もっと自分らしい
Refresh!
働き方
休み方

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

●「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
●年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省｜都道府県労働局｜労働基準監督署

●働き方・休み方改善ポータルサイト　https://work-holiday.mhlw.go.jp/

年次有給休暇取得促進特設サイト

年休取得促進
特設サイト▶

もっと自分らしい Refresh! 働き方 休み方

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇とは

年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。
正社員、パートタイム労働者、シフト制労働者などの区分に関係なく、
以下の要件を満たしている全ての労働者に、年次有給休暇は付与されます。

労働基準法において、労働者は
1.半年間継続して雇われている
2.全労働日の8割以上を出勤している

▶ **この2点を満たしていれば年次有給休暇を取得することができます。**

●年次有給休暇の比例付与の詳細はこちら▶
https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/roudousya.html

●シフト制労働者についてはこちら▶
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

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。

❶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。

❷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

●年次有給休暇の計画的付与制度の詳細はこちら▶
https://work-holiday.mhlw.go.jp/planned-granting/

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。
労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方･休み方に役立ちます。

●時間単位の年次有給休暇の詳細はこちら▶
https://work-holiday.mhlw.go.jp/holiday/time-unit.html

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となっています。

注）時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な５日間から差し引くことはできません。