④ 自発的な職業能力開発を行う労働者

具体的な取組例

○ 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇など特別な休暇を付与しましょう。

○ 始業・終業時刻の変更や勤務時間の短縮を行いましょう。



⑤ 地域活動等を行う労働者

具体的な取組例

○ 地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対して、特別な休暇の付与をしましょう。

※上記１～５以外にも特に配慮を必要とする労働者がいるかもしれません。その場合には、労働者の意見を聞きつつ、その方にふさわしい労働時間等の設定に配慮しましょう。

他の事業主との取引を行うに当たっては、次のことに配慮しましょう。

○ 週末発注･週初納入、終業後発注･翌朝納入など短納期発注を抑制し、納期の適正化を図りましょう。

○ 発注内容の頻繁な変更を抑制しましょう。

○ 発注の平準化、発注内容の明確化など発注方法の改善を図りましょう。

新しくなった「労働時間等見直しガイドライン」を参考に、働き方を改革し、仕事と生活の調和を実現しましょう!!

「労働時間等見直しガイドライン」

http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/index.html#guide

ご質問などがありましたら、

・厚生労働省労働基準局勤労者生活部企画課

・都道府県労働局労働基準部監督課又は労働時間課にお問い合わせください。

年次有給休暇の計画的付与制度

年次有給休暇の計画的付与制度を活用しましょう！！

＜年次有給休暇の計画的付与制度とは＞

年次有給休暇のうち、５日を超える分については、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のことをいいます。

＜年次有給休暇の計画的付与制度の活用による効果＞

年次有給休暇の計画的付与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８．６％（平成２０年）高くなっており、当該制度の導入は年次有給休暇の取得促進に有効であると考えられます。また、アンケート調査によれば、全体の約３分の２の労働者は年次有給休暇の取得にためらいを感じておりますが、当該制度は前もって計画的に休暇取得日を割り振るため、当該制度の導入により労働者はためらいを感じることなく年次有給休暇を取得することができます。

１ 付与日数のうち５日を除いた残りの日数が計画的付与の対象とできます。

年次有給休暇の計画的付与は、年次有給休暇の付与日数すべてについて認められているわけではありません。それは、従業員が病気その他の個人的事由による取得ができるよう指定した時季に与えられる日数を留保しておく必要があるためです。

年次有給休暇の日数のうち５日は個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりません。このため、労使協定による計画的付与の対象となるのは年次有給休暇の日数のうち、５日を超えた部分となります。

例えば、年次有給休暇の付与日数が１０日の従業員に対しては５日、２０日の従業員に対しては１５日までを計画的付与の対象とすることができます。

なお、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、繰り越された年次有給休暇を含めて５日を超える部分を計画的付与の対象とすることができます。

２ 年次有給休暇の計画的付与制度はさまざまな方法で活用されています。

年次有給休暇の計画的付与制度は、①企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方法、②班･グループ別の交替制付与方法、③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方法などさまざまな方法で活用されています。

導入に当たっては、このような方法の中から企業、事業場の実態に応じた方法を選択することになります。

①企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式

企業、事業場全体を一斉に休みにできる、もしくは一斉に休みにした方が効率的な業態については、全従業員に対して同一の日に年次有給休暇を与えるという一斉付与方式の導入が考えられます。製造部門など、操業をストップさせて全従業員を休ませることのできる事業場などでは、このような活用方法が取られることが多いようです。

また、企業、事業場全体を休みにしても顧客に迷惑にならないような時期に、この一斉付与方式を導入するケースが多くなっています。

②班・グループ別の交替制付与方式

企業、事業場で一斉に休みを取ることが難しい業態については、班・グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式の導入が考えられます。流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場では、このような活用方法が取られることが多くなっています。

③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇の計画的付与制度は、個人別に導入することができます。夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケースも多いようです。

3 年次有給休暇の計画的付与制度の導入例

①夏季、年末年始に年次有給休暇を計画的に付与し、大型連休とします。

わが国では、盆（８月）、暮（年末年始）に休暇を設けるケースが多く、これらの休暇に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせることで、大型連休とすることができます。

この方法は、企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式、班・グループ別の交替制付与方式に多く活用されています。

８月　夏季休日、土日祝日と計画的付与を組み合わせて連続休暇に。

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	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

は夏季休日、は年次有給休暇の計画的付与

12月～１月　年末年始休日、土日祝日と計画的付与を組み合わせて連続休暇に。

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5			

は年末年始休日、は年次有給休暇の計画的付与

②ブリッジホリデーとして３連休、４連休を設けます。

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（ブリッジ）として計画的付与制度を活用し、連休とすることができます。例えば、土曜日と日曜日を休日とする事業場で祝日が木曜日にある場合、金曜日に年次有給休暇を計画的に付与すると、その後の土曜日、日曜日の休日と合わせて４連休とすることができます。また、ゴールデンウィークについても、祝日と土曜日、日曜日の合間に年次有給休暇を計画的に付与することで、１０日前後の連続休暇を実現できます。

このように、ブリッジホリデーとして休日が飛び石となっている合間に年次有給休暇を取得させることは、事前に年単位で休日、休暇の計画を立てることを可能にします。

この方法は、企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方式、班・グループ別の交替制付与方式に多く活用されています。

９月　土曜日と祝日の間をブリッジホリデーとして４連休に

S	M	T	W	T	F	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

は年次有給休暇の計画的付与

11月　日曜日と祝日の間をブリッジホリデーとして４連休に

S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

は年次有給休暇の計画的付与