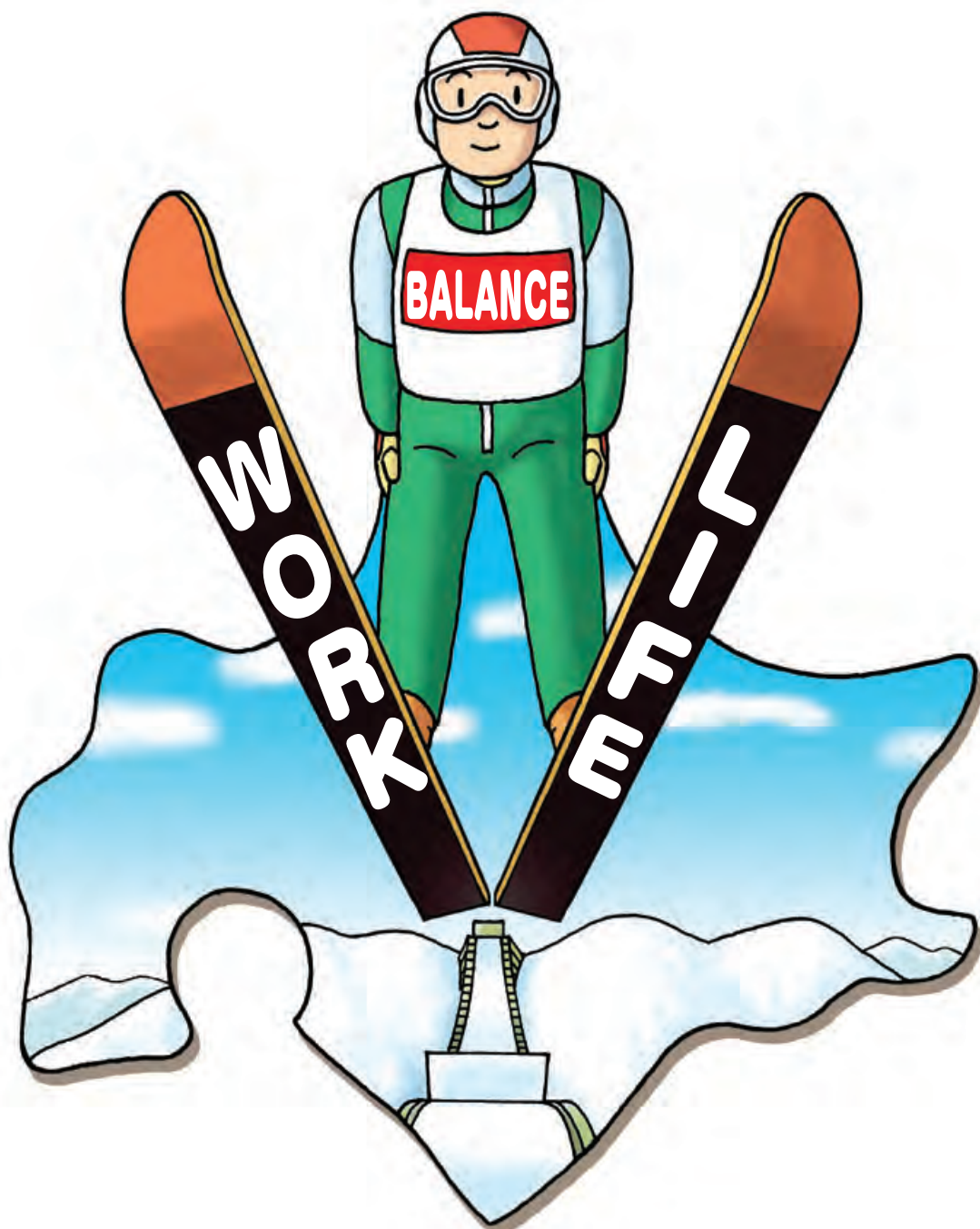


■ 北海道ブロック ■

# 有給休暇で北海道をもっと元気に!

— 北の生活大国を目指して —



北海道ブロック仕事と生活の調和推進プログラム

## ～プログラム策定の趣旨～

### プログラムの3本の柱

- 1.年休取得により働く人が元気になり、会社も活性化（JUNE FEST 6月祭休暇など）
- 2.単身赴任者が、家族と過ごす時間をもっと増やし、心身の健康を保つ
- 3.北海道の気候・風土に合った働き方を皆で話し合い、豊かな大地の上での生活をもっと楽しむ

北海道で働く労働者の労働時間数は全国平均よりも長く、年次有給休暇の取得率は全国平均よりも低く半分以上の日数の年休が使われずに消滅しています。また、道内は移動距離が長いということもあって、単身赴任者の割合や増加率は全国平均に比べて高いという状況にあります。

北海道の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環境を創り上げていくことは多くの道民の強い願いであり、この願いが叶えられるよう環境を整備していく必要があります。

このため、「北海道ブロック仕事と生活の調和推進会議」では、北海道で働く労働者が仕事と生活の調和を図りながら意欲に満ちて元気に働くことができるよう、年次有給休暇の取得促進のための方法、単身赴任者に配慮した労働時間の設定などについて次頁以下のとおり提案することとしました。

個人の生活を尊重する職場創りに取り組むことにより、職場が活気あふれるものとなり、北海道が豊かで多様な「仕事と生活の調和ステージ」を迎えられるよう期待いたします。

平成19年1月

北海道ブロック仕事と生活の調和推進会議



会社でパソコン入力（仕事）



キャンプで家族団らん（生活）

# 仕事と生活の調和への道

～個人の生活スタイルにフレンドリーで活気に満ちた職場!～  
～自己啓発や地域活動参加が積極的に行える北海道!～

## 1

### 年次有給休暇の取得促進に取り組もう

年休の取得を促進することは、労働者の健康確保につながるだけでなく、労働者の『モラル』（士気）の向上にもつながります。また、年休取得に積極的な企業には良い人材が集まり、離職率も下がるなど企業にとっても大きなメリットがあります。

#### (1) 年次有給休暇制度って何?制度の内容を理解しよう!

年休は、労働者が休日のほかに一定の日数の休暇を有給で毎年取得できる制度です。パートタイム労働者にも年休が付与されます。労働者の権利として取得できる年休を積極的に使いましょう。

勤続年数と付与日数

|        |     |     |     |     |     |     |       |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| 継続勤務年数 | 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5以上 |
| 付与日数   | 10  | 11  | 12  | 14  | 16  | 18  | 20    |

- 週所定労働日数が4日以下である労働者にもその所定日数に応じて付与されます。
- 当該年度中に付与されたが使わなかった年休は、翌年度まで権利として使うことが認められています。

#### (2) 労働者個人の年休が何日あるのかをはっきりとさせよう

個々の年休が何日あるのかを管理者、及び労働者自身が明確に把握することが出発点です。

具体例

- ・個人別年休管理台帳の作成
- ・賃金明細書に年休残日数を記載する。

#### (3) 取得計画を組もう(計画的な年休取得)

あらかじめ全員の取得日を調整して決めておけば、取得日が過度に重複することもなく、同僚に気兼ねすることもなくなるでしょう。

全員が計画どおりに取得するためには、労使間、同僚間で仕事の繁閑や段取りを話し合うことにより合理的な仕事の進め方についての認識を共有することが必要です。






具体例

- ・企業のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ

- ・管理監督者による休暇の率先取得
- ・労働組合による企業、組合員への休暇取得の働きかけ
- ・個人別、及び職場全体の有給休暇カレンダーの作成・周知（下図：リフレッシュカレンダー参照）
- ・業務計画にあらかじめ個々の年休取得日を織り込む。（完全取得を前提とした業務体制の整備）
- ・毎月定期的に休暇取得予定表（向こう1～3ヶ月程度）を回覧して、各労働者が記入するシステムを作る。
- ・毎月1日以上の子休を取得することを制度化する。
- ・同僚と相互に業務の進捗状況の情報共有、引継ぎを行うなど、年次有給休暇を取得しやすくするための業務スケジュールの調整を行う。
- ・「年休お助け券」制度を設ける。（自分の年休取得日に同僚に仕事の用事を代わってもらった場合はお助け券を発行して、同僚が年休を取る際に券により用事代行の依頼を今度は自分が受けるという相互扶助制度）
- ・年休取得キャンペーン月間を実施する。

▼カレンダーを見れば従業員の休暇予定が一目で分かります

リフレッシュカレンダー 4月

|         | sat<br>1 | sun<br>2 | mon<br>3 | tue<br>4 | wed<br>5 | thu<br>6 | fri<br>7  | sat<br>8 | sun<br>9 | mon<br>10   | tue<br>11 | wed<br>12   | thu<br>13 | fri<br>14   | sat<br>15 |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---|----------|----------|---|-----------|---|-----------|---|-----------|
| タケダ     |          |          |          |          |          |          |   |          |          |   |           |   |           |  |           |
| タナカ(マ)  |          |          |          |          |          |          |   |          |          |   |           |   |           |   |           |
| サイトウ(ユ) |          |          |          |          |          |          |  |          |          |  |           |   |           |   |           |
| ナオ      |          |          |          |          |          |          |   |          |          |   |           |   |           |   |           |
| ヒロシ     |          |          |          |          |          |          |  |          |          |   |           |   |           |   |           |
| ヤマチャン   |          |          |          |          |          |          |   |          |          |   |           |  |           |   |           |

休暇予定日などにシールを貼付

(4) 取得状況のチェックとフォローアップを行おう

年休の取得計画を実効あるものとするためには、取得促進に係る労使の検討の場を設け、計画をとりまとめ、その実行状況をチェックし、取得の進まない従業員または各部門の長に取得促進を働きかけることが必要です。

(5) 多様な年休メニューを労使で話し合おう

せっかく権利として皆が持つ年休について、取得しなければもったいないと思うようなメニューについて労使で話し合い、年休を取りやすい職場風土・慣行を作りましょう。

## 具体例

## ① 北海道版休暇

## ア. JUNE FEST (6月祭) 休暇

5月のゴールデンウィークは北海道ではまだ寒く、行楽に最適とは言えないため、YOSAKOIソーラン祭りや札幌祭りが行われ、北海道の新緑季節である6月を、札幌の姉妹都市であるミュンヘンのOKTOBER FEST (10月祭) にならい、「年休取得促進月間」として夏の到来を皆で祝おう。

## イ. 雪投げ休暇

ママさんダンプをパパにも貸し出し、年休を取って自宅及び近所の排雪を行おう。⇒ママさん喜び、近所も円満、計画的に取得させれば会社のイメージアップにもなる。雪祭り時期と合わせて、雪投げが終わったら家族で祭りに参加しよう。

## ウ. 地方祭休暇

地域において定めている祭においては、小中学校が休みになるところがあり、それに合わせて事業場単位で年休を取得しよう。



6月ヨサコイソーラン祭



12月～3月除排雪

## ② アニバーサリー、家族の記念日休暇

誕生日、結婚記念日、勤続〇年、満〇歳等の人生の記念日、子供の入学式、卒業式に年休を取ろう。

## ③ 旅行休暇

交替で1週間程度の年休を取り旅行しよう。

## ④ ブリッジホリデー

暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡しとして年休を活用して大型連休としよう。

## ⑤ ボランティア、NPO活動休暇

自分に合ったボランティア活動を見つけて年休を充てよう。⇒会社のイメージアップにもつながる。

## ⑥ 自己啓発休暇

個々の興味・趣味に応じた講習受講等により、自己能力開発を図ろう。⇒労働者の自己啓発により新しい視点・発想が企業内に生まれ、新製品・サービス等の業務展開につながる可能性もある。

## ⑦ 単身赴任者定期帰宅促進休暇

生活面で負担を抱える単身赴任者は、休日前後に一日、あるいは半日単位の年休を取得し、家族と過ごす時間を増やそう。

## (6) 年休制度を整備しよう

### ① 半日単位の有給休暇制度を創設

子どもの授業参観や役所への届出など、会社を休まなければ行けないが、1日休むほどではないという用事の場合、あるいは、交替要員の関係等でまる一日休みづらい場合には半日単位の年休を活用しよう。

会社の就業規則に半日単位の年休取得をルール化しておくとういでしょう。

### ② 5日以上連続した年休制度

まとまった日数の休暇を有給休暇として取得できる制度が設けられていれば、充実した休暇を過ごせ、家族の団らんや絆の確保、地域社会の活動への参加、自己啓発、職業能力の開発・向上等のための時間的余裕が生まれます。

所定休日と合わせて最低1週間程度の休暇を職場の誰もが公平に取れるよう目標を掲げて取り組みましょう。(例えば「JUNE FEST」休暇などが有効です。)

### ③ 未取得の年次有給休暇の積立制度

病気など万一の場合に備えて、年休を温存しておく労働者も多く、未消化の理由の一つになっています。そこで、未取得の年休を積み立てておく制度を導入すれば、労働者の不安が軽減され、年休の取得促進が図れます。

積み立てた年休は、病気以外にも、例えばボランティア活動や自己啓発などの目的で利用することができれば、より有効に年休を活用できるでしょう。

## 2

## 単身赴任者が家族と共に過ごす時間を確保しよう。

単身赴任は、本人のみではなく、その家族を含め、経済・精神・健康・生活の各般に負担がかかります。企業は、本人から事前に家庭事情・希望を聴取するとともに、これらの負担を考慮した人事異動を行うことが必要です。

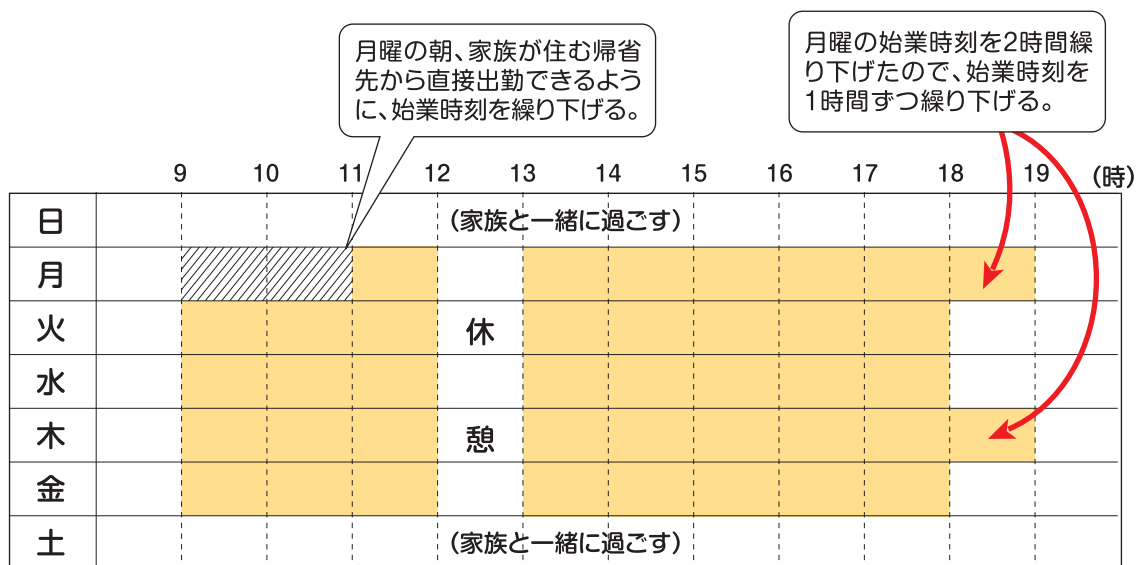
また、単身赴任者にとっては、本人の心身の健康保持、家族の絆の維持、子の健全な育成等のため、休日は家族の元に戻って、共に過ごすことが極めて重要です。このため、以下のような配慮が必要です。

- (1) 休日の前日の終業時刻を繰上げ、休日の翌日の始業時刻を繰り下げることによる所定労働時間の変更により「金帰月来」を可能とし、自宅で週末3泊ができるようにしよう。(その代わりに、他の日の終業時刻繰り下げ等により、週の所定労働時間数について他の労働者との均衡を図る。)

(2) 家族と過ごす時間を増やすため、本人の希望を前提として、休日前後に一日、あるいは半日単位の年休を定期的に付与しよう。

(3) 本人・家族の誕生日、記念日など家族にとって特別な日に休暇を付与しよう。

▼休日明けに帰省先から出勤するため月曜の始業時刻を繰り下げた事例



3

残業は止むを得ず臨時に行うものであるという企業風土を作ろう。

(1) 超過勤務や残業時間が多いと、労働者にとって生活との調和が図れないだけではなく、企業にとっても人件費の増加につながり、生産性も低下します。1週間を40時間の範囲内で働くということが基本であり、所定労働時間内で効率良く働いて定時に退社する習慣を定着させることが重要です。(所定内で業務を終える工夫をすることで、効率的な仕事遂行が追求できます。)

職場の管理監督者は、『残業は会社にとっても弊害』であることを認識することが必要です。

(2) 時間外労働や休日労働が一定時間以上行われた場合には、健康の維持・回復を図るという観点から、時間外労働や休日労働の時間数や日数に応じて代休を付与しよう。

## 4

**週休2日制の導入促進により所定労働時間を削減し、  
北海道の地域特性に合わせて労働時間を効率的に配分しよう。**

- (1) 北海道は、週休2日制の実施企業割合が全国平均に比べて相当程度低く、「子供の学校が休みなのにお父さんは仕事」というようなミスマッチが多く認められます。従って、職場の休日・休暇の設定に際して、学校の休日も十分に考慮しましょう。土日が完全に連休となれば、家族での一泊旅行も容易となるでしょう。
- (2) 北海道は冬寒く、降雪量が多いという気候的特徴がありますが、これをハンデと考えず、生活を楽しみながらメリハリを付けて働くために北海道に与えられた自然の恵みと捉えて、効率的な労働時間の設定を工夫しよう。(例えば、冬場は所定労働時間を短く、休日日数は多くして、生活を楽しむ季節とし、日照時間の長い夏場は所定労働時間を冬より長くするということが考えられます。)

## 5

**仕事と生活の調和を図るための企業環境を整備しよう。****(1) 経営者の意識・制度改革**

- ① 所定労働時間内で遂行することや年休取得を織り込んだ業務計画を策定しよう。
- ② 年休奨励を会社方針とすることで、取得に関する罪悪感を払拭しよう。
- ③ 業務体制や業務内容の見直しにより、効率的に業務を処理できるようにしよう。
- ④ 不在の間の職務分担方法を含め、バックアップ、業務引継ぎ体制を確立しよう。
- ⑤ 年休取得者の業務をカバーできるよう従業員の多能化、情報の共有化を行おう。

**(2) 労働者の意識改革**

- ① 年休取得を勤勉さの対極と見るような考え方を見直そう。
- ② 年休取得は労働者の当然の権利であるという認識を持とう。
- ③ 休暇を取るのはお互い様、皆協力して補完し合うのがあたり前という考え方を定着させよう。
- ④ 所定労働時間内で効率的に仕事を終えるよう皆で工夫しよう。(残業を前提としない。)

**(3) 労使間の話し合いの機会を整備する**

- ① 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た措置を行うために、労使間の話し合いの機会を整備しよう。
- ② 労働者各人からの要望・苦情に応じ、善後策を講じるための担当部署を設置しよう。
- ③ 具体的な措置の内容、実施時期などの計画を作成し、取組み後にはその効果を検証し、必要に応じて計画を見直そう。

#### (4) 仕事と生活の調和を図ることによる企業のメリット

- ① 働く人が心身ともに充実した状態で能力を発揮することが可能となることにより、企業経営を効率化、活性化させることができる。
- ② 多様な働き方に対応した企業内労働環境を整備することにより、労働者の勤続年数が長くなり、その結果として採用コスト・教育コストを削減出来る。
- ③ 従業員各自が、家庭や地域社会において様々な経験を積み重ねることにより、企業は、これらの従業員から独創性と工夫に富んだ提案等を受けることが期待できる。
- ④ 従業員満足尊重の経営方針を打ち出すことにより、労働者の愛社精神、忠誠心が増す。

## 6

### 社会的気運の醸成を図ろう。

(1) 仕事と生活の調和が図れない要因の一つとして、多様で高度なサービスを求める消費者の存在があることも忘れてはならない。24時間サービス、即日配達などに代表される利便性を追求したサービスや、そのために生活を犠牲にした働き方をせざるを得ないことについて、道民一人一人が消費者の目線だけでなく、人間としてのあり方に思いをいたし、そこに働く労働者やその家族、友人、仲間の目線で見直してみることも必要である。

(2) 従来の男女間における固定的な役割分担により、「女性は家事」、「男性は仕事」という意識がいまだに根強くあり、男女が共同して家庭責任を果たすことが難しい環境にある。こうした固定的な役割分担の解消に社会全体が取り組み、家庭や職場において男女がともに仕事と家庭生活の両立が可能となるような風土をつくっていくことが必要である。

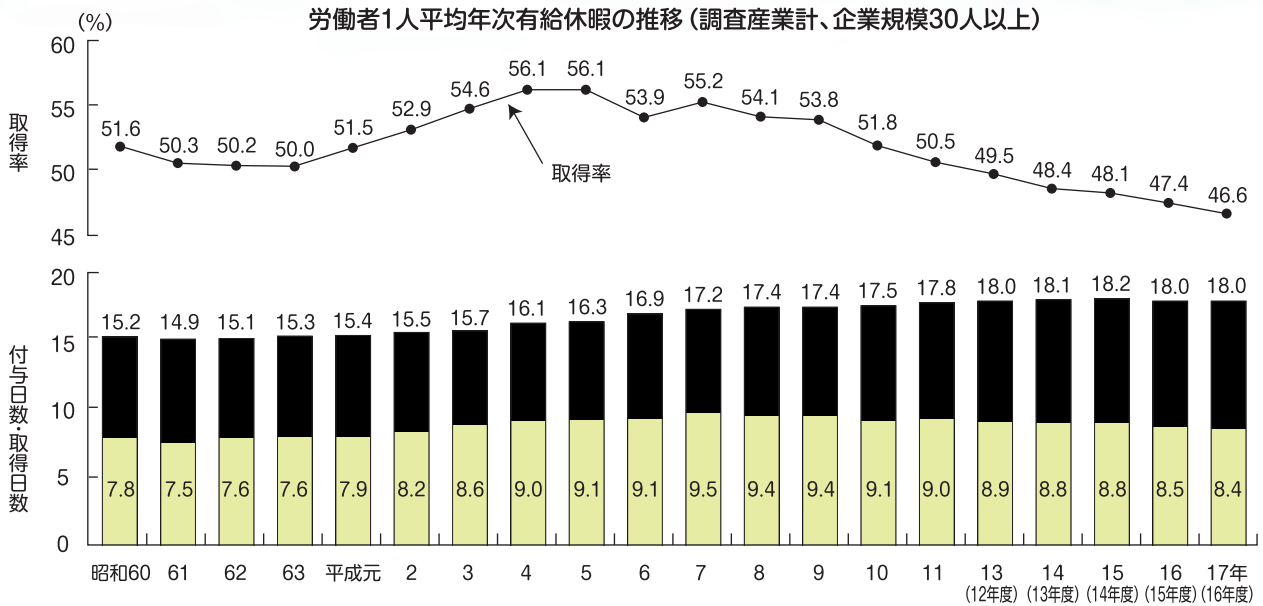
(3) 個々の事業主が労働時間等の設定の改善に関する措置を講じても、親企業からの発注等取引上の都合により、その措置の円滑な実施が阻害されることになりかねない。このため、事業主は、他の事業主との取引を行うに当たっては、次の事項について配慮をする。

- ア 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- イ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ウ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

(4) 行政機関、使用者団体、労働組合等は、年休が労働者の法律上の権利であり、その取得促進は仕事の成果と相反するものではなく、むしろ、労働者が職場で遺憾なく能力を発揮するための必要条件であることを社会的にPRする。

(5) 北海道ブロック仕事と生活の調和推進会議は、本プログラムを北海道内において広く効果的に周知し、趣旨に合致した対策を講じた事業場の好事例を収集して広報し、仕事と生活の調和対策の有効性について強く訴える。

## 年次有給休暇の取得状況の推移 (全国)

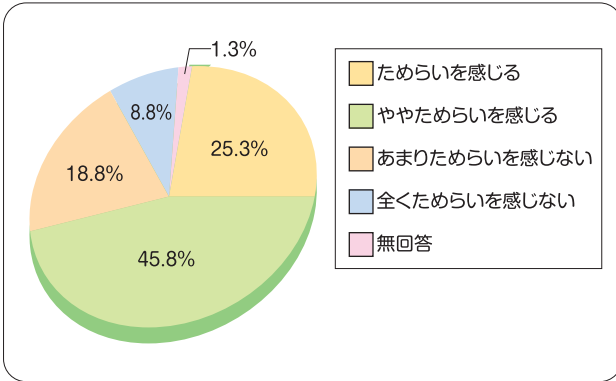


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(旧「賃金労働時間制度等総合調査」)  
 (注) 1) 調査期日は、平成11年度以前は12月末日現在、12年度より1月1日現在である。  
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。  
 3) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100 (%)である。

## 仕事と生活の調和に関する意識調査結果 (北海道)

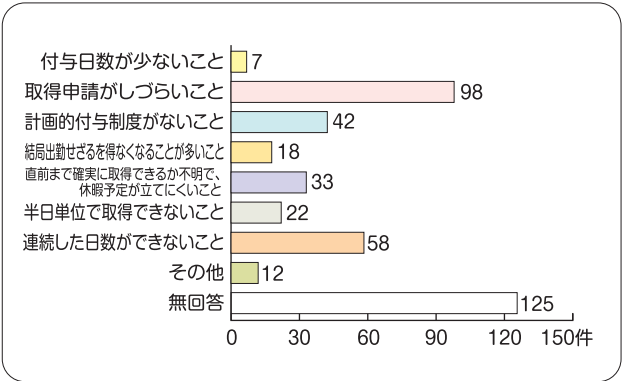
### 労働者調査

年次有給休暇の取得にためらいを感じる



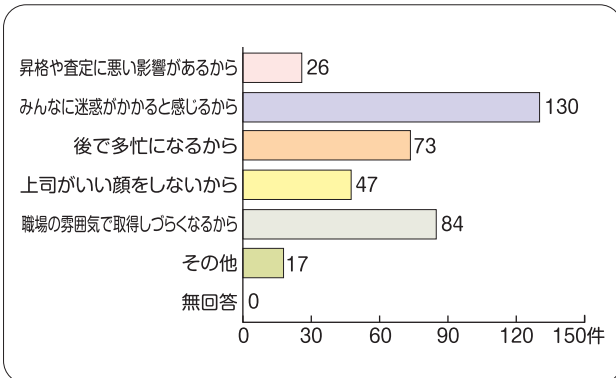
### 労働者調査

【年次有給休暇】について改善してほしいこと (複数回答)



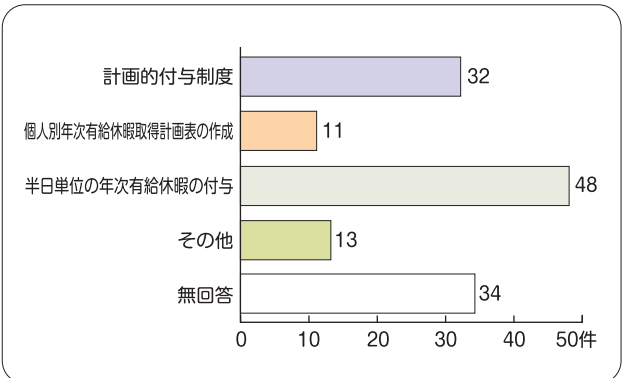
### 労働者調査

年次有給休暇の取得にためらいを感じる理由 (複数回答)



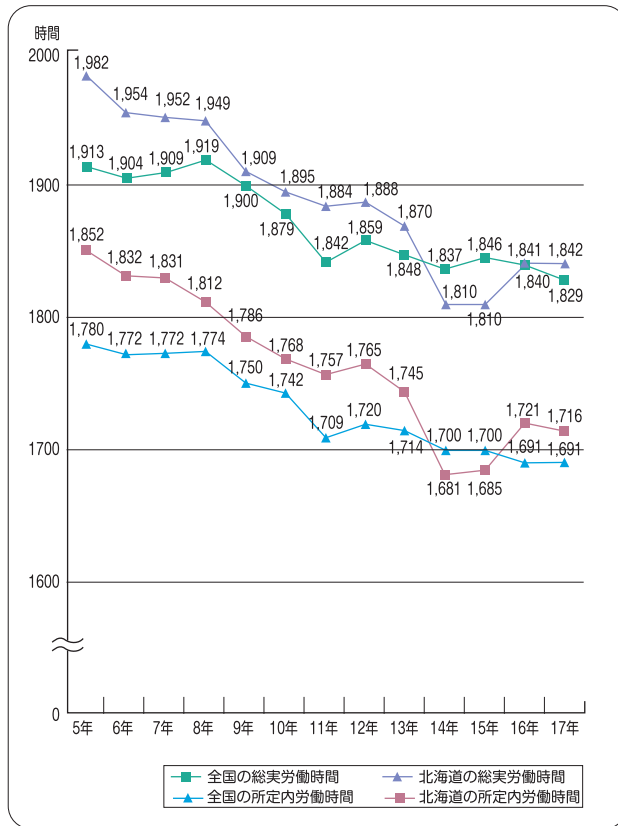
### 企業調査

年次有給休暇の取得促進のために導入している措置 (複数回答)



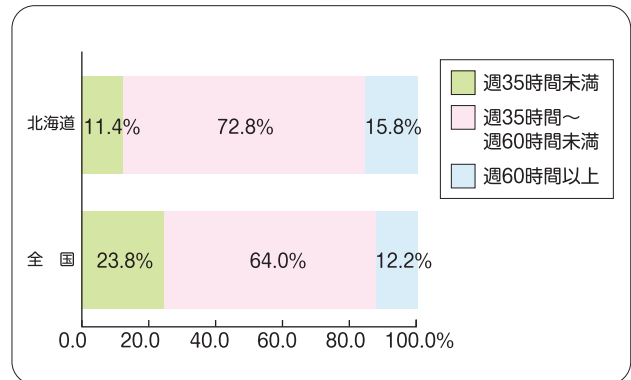
## 労働時間の現状

労働者1人平均年間総実労働時間の推移（北海道と全国）

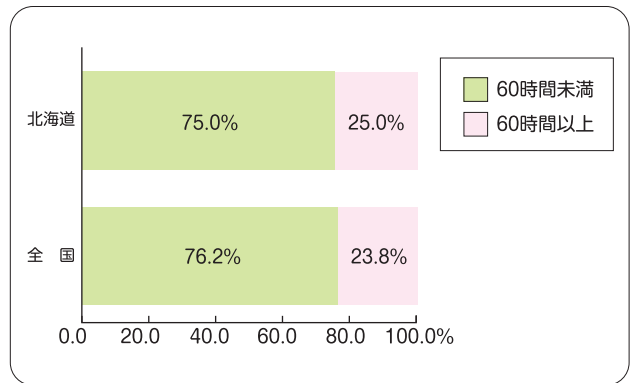


資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査」(注)事業所規模30人以上。

労働時間分布の状況



30代男性の週労働時間



※全国データは、総務省「労働力調査」(平成16年)、北海道のデータは総務省「就業構造基本統計調査」(平成14年)による。

## 全国及び北海道の単身赴任者数の推移（総務省「就業構造基本調査」）

- 『就業構造基本統計調査』において「雇用者であって、単身かつ配偶者がいる者」の推移をみると一貫して増勢にあり、単身赴任者が増加していることがうかがわれる。
- 北海道においても単身赴任者が増えていることがうかがわれ、雇用者数に占める割合、増加率共に全国平均より高い。

### 全国

|    | 昭和62年 | 平成4年 | 平成9年       | 平成14年      | 平成9年から14年の伸び率 |
|----|-------|------|------------|------------|---------------|
| 男性 | 419   | 481  | 688 (2.1%) | 715 (2.2%) | +3.9%         |
| 女性 | —     | —    | 103 (0.5%) | 119 (0.5%) | +15.5%        |
| 合計 | —     | —    | 791 (1.4%) | 833 (1.5%) | +5.3%         |

( )内は雇用者数に占める割合

(単位:千人)

### 北海道

|    | 昭和62年 | 平成4年 | 平成9年      | 平成14年     | 平成9年から14年の伸び率 |
|----|-------|------|-----------|-----------|---------------|
| 男性 | —     | —    | 41 (2.8%) | 51 (3.5%) | +24.4%        |
| 女性 | —     | —    | 6 (0.6%)  | 7 (0.7%)  | +16.6%        |
| 合計 | —     | —    | 47 (1.9%) | 58 (2.4%) | +23.4%        |

( )内は雇用者数に占める割合

(単位:千人)



## 「仕事と生活どちらも大切だから」

### 北海道ブロック仕事と生活の調和推進会議 委員名簿

| 区分       | 氏 名                 | 現 職                       |
|----------|---------------------|---------------------------|
| 学職経験者等委員 | さほ すえお<br>佐保 末男     | 北海道環境生活部生活局道民活動文化振興課長     |
|          | どうこう てつなり<br>◎道幸 哲也 | 北海道大学大学院法学研究科 教授          |
|          | はら あつこ<br>原 敦子      | 弁護士 原敦子法律事務所              |
| 労働者委員    | おばら やすこ<br>小原 康子    | 全日本自治団体労働組合 北海道本部 副委員長    |
|          | きたこし ゆうこ<br>北越 優子   | 日本労働組合総連合会 北海道連合会 男女平等局長  |
|          | ちだ ひろつき<br>千田 廣次    | 日本労働組合総連合会 北海道連合会 組織労働局次長 |
| 使用者委員    | えぐち よしこ<br>江口 良子    | (株)江口組 代表取締役              |
|          | むらかみ たつや<br>村上 達也   | (株)伊藤組 専務取締役              |
|          | やまもと としろう<br>山本 敏朗  | 北海道経営者協会 事務局次長兼労働部長       |

※各委員区分ごとの五十音順

◎：議長

事務局：北海道労働局労働基準部監督課

このプログラムに関するご質問は、北海道労働局労働基準部監督課までお問い合わせください。(電話番号：011-709-2311) (内線:3549)