公益社団法人日本精神保健福祉士協会
'20.7.14
収受

雇均職発０７０１第２号
令和２年７月１日

各団体の長　殿

厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長

時間単位の年次有給休暇制度等の導入促進について

厚生労働行政の運営につきましては、平素より格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得率につきましては、平成30年に52.4%と、前年の51.1%より上昇しているものの、依然として、政府目標である70%とは大きな乖離があります。

年休の取得促進については、「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」が掲げられており、また、労働基準法（昭和22年法律第49号）の改正により、平成31年４月から、全ての企業において年10日以上の年休が付与される労働者に対する年５日の年休の確実な取得が求められているところです。

一方、現在の新型コロナウイルス感染症対策として、新しい生活様式が求められる中、新しい働き方・休み方を実践するためには、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年休制度（※１）の導入や、計画的な業務運営に資する年休の計画的付与制度（※２）の導入が効果的です。

このため、厚生労働省では、時間単位の年休制度等の導入促進を図るため、ポスター及びリーフレットを活用した広報、労使に対する働きかけ等を行っていくこととしております。

貴職におかれましても、この趣旨を御理解の上、別途お送りするポスター及びリーフレットを掲示・配布していただくとともに、広報誌への掲載等により、傘下企業等への周知に御協力のほどお願いします。

また、本リーフレットは、以下に掲載していますので、併せて御活用ください。

○働き方・休み方改善ポータルサイト https://work-holiday.mhlw.go.jp/
「時間単位の年次有給休暇の制度を知りたい」コンテンツ　＞参考資料

○年次有給休暇取得促進特設サイト
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/index.html

（※１）年休の付与は原則１日単位ですが、労使協定を締結すれば、年５日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。

（※２）年休の付与日数のうち５日を除いた残りの日数について、労使協定を締結すれば、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、年休の平均取得率が4.7ポイント高くなっています。

（担当）
厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課
働き方・休み方改善係（03-5253-1111（内線7915））
大川（ookawa-tomoe@mhlw.go.jp）

新しい働き方・休み方が始まっています。

時間単位の年次有給休暇を導入しましょう！

新しい生活様式のためには、新しい働き方と休み方が求められます。
時差通勤には、始業・終業時刻の変更やフレックスタイム制のほか、
時間単位の年次有給休暇の柔軟な活用も考えられます。

（働き方・休み方改善ポータルサイト）　（年休取得特設サイト）

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

◎働き方・休み方改善ポータルサイト　https://work-holiday.mhlw.go.jp/

年次有給休暇取得促進特設サイト　検索

働き方の新しいスタイル

新しい働き方・休み方を実践するために年次有給休暇を上手に活用しましょう

●時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① **時間単位年休の対象労働者の範囲**
対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② **時間単位年休の日数**
1年5日以内の範囲で定めてください。

③ **時間単位年休1日分の時間数**
1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ **1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数**
2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する労使協定(例)

○○株式会社と○○労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。
(対象者)
第1条 すべての労働者を対象とする。
(日数の上限)
第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。
(1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)
第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。
(取得単位)
第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

○○○○年○月○日

○○株式会社 総務部長　○○○○
○○労働組合 執行委員長 ○○○○

●年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

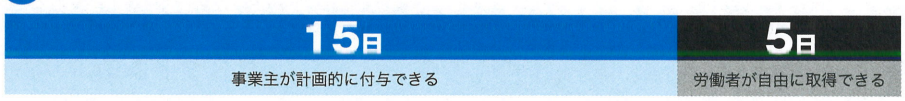
「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。

この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

1)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日の労働者

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者



◎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。

2)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

注) 就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となりました。