

年次有給休暇の取得促進を目指して

「労働時間等見直しガイドライン」 が改正されました!!

※「労働時間等見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）とは、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

※「労働時間等の設定の改善」とは、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものへと改善することをいいます。

※「明日の安心と成長のための緊急経済対策」（平成21年12月8日閣議決定）において、「休暇取得促進への支援措置」として、「労働時間等設定改善法に基づく『指針』を見直し、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備に向けた関係者の取組の促進を図る」ことが明記されました。

主な改正のポイント

年次有給休暇について、事業主に対して次のような制度的な改善を促すこととしました。

● 労使の話し合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討しましょう。

● 取得率の目標設定を検討しましょう。

● 計画的付与制度(※)の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮しましょう。

※「計画的付与制度」とは、年次有給休暇のうち、5日を超える分については、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のこと。この制度の導入が年次有給休暇の取得率向上に有効です。

● 2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るに当たっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討しましょう。

「労働時間等見直しガイドライン」は、仕事と生活の調和の実現を目指して、労働時間等の見直しを推進するものです。

基本的な考え方

1

- 労働時間等の設定の改善を含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
- 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
 - **企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高める** ものです。

2

- 労働時間等の設定の改善を図ることは、労働者にとって好ましいのみならず
- 企業活動の担い手である労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を十分に発揮できるようにし、企業経営の効率化と活性化、国民経済の健全な発展にも資するものであり、
 - **企業にとっては、「コスト」としてではなく、「明日への投資」として積極的にとらえていく必要**があります。

3

経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要です。

仕事と生活の調和の実現には、 次のような取組が重要です。

1 労使間の話し合いの機会を整備しましょう。

労働時間等の見直しを図るためには、それぞれの労働者の抱える事情や企業経営の実態を踏まえ、企業内において労使の自主的な話し合いが行われることが重要です。

具体的な取組例

- 労働時間等設定改善委員会の設置、開催 など

2 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。

年次有給休暇の取得は、労働者の健康と生活に役立つのみならず、労働者の勤労意欲の回復、生産性の向上など企業にとっても大きな意味を持つものです。

具体的な取組例

- 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり
- 計画的な年次有給休暇の付与
- 年次有給休暇の取得状況を確認する制度の導入
- 取得率の目標設定の検討 など

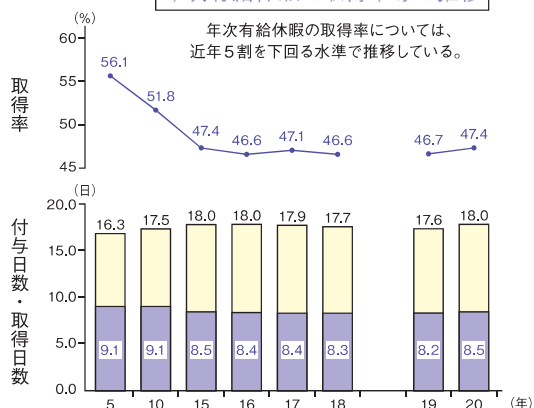
3 所定外労働を削減しましょう。

事業主は、労働者の健康で充実した生活のため、所定外労働の削減を図ることが重要です。

具体的な取組例

- 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
- 長時間労働の抑制（長時間労働が恒常的なものにならないようにする等） など

年次有給休暇の取得率等の推移



1週間あたりの労働時間別雇用者数等の推移

週35時間未満の者の割合が増加している一方で、週60時間以上働く者の割合は依然として高い水準で推移している。

	平成5年	平成18年	平成19年	平成20年	平成21年
週35時間未満の者	929万人 18.2%	1205万人 22.5%	1346万人 24.9%	1407万人 26.1%	1431万人 26.9%
週35時間以上 週60時間未満の者	3625万人 71.1%	3553万人 66.4%	3482万人 64.5%	3437万人 63.7%	3377万人 63.6%
週60時間以上の者	540万人 10.6%	580万人 10.8%	554万人 10.3%	537万人 10.0%	491万人 9.2%
合計	5099万人	5353万人	5398万人	5394万人	5313万人

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)
(注) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
(参考) 平成18年以前の調査方法による平成19年の平均取得率 47.7% 平成20年の平均取得率 48.1%

(資料出所) 総務省「労働力調査」
※ 平成21年のデータは、平成22年1月29日に公表された速報値である。

仕事と生活の調和の実現のために、 労働者各人の健康と生活に配慮しましょう。

特に配慮が必要な労働者としては、次のような方が考えられます。

1 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者

具体的な取組例

- 健康診断や面接指導の結果に基づいた医師の意見を踏まえ、必要がある場合には、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少など労働者の健康に配慮した労働時間等の設定を行いましょ。
- 労働者の健康を守る予防策として、メンタルヘルスケアの実施とあわせ、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行いましょ。



2 育児・介護を行っている労働者

具体的な取組例

- 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等により、労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知するなど制度を利用しやすい環境を整備しましょ。
- 特に、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や男性の育児休業の取得促進等、男性が育児等に参加しやすい環境づくりに努めましょ。



3 単身赴任中の労働者

具体的な取組例

- 単身赴任者の場合、休日は家族の元に戻って、共に過ごすことが極めて重要であるため、休日の前日の終業時刻の繰り上げや休日の翌日の始業時刻の繰り下げを行いましょ。



4 自発的な職業能力開発を行う労働者

具体的な取組例

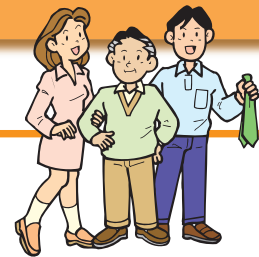
- 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇など特別な休暇を付与しましょう。
- 始業・終業時刻の変更や勤務時間の短縮を行いましょう。



5 地域活動等を行う労働者

具体的な取組例

- 地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対して、特別な休暇の付与をしましょう。



※ 上記1～5以外にも特に配慮を必要とする労働者がいるかもしれません。その場合には、労働者の意見を聞きつつ、その方にふさわしい労働時間等の設定に配慮しましょう。

他の事業主との取引を行うに当たっては、次のことに配慮しましょう。

- 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入など短納期発注を抑制し、納期の適正化を図りましょう。
- 発注内容の頻繁な変更を抑制しましょう。
- 発注の平準化、発注内容の明確化など発注方法の改善を図りましょう。

新しくなった「労働時間等見直しガイドライン」を参考に、働き方を改革し、仕事と生活の調和を実現しましょう!!

「労働時間等見直しガイドライン」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/index.html#guide>

ご質問などがありましたら、

- ・ 厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課
- ・ 都道府県労働局労働基準部監督課又は労働時間課 にお問い合わせください。

年次有給休暇の計画的付与制度を活用しましょう

<年次有給休暇の計画的付与制度とは>

年次有給休暇のうち、5日を超える分については、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のことをいいます。

<年次有給休暇の計画的付与制度の活用による効果>

年次有給休暇の計画的付与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8.6%（平成20年）高くなっており、当該制度の導入は年次有給休暇の取得促進に有効であると考えられます。

また、アンケート調査によれば、全体の約3分の2の労働者は年次有給休暇の取得にためらいを感じていますが、当該制度は前もって計画的に休暇取得日を割り振るため、当該制度の導入により労働者はためらいを感じることなく年次有給休暇を取得することができます。

1 付与日数のうち5日を除いた残りの日数が計画的付与の対象とできます

年次有給休暇の計画的付与は、年次有給休暇の付与日数すべてについて認められているわけではありません。それは、従業員が病気その他の個人的事由による取得ができるよう指定した時季に与えられる日数を留保しておく必要があるためです。

年次有給休暇の日数のうち5日は個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりません。このため、労使協定による計画的付与の対象となるのは年次有給休暇の日数のうち、5日を超えた部分となります。

例えば、年次有給休暇の付与日数が10日の従業員に対しては5日、20日の従業員に対しては15日までを計画的付与の対象とすることができます。

なお、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、繰り越された年次有給休暇を含めて5日を超える部分を計画的付与の対象とすることができます。

2 年次有給休暇の計画的付与制度はさまざまな方法で活用されています。

年次有給休暇の計画的付与制度は、①企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方法、②班・グループ別の交替制付与方法、③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方法などさまざまな方法で活用されています。

導入に当たっては、このような方法の中から企業、事業場の実態に応じた方法を選択することになります。

①企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方法

企業、事業場全体を一斉に休みにできる、もしくは一斉に休みにした方が効率的な業態については、全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を与えるという一斉付与方法の導入が考えられます。製造部門など、操業をストップさせて全従業員を休ませることのできる事業場などでは、このような活用方法が取られることが多いようです。

また、企業、事業場全体を休みにしても顧客に迷惑にならないような時期に、この一斉付与方法を導入するケースが多くなっています。

②班・グループ別の交替制付与方法

企業、事業場で一斉に休みを取ることが難しい業態については、班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式の導入が考えられます。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場では、このような活用方法が取られることが多くなっています。

③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇の計画的付与制度は、個人別に導入することができます。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースも多いようです。

3 年次有給休暇の計画的付与制度の導入例

①夏季、年末年始に年次有給休暇を計画的に付与し、大型連休とします。

わが国では、盆（8月）、暮（年末年始）に休暇を設けるケースが多く、これらの休暇に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせることで、大型連休とすることができます。

この方法は、企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式、班・グループ別の交替制付与方式に多く活用されています。

8月		夏季休日、土日祝日と計画的付与を組み合わせる連続休暇に。					
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	

■ は夏季休日、■ は年次有給休暇の計画的付与

12月～1月		年末年始休日、土日祝日と計画的付与を組み合わせる連続休暇に。					
S	M	T	W	T	F	S	
			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	1	
2	3	4	5				

■ は年末年始休日、■ は年次有給休暇の計画的付与

②ブリッジホリデーとして3連休、4連休を設けます。

暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡し（ブリッジ）として計画的付与制度を活用し、連休とすることができます。例えば、土曜日と日曜日を休日とする事業場で祝日が木曜日にある場合、金曜日に年次有給休暇を計画的に付与すると、その後の土曜日、日曜日の休日と合わせて4連休とすることができます。また、ゴールデンウィークについても、祝日と土曜日、日曜日の合間に年次有給休暇を計画的に付与することで、10日前後の連続休暇を実現できます。

このように、ブリッジホリデーとして休日が飛び石となっている合間に年次有給休暇を取得させることは、事前に年単位で休日、休暇の計画を立てることを可能にします。

この方法は、企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式、班・グループ別の交替制付与方式に多く活用されています。

9月		土曜日と祝日の間をブリッジホリデーとして4連休に					
S	M	T	W	T	F	S	
			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			

■ は年次有給休暇の計画的付与

11月		日曜日と祝日の間をブリッジホリデーとして4連休に					
S	M	T	W	T	F	S	
	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					

■ は年次有給休暇の計画的付与

2週間程度の長期休暇制度の導入について

疑問 1 // 仕事が忙しくて、なかなか長期休暇を取れないのですが・・・

長期休暇を設定しやすい、3大連休（ゴールデンウィーク、夏季、年末年始）もしくは比較的業務が閑散な時期に長期休暇を設定する。

疑問 2 // 製造部門のようにラインを止めるなど、会社を一齐に休みにすることができないのですが・・・

会社での一齐休暇が難しければ休暇期間が重複しないよう、班別・グループ別に交替で休暇するか、もしくは個別に長期休暇を付与する。

疑問 3 // 長期休暇をとれば周りに迷惑が掛かるのですが・・・

突発的に長期休暇を取得すると周りに迷惑をかける可能性があるため、あらかじめ従業員一人ひとりの長期休暇を組み込んだ年間の業務計画を作成し、誰がいつ長期休暇を取得するかについての情報を共有する。

疑問 4 // 長期休暇制度を導入すると業務に支障をきたすのですが・・・

長期休暇を前提とした業務体制を整備する。具体的には、休暇する者の業務をカバーできるように従業員を多能工化したり代行者に権限を委譲することで業務に支障が生じないように配慮する。

疑問 5 // 長期休暇制度を導入してはいるものの、労働者がなかなか実践しようとならないのですが・・・

各部門の長が従業員の休暇の取得状況を休暇管理簿等によって常に把握し、長期休暇をとることで業務遂行において無理がないかチェックした上で長期休暇の取得を働きかける。

企業取組事例

事例 1 A社(従業員100名 旅行会社)

毎年4月1日に「連続休暇辞令」

毎年4月1日に社長名で社員全員に対して「連続休暇辞令」が出され、その年度に取る連続休暇の期間を予め一人ひとり決定することで、個人単位での年次有給休暇の計画的付与制度を活用しています。

具体的には、2週間程度の長期休暇（年次有給休暇と所定休日の組合せ）を1月～3月に各自が希望時期を申請し、チーム内で期間が重ならないように翌年度の4月～3月のどの期間に取得するのか調整します。

事例 2 B社(従業員4500名 一般機械メーカー)

計画年休を利用した連続休暇の実現

年次有給休暇以外の会社独自の休暇制度である夏季休暇（3日間）やお盆休暇（2日間）等と一斉付与方式の計画年休（年間4日）もしくは休日出勤を原資とした振替休日等を組み合わせ、連続した休暇の取得を年に数回実現しています。

事例 3 C社(従業員7100名 小売業)

積立休暇制度の導入

法定上失効した年次有給休暇を85日を限度に積み立てることができる制度です。積み立てた年次有給休暇の有効期限は無期限で、現在自分が持っている年次有給休暇を使い切ったときのみ、最大連続30日で以下の6つのケースに利用できます（パート職員も対象）。

有給休暇を心置きなく使えるということで、取得率の向上に貢献しています。

ケース	内容
病気療養	私傷病のため連続1週間以上の休業を必要とする場合（診断書が必要）
家族の病気看護	家族の傷病のため、1週間以上の入院加療が必要な場合（診断書が必要）
自己啓発	自己啓発・リフレッシュ。永年連続時のリフレッシュ、または定年前の準備期間として1週間以上の日数を必要とする場合
災害	本人の責めに帰さない事由により生じた家屋の災害の場合
子の看護	子供の看護のために必要な場合
その他	その他、育児休職、個人的ボランティア、食中毒菌の感染による就業禁止など

事例 4 D社(従業員1000名 IT関係)

様々な休暇制度の導入

様々な特別休暇を年次有給休暇と組み合わせたりして、仕事とのメリハリをつけながら休暇促進を図っています。

名称	内容
特別連続休暇制度	連続10日の特別休暇を年間のどの時期でも自由に取得可。連続10日が業務上困難な場合は連続5日を2回に分けて取得することもできる。連続10日取得する場合は前後の土日を含めて連続16日連続休暇を取得するケースもある。
プロジェクト休暇制度	プロジェクトやピーク作業終了時に、心身のリフレッシュを目的に年2日付与される特別休暇制度。会社として年次有給休暇と組み合わせて1週間の休暇にするよう奨励している。
リフレッシュ休暇	勤続5年ごとに5日から15日を付与。
記念日休暇	年1日付与。記念日の内容は問わない。
ボランティア休暇	年間10日まで可

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

政労使の代表等からなる「官民トップ会議」で、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現に向けた国民的の大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く者等の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」を策定(平成19年12月18日)。

憲章

なぜ、今、仕事と生活の調和が必要なのでしょう？

国内外の競争の激化、時代の変化に対応していない働き方を背景として、仕事と生活の調和がとれず問題を抱える人が多くみられます。

- ライフスタイルや人々の意識の変化
- 働き方の希望と現実にギャップ
- 長時間労働により心身の健康に影響

仕事と生活の両方を大事にすることは、社会全体や個々の企業が持続していくためにも必要不可欠

<社会全体にとって>

- 今後、労働力人口の減少が見込まれる中、多様な人材の能力発揮が不可欠です。さらに、日本の経済社会の発展には、生産性の高い効率的な働き方に転換することが必要です。
- 地域社会のつながりが希薄化する中、働く人が地域活動にかかわることが重要となります。

<企業にとって>

- 多様な人々をいかして競争力を強化することは、個々の企業や組織にとって、将来の成長・発展につながる「明日への投資」です。
- 社員の満足度、意欲が向上し、優秀な人の獲得や定着が進みます。

仕事と生活の調和が実現した社会とは？

仕事と生活の調和の推進により、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指します。具体的には、

- (1) 就労による経済的自立が可能な社会
- (2) 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- (3) 多様な働き方・生き方が選択できる社会

行動指針

企業と働く人の役割は？

個々の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

<総論>

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 業務の進め方・内容の見直し等により、時間当たりの生産性を向上

<就労による経済的自立>

- 人物本位による正当な評価に基づく採用
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

<健康で豊かな生活のための時間の確保>

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制等、労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進
- 取引先への計画的な発注、納期設定

<多様な働き方の選択>

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進

基本姿勢

具体的取組

「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」

http://www8.cao.go.jp/shoushi/w-l-b/k_2/pdf/s1.pdf

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

(H22.4)