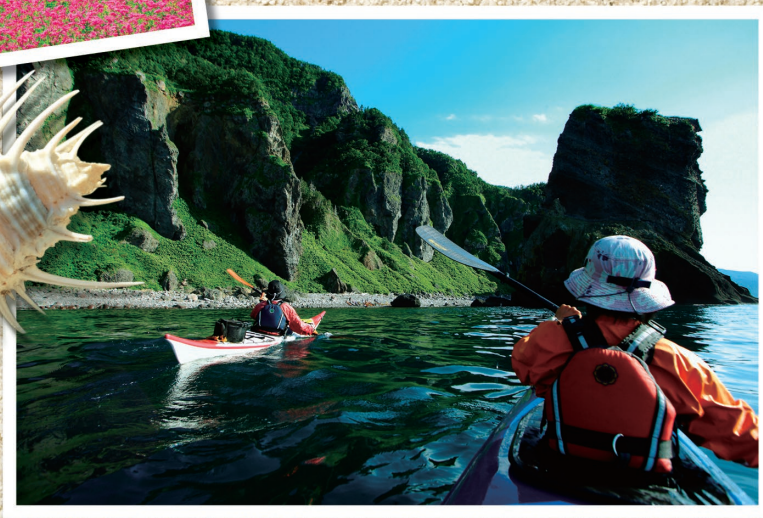


働き方を変えよう。  
休み方を変えよう。  
人生を輝かせよう。



**+1**

夏季休暇も、土日も。  
「プラスワン休暇」で  
連続休暇に。

ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のために、  
年次有給休暇を計画的に活用しよう。

 厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp> 働き方・休み方改善ポータルサイト <http://work-holiday.mhlw.go.jp>

# 労使一体となって、 計画的に年次有給休暇を取得しましょう。

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。

2015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<br>海の日 | 21<br>+ プラスワン休暇 | 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、計画的に年次有給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8.1ポイント高くなっています(平成25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、2015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、夏季休暇を組み合わせて連続休暇にすることができます。また、○点線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。

2015年8月

| 日     | 月         | 火         | 水         | 木  | 金          | 土  |
|-------|-----------|-----------|-----------|----|------------|----|
|       |           |           |           |    |            | 1  |
| 2     | 3         | 4         | 5         | 6  | 7          | 8  |
| 9     | 10<br>○年休 | 11<br>○年休 | 12<br>○年休 | 13 | 14<br>夏季休暇 | 15 |
| 16    | 17<br>○点線 | 18        | 19        | 20 | 21         | 22 |
| 23/30 | 24/31     | 25        | 26        | 27 | 28         | 29 |

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

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

|                     |                    |                      |                    |
|---------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| 5日<br>事業主が計画的に付与できる | 5日<br>従業員が自由に取得できる | 15日<br>事業主が計画的に付与できる | 5日<br>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 | 従業員個人ごとに付与     | 従業員の個人的な記念日(例:誕生日や結婚記念日)を優先的に充てるなどとして活用 |