

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です！ —「プラスワン休暇」で連続休暇に—

図表1 年次有給休暇の付与日数

通常の労働者の付与日数

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日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

付与日数	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

年次有給休暇とは？

「年次有給休暇」とは、法律で定められた労働者の権利です。労働基準法において、労働者は、

・6カ月間継続して勤務している
・全労働日の8割以上出勤している
の2点を満たしていれば、10日間の年次有給休暇が付与され、申し

出ることによって取得できます。これは、パートやアルバイトの方々も同様です。なお、年次有給休暇の付与日数は、**図表1**のとおりです。

しかし、年次有給休暇の取得率は、48・7%(2015年)と5割を下回っており、近年、このような状況が続いています。

取得率が低調である理由を調べたところ、全体の約3分の2の労働者が、「みんなに迷惑がかかる」と感じる、「後で多忙になる」、「職場の雰囲気取得づらい」などの理由から、**年次有給休暇の取得にためらいを感じています(※2)**。

年次有給休暇取得に向けた職場づくりを！

年次有給休暇取得は、心身の疲労回復などのために必要です。さらに、仕事に対する意識やモチベーションを高め、休暇が取得しやすい環境は、仕事の生産性を向上させ、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、**企業、労働者双方にメリット**があります。

労働者が取得にためらいを感じないよう、労使双方で取得状況の確認や、取得率向上に向け

た具体的な話し合いの機会をつくり、**取得しやすい環境づくり**に取り組みましょう。

計画的付与制度の活用を！

「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**です(図表2)。この制度の導入によって、休暇取得の確実性が高まり、労働者にとっては取得へのためらいもなくなり、また、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

図表2 計画的付与制度の活用例

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の従業員

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	従業員が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	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日を除いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

キッズウィークが来年度からスタートします

地域ごとに夏休みなどの一部をほかの日に移し学校休業日を分散化する取り組み(キッズウィーク)が来年度からスタートします。厚生労働省では、キッズウィークに合わせて年次有給休暇を取得しやすくするため、労働時間等設定改善指針に「子どもの学校休業日や地域のイベントに合わせて労働者が年次有給休暇を取得できるように検討すること」を盛り込み、今年10月1日から適用させています。



※2 労働時間等の設定の改善を通じた「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査(2016年)