

規制改革推進会議 保育・雇用WG資料

年次有給休暇の取得促進について

平成30年11月1日
厚生労働省

年次有給休暇のポイント

年次有給休暇

趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件(以下参照)を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。(白石宮林署事件最高裁判決(昭和48年3月2日))

要件・効果

雇い入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
全所定労働日の8割以上を出勤

した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。
その後、継続勤務年数1年ごとに下表の日数の年次有給休暇が与えられる。
なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

継続勤務年数	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年次有給休暇の取得時季

原則

労働者がその有する休暇日数の範囲内で、その具体的な休暇の時季を特定する「時季指定」を行うことにより、年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅。

つまり、労働者の具体的な「時季指定」がない限りは、使用者は年次有給休暇を与えなくても法違反とならない。

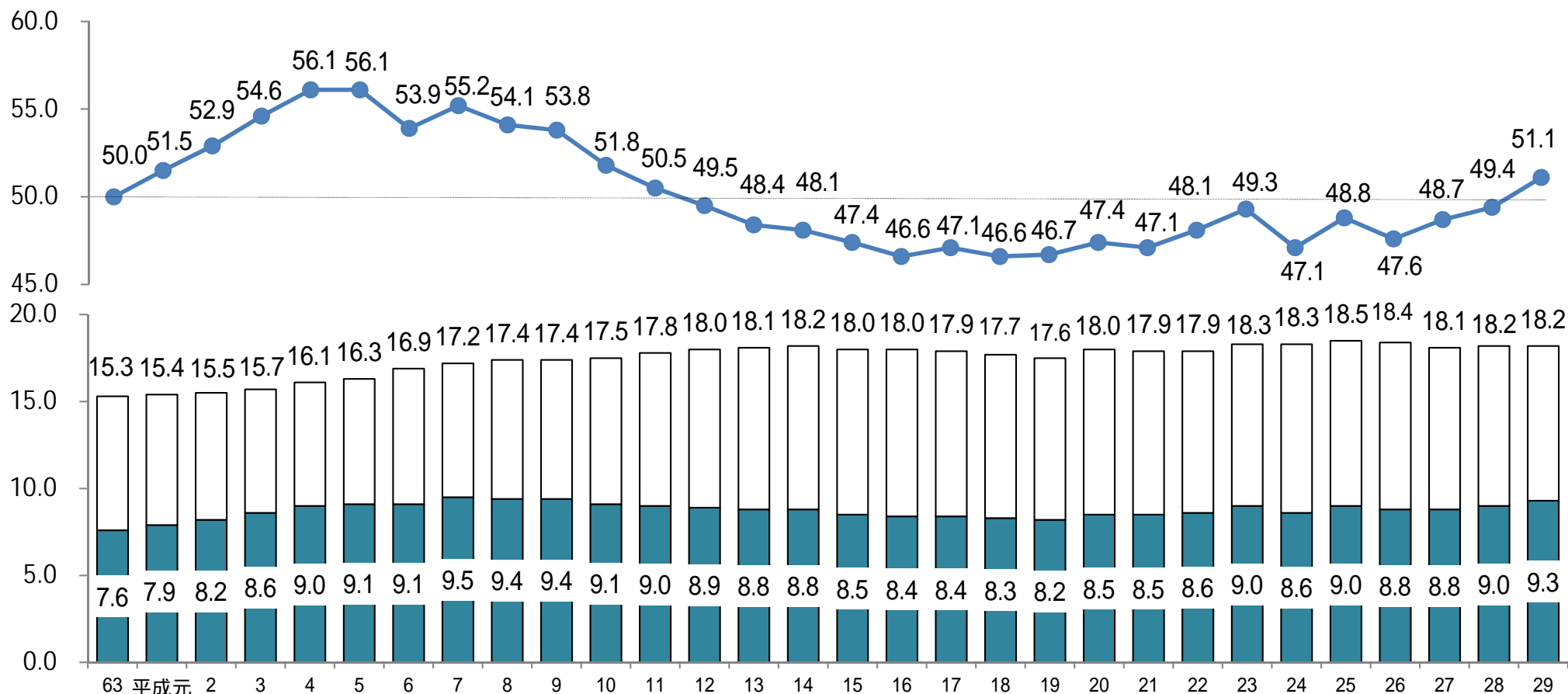
例外

労働者の指定する時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。
労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

年次有給休暇の取得率等の推移

年次有給休暇取得率は51.1% (平成29年)。

2020年までに70%とすることを目標としている(仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章(平成22年6月29日改定))。



(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) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数 / 全付与日数 × 100 (%) である。

3) 平成18年以前の調査対象: 「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」 平成19年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の民間企業」

4) 平成25年以前の調査対象: 「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」 平成26年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の民間法人」

(医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた。)

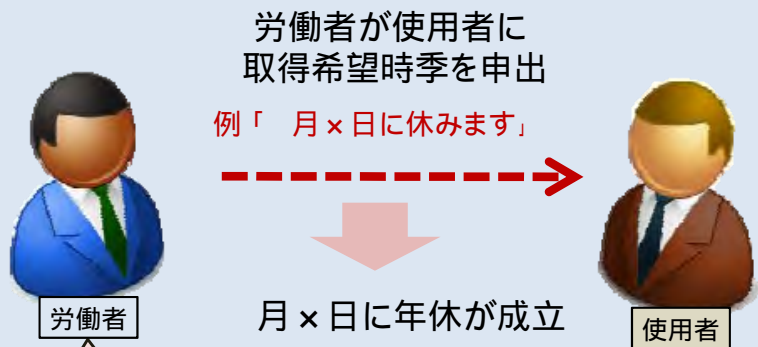
年次有給休暇の時季指定義務

2019(平成31)年4月から、全ての企業において、年10日以上¹の年次有給休暇が付与される労働者に対して、**年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させなければならない。**

¹)労働者が自ら申し出て取得した日数や、労使協定で取得時季を定めて与えた日数(計画的付与)については、5日から控除できる

(現在)

労働者が自ら申し出なければ、
年休を取得できませんでした。

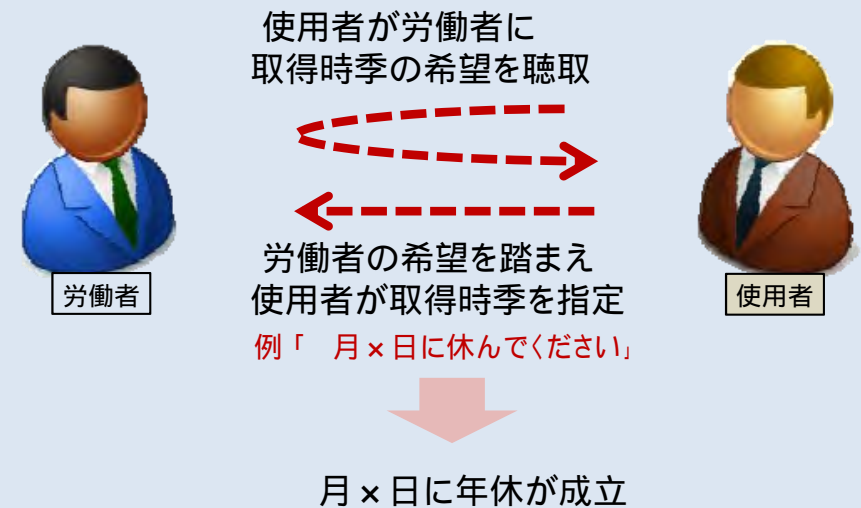


そもそも、**希望申出がしにくい**という状況がありました。

→ 我が国の**年休取得率:51.1%**

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、
希望を踏まえて時季を指定。
年5日は取得していただきます。



年次有給休暇の時間単位の付与について

【労働基準法】

(年次有給休暇)

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2・3 略

4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- 一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数(五日以内に限る。)
- 三 その他厚生労働省令で定める事項

5～8 略

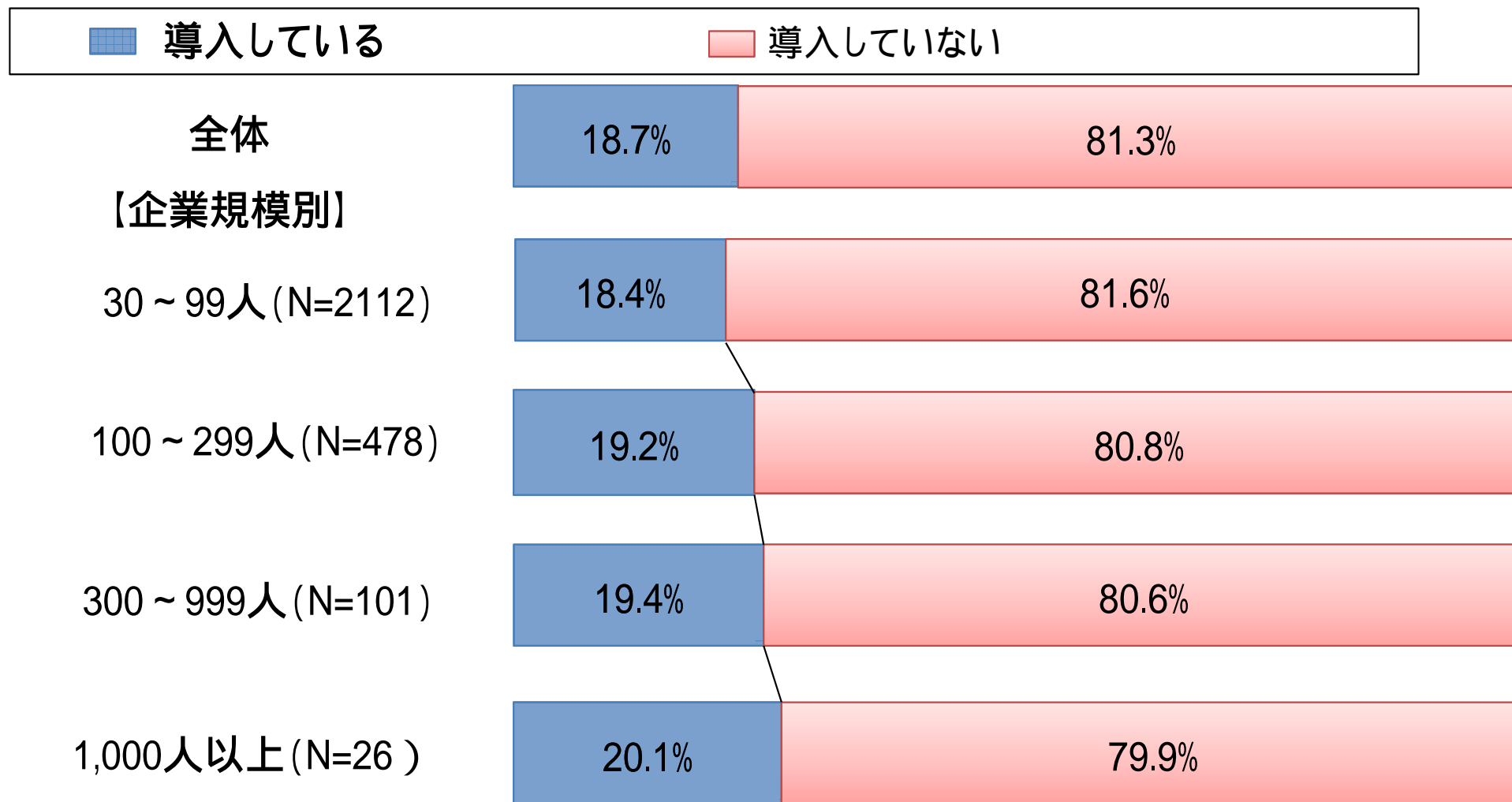
【労働基準法施行規則】

第24条の4 法第三十九条第四項第三号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

- 一 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇一日の時間数(一日の所定労働時間数(日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数。次号において同じ。))を下回らないものとする。)
- 二 一時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数(一日の所定労働時間数に満たないものとする。)

年次有給休暇の時間単位の付与の導入状況

年次有給休暇の時間単位の付与を導入している企業は全体の約2割。

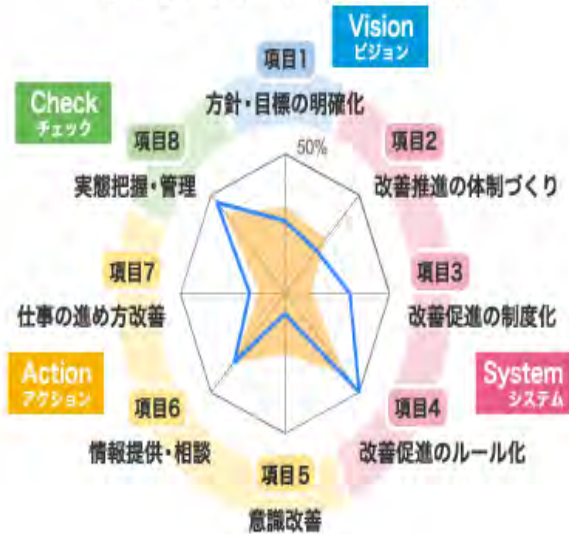


(資料出所)厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」(平成29年1月1日現在)

働き方・休み方改善ポータルサイト

企業が社員の働き方・休み方の改善に向けて、自主的に取組状況を分析・検証することができるよう、働き方・休み方改善ポータルサイトを運営。働き方・休み方改善ポータルサイトでは、「働き方・休み方改善指標」による自主診断ツールと、その診断結果と照らし合わせて活用できる「企業における取組事例」を掲載している。

レーダーチャート (イメージ図)



対策の提案 (イメージ図)

対策の方向	期待の成果・弊
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 経営トップによるメッセージの発信 	<ul style="list-style-type: none"> 社内及び社外（取引先等）で採用/フレットなどにより、定期的または随時的に発信する。 トップのメッセージを基幹としての職務を通じて社内随時発信で浸透させる。 社員自ら、グループウェア/パソコンの活用や事例を発信する。
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 経営や人事の方針として長時間労働の削減を推進 	<ul style="list-style-type: none"> パスター、自内報、イントラネット等により、経営や人事の方針を随時や定期的な機会に発信し、周知徹底させる。 経営や人事の方針を自身の行動指針と結び込む。

取組事例の紹介 (イメージ図)

取組事例	
(所属先労働関係) 非労働者派遣・多様な正社員 <類型の働き方> シレワーク)	
企業名：伊藤忠商事株式会社	所在地：東京本社（東京都港区）/大阪本社（大阪市北区）
社員数：4,343名（2014年4月1日時点） 期間勤務対象社員数：約2,600名（出向者を除く国内勤務社員）	業種：卸売業

取組の目的：

残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間外（18:00-17:15）での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実証を通して、総労働時間の削減を図るもの。

取組の概要：

〇トップメッセージ
※本サイト「働き方改善ポータル」に掲載されたものは、この時点での「仮」のものです。

労働時間や休暇取得の実態や、これに関連する自社の取組や制度を入力することで、働き方や休み方に関する実態や課題を分析でき、改善に向けて対策を検討するためのヒントを得ることが出来る。

企業診断による結果に基づき、対策を提案。

提案内容に関連した取組を実施している企業の取組を紹介。

年次有給休暇の取得促進のための広報の実施

連続した休暇を取得しやすい、夏季、年末年始及びゴールデンウィークに休暇取得促進に向けた広報を実施。

プラスワン休暇キャンペーン(企業における有給休暇取得による連休の実現の促進)の取組を推進。



チームのサポートがあれば、仕事も休日も、もつと輝く。

まずは、ゴールデンウィークからはじめよう！

5月1日と2日を休むと9連休!!

仕事も休日ももつと輝く計画

ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、計画的に年次有給休暇を取ろう。

休もつ化計画1

休もつ化計画2
土日・祝日にプラスワン休暇して、連続休暇にしよう。

休もつ化計画3
話し合いの機会をつくり、年次有給休暇を取りやすい会社にしよう。

【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年度からスタートします。
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!

10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、来年度の年次有給休暇の計画づくりの時期を捉えた集中的な広報を実施。

10月は年次有給休暇取得促進期間です。
各企業において、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分に考慮するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。



厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

- ・都道府県、労使団体(218団体)に対する周知依頼
- ・専用WEBページの開設 ・インターネット広告
- ・新聞広告
- ・ポスターの駅貼り広報(940か所)
- ・厚生労働省メールマガジン、月刊誌『厚生労働』による広報

などによる広報を実施

注)「年次有給休暇取得促進期間」は平成26年度から実施

年次有給休暇の時間単位付与制度の導入促進

子育てや介護等様々な事情で柔軟に休暇が取得できるよう、労働時間等設定改善指針の周知やリーフレットによる広報を通じて、企業における時間単位年次有給休暇付与制度の導入を促進する。

【労働時間等設定改善指針(平成20年厚生労働省告示第108号)】

2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

(1) 事業主が講ずべき一般的な措置

ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備

(中略)年次有給休暇取得促進の観点から、**労働基準法第39条第4項に基づく年次有給休暇の時間単位付与制度**(以下「**時間単位付与制度**」いう。)の活用や、半日単位での年次有給休暇の利用について、連続休暇取得及び1日単位の取得の阻害とならない範囲で、労働者の希望によるものであることを前提としつつ、検討すること。

労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



●今般、労働基準法が改正され、年次有給休暇の時季指定義務が創設されました。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」(以下「計画的付与制度」という。)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。今般、労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日間、時季を指定して年次有給休暇を与えることが必要となりました。ただし、計画的付与制度などにより、労働者がすでに取得した年次有給休暇の日数分は、時季指定の必要がなくなります。計画的付与制度を導入することは、年次有給休暇の取得を促進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

1) 導入例

例えば、2018年の年末と2019年の年始に導入すると?

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入替連休にすることができます。また、□部分のようにならぬ年次有給休暇をさらに組み合わせてダブルアンプ休暇も可能です。



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。



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
一括付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	業種別など、従業員全体を考慮してまとめる事業場などで活用
交替付与方式	要グループ別に交替で付与	業務上必要で、交代を要する工場・事業場などで活用

●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、時間単位での取得が可能です。

- 【労使協定で定める事項】
- 時間単位休暇の取得労働者の範囲
対象となる労働者の範囲を定めてください。一律の範囲外とする場合には、「労働協約等(労働協約)」に定めなければなりません。
 - 時間単位を請求の日数
1年5日以内の範囲で定めてください。
 - 時間単位休暇1日分の時間数
1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位に相当するかを定めてください。1時間未満の単位がある場合は時間単位に切り上げてください。(労務管理が煩雑な場合は1時間単位とする場合があります。)
 - 時間以外の時間を単位として与える場合の時間数
時間単位など1日分の年次有給休暇を上回る単位で時間単位を定めてください。

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

