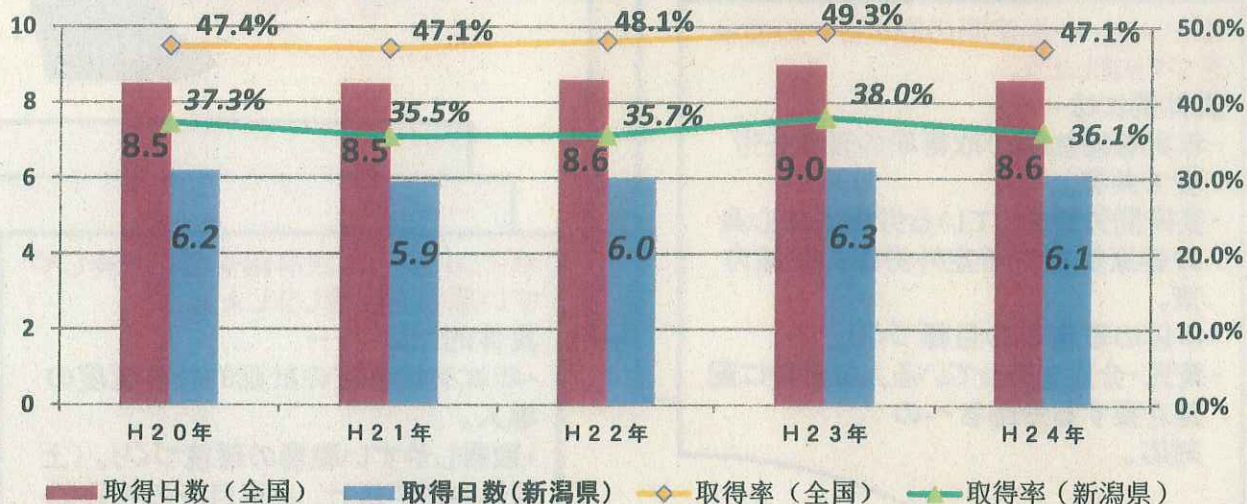


年次有給休暇の取得促進のために

新潟労働局・各労働基準監督署

「今年(いま)でしょ！ 年休！ ころとからだのリフレッシュ！」

年次有給休暇の取得率・取得日数の推移(全国・新潟県)



資料出所 全国「厚生労働省 就業条件総合調査」、新潟県「新潟県賃金労働時間制度等実態調査」

年次有給休暇に関する労働基準監督署への相談は、「解雇」、「賃金不払」について多くなっています。(平成25年 1,277件)

いずれも法違反
あるいは適切で
はない内容です。

1 「当社に年休制度はない、といわれました。」 → 労働基準法第39条に規定された制度であり、使用者の意思では、排除できません。

2 「パートや契約社員に年休は不要である、といわれました。」 → 継続勤務期間や出勤率で判断されるため、雇用形態とは関係がありません

3 「自分の年休が何日あるかわからないし、聞いても教えてくれません。」 → 労働基準法に定めはありませんが、年休の円滑な取得には考慮していただきたい事項です。

4 「病気や親族の不幸など特別の理由がない限り年休は使えない、といわれました。」 → 取得する理由で、年休の行使が制限されることはありません。

5 「年休をたくさん使ったらボーナスに響くぞ、といわれました」 → 賞与などの算定にあたり、欠勤扱いすることは、結果的に年休の抑制につながるため、禁止されています。(労働基準法第136条)

6 「年休を請求して休んだのに、許可がないから欠勤として扱った、といわれました。」 → 年休を行使する際に「許可」は、不要です。(但し、合理的な請求手続きを定めておくことを妨げるものではありません。) ※使用者は、「時季変更権」を行使できる場合(※)があります。 ※その請求時季が業務の正常な運営を妨げる場合

「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)」から (平成20年厚生労働省告示第108号)

ポイント1 労使間の話し合いの機会 をつくりましょう。

具体的には……

- ・年次有給休暇の取得率の現状を労使で共有。
- ・長時間労働をしている労働者の心身の健康保持や所定外労働の削減方策。
- ・年休の取得率の目標づくり。
- ・育児・介護を行っている人など特に配慮を要する労働者への対応。



ポイント2 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しましょう。

具体的には……

- ・年次有給休暇の計画的付与制度の導入。
- ・取得しやすい職場の環境づくり。(上司からの声掛け、上司自身の積極的な取得)
- ・取得状況のこまめな確認。(必要に応じて取得向上月間などの設定)



「年次有給休暇の計画的付与制度」を活用しましょう。

- ・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。
- ・導入の方法は、さまざまです。
 - ① 事業場全体の休業による一斉付与方式
 - ② 班・グループ別の交代制付与方式
 - ③ 計画表による個人別付与方式

・休暇取得の確実性が高まります
・計画的な事業運営が可能になります。

年次有給休暇に関する政府目標
年休の取得率 2015年までに59%、2020年までに70%