得率を70%とすることが目標に掲げられています。一方で、2019年（令和元年）に年休の取得率は56.3%と過去最高となったものの、依然として政府が目標とする70%とは大きな乖離があります。

このような中、年休の取得促進に向けた取り組みの一環として、改正労働基準法により、2019年（平成31年）4月から、法定の年休付与日数が10日以上すべての労働者に対し、「年5日の年休の確実な取得」が使用者に義務付けられました。

年休の計画的付与制度の導入は、年休の取得に役立つとともに、労働基準法を遵守する観点からも有効です。

そのため、厚生労働省ではこれまでの状況を踏まえ、年休の計画的付与制度の一層の導入も含め、年休を取得しやすい環境整備が図られるよう、引き続き周知広報に努めています。

<実施事項>

都道府県、全国規模の労使団体（222 団体）に対する周知依頼、インターネット広告、ポスターの駅貼り広報（705 箇所）、「年次有給休暇取得促進特設サイト」、厚生労働省メールマガジン、月刊誌「厚生労働」による広報、都道府県労働局による周知など

新しい働き方・休み方を実践するために、 年次有給休暇を上手に活用しましょう。

●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。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。



2021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

この期間に個人ごとに計画的年休を取得

年休の計画的付与期間

1) 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に年次有給休暇の計画的付与を活用すると？
年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。また、11 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）も考えられます。

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
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

<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。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060