

【2014 年 11 月 20 日発行】

■ 厚労省人事労務マガジン／特集第 108 号 ■

【今号の内容】

- 年末年始は、連続休暇を取りましょう！
 - 「労働契約等解説セミナー2014」を開催します
- ～ 来年 1 月から 3 月の開催日程決定 ～

年末年始は、連続休暇を取りましょう！

休暇を取ることは、健康上のメリットがあるだけでなく、仕事に対する意識やモチベーションを高め、業務効率の向上が期待できます。

年次有給休暇を計画的に取得して、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りましょう。

[年末年始に連続休暇を取得しましょう！]

年次有給休暇と土日、年末年始の所定休日や祝日などを組み合わせると、連続休暇にすることができます。年末年始にまとまった休暇を取り、リフレッシュしましょう。

[休暇取得に向けた環境づくりに取り組みましょう！]

休暇の取得促進のためには、労使が協力して取り組むことが必要です。具体的には、次のような取組が考えられます。

- (1) 経営トップによる社内への休暇取得推進の呼びかけ
- (2) 管理者が率先して休暇を取得
- (3) 労働組合などによる企業、従業員への働きかけ

[年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう！]

年次有給休暇を取りやすくするために、事業場全体の年間計画に年次有給休暇の「計画的付与制度」を取り入れましょう。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、事業主側が計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。事業主にとっては労務管理がしやすく計画的な業務運営ができます。また、労働者にとってはた

めらいを感じずに、年次有給休暇が取得しやすくなります。

【詳細はこちら】

年末年始における年次有給休暇取得促進リーフレット

「やりがいを生むためには、自分休暇が必要でした。」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/dl/yukyu_h26_year_all.pdf

「労働契約等解説セミナー2014」を開催します

～ 来年1月から3月の開催日程決定 ～

“労働契約” などについて分かりやすく解説する「労働契約等解説セミナー2014」を全国で開催中です。来年1月から3月にかけての開催日程が決まりましたので、ご案内します。

多くの皆さまの参加をお待ちしています（参加無料・事前申込制）。

■セミナーの概要

- ・基礎セミナー： 14:00～15:25（85分）

労働契約法や労働基準法に定められている“労働契約”などに関連する事項について、法律の基本的な考え方を解説します。

- ・判例・事例セミナー： 15:35～16:45（70分）

基礎セミナーで解説した“働く各場面における労働契約に関するポイント”を過去の判例・事例で紹介します。

■開催予定

・北海道	3月4日（水）	・宮城	3月3日（火）
・埼玉	2月27日（金）	・千葉	1月26日（月）
・東京	2月23日（月）	・神奈川	2月10日（火）
・静岡	1月22日（木）	・愛知	1月21日（水）
・三重	1月20日（火）	・大阪	2月4日（水）
・奈良	2月3日（火）	・和歌山	2月5日（木）
・広島	1月29日（木）	・山口	1月28日（水）
・愛媛	1月16日（金）	・高知	1月15日（木）
・福岡	2月19日（木）	・佐賀	2月18日（水）

・長崎 2月17日（火） ・大分 1月27日（火）

【詳細・申込みはこちら】

<http://www.tokiorisk.co.jp/seminar/20140905.html>

東京海上日動リスクコンサルティング株式会社（委託先）

-
- ★配信停止の手続き <https://krs.bz/roumu/m?f=8>
 - ★バックナンバー <http://merumaga.mhlw.go.jp/backnumber/index.html>
 - ★登録に関するお問い合わせ <https://krs.bz/roumu/m?f=11>
 - ★メルマガの内容に関するお問い合わせ（厚生省ホームページ「国民の皆様の声」
へリンク） <https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>
 - ★編集：厚生労働省

- 当メールマガジンは外部の電子メール配信サービスを利用して行っています。
 - 登録していないにも関わらず本メールが配信された場合は、他の人が間違えて登録した可能性がありますので、配信停止の手続きをお願いします。
 - 当メールマガジンの送信元アドレスは送信専用となっています。
 - 携帯メールなどには対応しておりません。
 - 可能であれば等幅フォントにてご覧ください。
 - 当メールマガジンの内容の全部または一部については、私的使用または引用など著作権法上認められた行為として、出所を明示することにより、引用、転載、複製を行うことができます。
-