

平成30年2月26日

各団体ご担当者 様

島根労働局雇用環境・均等室

ゴールデンウィークにおける年次有給休暇の取得促進に係る  
ポスター及びリーフレットの送付について

労働行政の推進につきましては、平素より格別の御理解と御協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、年次有給休暇の取得促進につきましては、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日閣議決定）において、「企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上」が掲げられ、また、「経済財政運営と改革の基本方針2017」（平成29年6月9日閣議決定）や「未来投資戦略2017—Society5.0の実現に向けた改革—」（平成29年6月9日閣議決定）において、「来年度から地域ごとに『キッズウィーク』を新たに設定し、分散化された学校休業日に合わせた有給休暇取得の促進を図る」ことが掲げられ、年次有給休暇の取得促進を一層促進する取組が求められているところです。

つきましては、ゴールデンウィークにおける年次有給休暇の取得による連続休暇に向けた社会的気運の醸成を図るとともに、今年（来年度）の年次有給休暇の計画的付与などの促進を図るため、別添のとおりポスター及びリーフレットをお送りしますので、傘下会員・企業等への周知、広報誌への掲載等に御活用いただきますようお願い申し上げます。

また、労働時間等設定改善指針の一部改正に係るリーフレットもお送りしますので、併せて周知いただきますようお願い申し上げます。

なお、本リーフレットの電子データにつきましては、当局のホームページ上に掲載しておりますので御活用ください。

担当

島根労働局雇用環境・均等室

竹谷・津森

TEL 0852-20-7007

# 労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)、 育児・介護休業指針が改正され、 平成29年10月1日から適用されています

今般、キッズウィーク(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取組)への対応や、労働者が裁判員として刑事裁判に参画しやすくするとともに、平成29年6月9日に閣議決定された「規制改革実施計画」で示された転職しても転職が不利にならない仕組みをつくるため、労働時間等見直しガイドライン及び育児・介護休業指針が改正されました。

## (1)労働時間等見直しガイドラインの改正点

### 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」が盛り込まれました。

そのため

事業主の皆様には、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、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供たちの親を含め、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」が盛り込まれました。

そのため

事業主の皆様には、公民権の行使又は公の職務の執行を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をお願いします。

また、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。

注) 裁判員休暇について、既に導入している企業の事例をみることができます(次頁参照)。

### 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」が盛り込まれました。

そのため

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が、事業主の皆様には、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等について検討をお願いします。

## (2)育児・介護休業指針の改正点

「子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること」が盛り込まれました。

そのため

育児・介護休業法上、子の看護休暇及び介護休暇は、労使協定を締結することにより入社6か月未満の労働者を除外することができますが、事業主の皆様には、労使協定を締結する場合であっても、入社6か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望ましいものであることに配慮をお願いします。



「労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)」とは、労働時間等設定改善法第4条第1項の規定に基づく指針であり、事業主等が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

また、「育児・介護休業指針」とは、育児・介護休業法第28条の規定に基づく指針であり、子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等について定めたものです。

#### 労働時間等見直しガイドライン(下線部分が新たに加わったところ)

### 2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置

#### (1) 事業主が講ずべき一般的な措置

イ・ロ (略)

ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備  
(略)

また、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、労働基準法第39条第1項及び第3項に規定する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、同条第2項及び第3項に規定する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。

さらに、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。

ニ～ト (略)

#### (2) 特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置

イ～ハ (略)

#### ニ 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者

事業主は、労働基準法第7条において、労働者が公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならないこととされていることを踏まえ、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。

なお、労働者が裁判員の職務を行う場合については、裁判員の参加する刑事裁判に関する法律(平成16年法律第63号)第100条において、労働者が当該職務を行うために休暇を取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされていることに留意すること。

ホ～チ (略)

注) 労働時間等見直しガイドライン全文、詳細については、

([http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/index.html#HID1](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html#HID1))をご覧ください。

#### 育児・介護休業指針(下線部分が新たに加わったところ)

### 第二 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

一 (略)

#### 二 法第十六条の二の規定による子の看護休暇及び法第十六条の五の規定による介護休暇に関する事項

(一) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。また、法第十六条の三第二項及び法第十六条の六第二項の規定により、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること。

(二)～(三) (略)

注) 育児・介護休業指針全文、詳細については、

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)をご覧ください。

●裁判員休暇をはじめ、法定休暇以外の休暇制度の企業事例をみることができます。

1 「働き方・休み方改善ポータルサイト」(<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>)を開き、「事例検索画面」を表示する。

2 「特別な休暇制度導入事例」をクリックすると、「特別な休暇制度導入事例画面」が開く。

3 「導入している休暇制度」をクリックして出てくる休暇制度ボックスにチェックし、「検索」すると事例を見れる。

労働時間等見直しガイドライン、育児・介護休業指針の改正については、

**都道府県労働局雇用環境・均等部(室)まで**



まずは、ゴールデンウィークからはじめよう！

チームのサポーターがあれば、  
仕事も休日も、もっと輝く。

# 仕事 休もっ化 計画

ワーク・ライフ・バランス

休もっ化  
計画1

仕事と生活の調和のために、  
計画的に年次有給休暇を取ろう。

休もっ化  
計画2

土日・祝日にプラスワン休暇して、  
連続休暇にしよう。

休もっ化  
計画3

話し合いの機会をつくり、  
年次有給休暇を取りやすい会社にしよう。

## 【キッズウィーク】

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  
取組（キッズウィーク）が平成30年度からスタートします。  
子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう！

## 5月1日と2日を休むと9連休!!





# 労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しませんか？



土日・祝日に年次有給休暇を  
組み合わせて、連休を実現する  
「プラスワン休暇」。

労使協調のもと、年次有給休暇を  
組み合わせて、3日(2日)+1日以上  
の休暇を実施しましょう。

2018年3月

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

注: 19日と20日は「プラスワン休暇」(+1)として表示されている。21日は「春分の日」。

## 年次有給休暇の「計画的付与制度」を活用しませんか？

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。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27年)\*。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。\*就労条件総合調査

### 1) 導入のメリット

**事業主** 労務管理がしやすく計画的な  
業務運営ができます。

**従業員** ためらいを感じずに、  
年次有給休暇を取得できます。

### 2) 導入例

例えば、2018年のゴールデンウィークに  
導入すると？

年次有給休暇を土日、祝日と  
組み合わせて、連続休暇に。

計画的付与の年次有給休暇を土日などと組み合わせて連続休暇に  
することができます。また、□点囲みのような日に年次有給休暇をさらに組み  
合わせることで、大型連休にすることも可能です。

2018年4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
22	23	24	25	26	27	28
29	30	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

注: 27日は「プラスワン休暇」(+1)として表示されている。29日は「昭和の日」、30日は「振替休日」、1日は「計画年休」、2日は「計画年休」、3日は「憲法記念日」、4日は「みどりの日」、5日は「こどもの日」。

### 3) 日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

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日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

### 4) 活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用