

長期休暇制度

2週間程度の長期休暇制度の導入について

疑問1 仕事が忙しくて、なかなか長期休暇を取れないのですが…。

長期休暇を設定しやすい、3大連休（ゴールデンウィーク、夏季、年末年始）もしくは比較的業務が閑散な時期に長期休暇を設定する。

疑問2 製造部門のようにラインを止めるなど、会社を一斉に休みにすることができないのですが…。

会社での一斉休暇が難しければ休暇期間が重複しないよう、班別・グループ別に交替で休暇するか、もしくは個別に長期休暇を付与する。

疑問3 長期休暇をとれば周りに迷惑が掛かるのですが…。

突発的に長期休暇を取得すると周りに迷惑をかける可能性があるため、あらかじめ従業員一人ひとりの長期休暇を組み込んだ年間の業務計画を作成し、誰がいつ長期休暇を取得するかについての情報を共有する。

疑問4 長期休暇制度を導入すると業務に支障をきたすのですが…。

長期休暇を前提とした業務体制を整備する。具体的には、休暇する者の業務をカバーできるように従業員を多能工化したり代行者に権限を委譲することで業務に支障が生じないように配慮する。

疑問5 長期休暇制度を導入してはいるものの、労働者がなかなか実践しようとならないのですが…。

各部門の長が従業員の休暇の取得状況を休暇管理簿等によって常に把握し、長期休暇をとることで業務遂行において無理がないかチェックした上で長期休暇の取得を働きかける。

企業取組事例

事例1 A社（従業員100名 旅行会社）

▶毎年4月1日に「連続休暇辞令」

毎年4月1日に社長名で社員全員に対して「連続休暇辞令」が出され、その年度に取る連続休暇の期間を予め一人ひとり決定することで、個人単位での年次有給休暇の計画的付与制度を活用しています。

具体的には、2週間程度の長期休暇（年次有給休暇と所定休日の組合せ）を1月～3月に各自が希望時期を申請し、チーム内で期間が重ならないように翌年度の4月～3月のどの期間に取得するのか調整します

事例2

B社（従業員4500名 一般機械メーカー）

▶計画年休を利用した連続休暇の実現

年次有給休暇以外の会社独自の休暇制度である夏季休暇（3日間）やお盆休暇（2日間）等と一斉付与方式の計画年休（年間4日）もしくは休日出勤を原資とした振替休日等を組み合わせて、連続した休暇の取得を年に数回実現しています。

事例3

C社（従業員7100名 小売業）

▶積立休暇制度の導入

法定上失効した年次有給休暇を85日を限度に積み立てることができる制度です。積み立てた年次有給休暇の有効期限は無期限で、現在自分が持っている年次有給休暇を使い切ったときのみ、最大連続30日で以下の6つのケースに利用できます。（パート職員も対象）。

年次有給休暇を心置きなく使えるということで、取得率の向上に貢献しています。

ケース	内容
病 気 療 養	私傷病のため連続1週間以上の休業を必要とする場合（診断書が必要）
家 族 の 病 気 看 護	家族の傷病のため、1週間以上の入院加療が必要な場合（診断書が必要）
自 己 啓 発	自己啓発・リフレッシュ。永年連続時のリフレッシュ、または定年前の準備期間として1週間以上の日数を必要とする場合
災 害	本人の責めに帰さない事由により生じた家屋の災害の場合
子 の 看 護	子供の看護のために必要な場合
そ の 他	その他、育児休職、個人的ボランティア、食中毒菌の感染による就業禁止など

事例4

D社（従業員1000名 IT関係）

▶様々な休暇制度の導入

様々な特別休暇を年次有給休暇と組み合わせたりして、仕事とのメリハリをつけながら休暇促進を図っています。

名 称	内 容
特別連続休暇制度	連続10日の特別休暇を年間のどの時期でも自由に取得可。連続10日が業務上困難な場合は連続5日を2回に分けて取得することもできる。連続10日取得する場合は前後の土日を含めて連続16日連続休暇を取得するケースもある。
プロジェクト休暇制度	プロジェクトやピーク作業終了時に、心身のリフレッシュを目的に年2日付与される特別休暇制度。会社として年次有給休暇と組み合わせて1週間の休暇にするよう奨励している。
リフレッシュ休暇	勤続5年ごとに5日から15日を付与。
記念日休暇	年1日付与。記念日の内容は問わない。
ボランティア休暇	年間10日まで可

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

政労使の代表等からなる「官民トップ会議」で、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた国民的な取組の大きな方向性を示す「憲章」と、企業や働く者等の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を示す「行動指針」が平成19年12月18日に策定されました。

その後、施策の進捗や経済情勢の変化を踏まえ、「憲章」と「行動指針」に新たな視点や取組を盛り込み、また、政労使トップの交代を機に、仕事と生活の調和の実現に向けて一層積極的に取り組む決意を表明するため、平成22年6月29日、政労使トップによる新たな合意が結ばれました。

社会全体として達成することを目指す2020年（平成32年）の数値目標

- 労働時間等の課題について労使が話し合いの機会を設けている割合 52.1%（H21）→ 全ての企業で実施
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 10.0%（H20）→ 5割減
- 年次有給休暇取得率 47.4%（H20）→ 70% など

憲章

■なぜ、仕事と生活の調和が必要なのか。

- 人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に必ずしも適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実にある。
- 女性の社会参加等が進み、勤労者世帯の過半数が共働き世帯になる等人々の生き方が多様化している一方で、働き方や子育て支援などの社会的基盤は必ずしもこうした変化に対応しきれていない。
- 仕事と生活の調和に向けた取組を通じて、「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」の実現に取り組む、人材育成や公正な処遇の確保など雇用の質の向上につなげることが求められている。
- 人口減少時代において、企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものである。 など

■仕事と生活の調和が実現した社会とは。

仕事と生活の調和の推進により、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」を目指します。

具体的には、

- ① 就労による経済的自立が可能な社会
- ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会
- ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

行動指針

■企業と働く人の役割は。

基本姿勢

個々の企業の実情に合った効果的な進め方を労使で話し合い、自主的に取り組んでいくことが基本

- 経営トップのリーダーシップの発揮による職場風土改革のための意識改革、柔軟な働き方の実現等
- 目標策定、計画的取組、点検の仕組、着実な実行
- 業務の進め方・内容の見直し等により、時間あたりの生産性を向上

具体的取組

< 就労による経済的自立 >

- 人物本位による正当な評価に基づく採用
- 就業形態に関わらない公正な処遇等

< 健康で豊かな生活のための時間の確保 >

- 労働時間関連法令の遵守の徹底
- 労使による長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進など、労働時間等の設定改善のための業務見直しや要員確保の推進
- 取引先への計画的な発注、納期設定

< 多様な働き方の選択 >

- 育児・介護休業、短時間勤務、短時間正社員制度、テレワーク、在宅就業などの個人の置かれた状況に応じた柔軟な働き方を支える制度整備と利用しやすい職場風土づくりの推進