

厚生労働省では、来年（来年度）の年次有給休暇の計画的付与について、労使で話し合いを始める前の時期である10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、周知活動を行っています。

休暇を取得することは、心身の疲労回復などのために必要で、さらに、仕事に対する意識やモチベーションを高めます。また、休暇を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、労働者の双方にメリットがあります。

この機会に、ぜひ計画的な年次有給休暇の付与について、ご検討ください。

【年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しましょう】

「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、労使協定を結べば、計画的に年次有給休暇取得日を割り振ることができる制度です。この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7.5ポイント高くなっています（平成28年就労条件総合調査）。この調査結果から、この制度を導入することによって年次有給休暇が取りやすくなると考えられます。

【労働時間等見直しガイドラインが改正されました】

労働時間等見直しガイドラインに以下3つの事項が盛り込まれ、10月1日から適用されています。各企業の事業主の皆さまには、積極的な取組をお願いします。

■ポイント1

- ・「地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること」

子どもの学校休業日や地域のお祭り、イベント等に合わせて労働者が年次有給休暇を取得できるよう配慮をお願いします。

また、平成30年4月から、地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する「キッズウィーク」がスタートします。分散化された子どもの学校休業日に合わせて、子どもたちの親を含め、労働者が年次有給休暇を取得できるよう配慮をお願いします。

■ポイント 2

- ・「公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること」

労働者が裁判員として刑事裁判に参画することは「公の職務の執行」に当たり、裁判員法第 100 条により、労働者が裁判員としての職務を行うため休暇を取得したこと等により、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

労働者が裁判員として刑事裁判に参画しやすくなるよう、労働者のための休暇制度等を設けることについて検討をお願いします。

■ポイント 3

- ・「仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること」

労働基準法上、年次有給休暇は入社 6 か月後に付与され（8 割以上の出勤要件あり）、その日から起算して 6 年後に最大付与日数となります。しかし、各企業の皆さまには、仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間や年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮することなどについて、検討をお願いします。