

休暇取得に向けた環境づくりで、 年次有給休暇の取得率向上を実現しましょう。

年次有給休暇の取得促進に向けて、労使が協力して取り組むことが必要です。

- 1 経営のトップによる社内への休暇取得促進の呼びかけ
- 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

計画的な休暇の取得のために、事業場全体の年間計画に、年次有給休暇を組み込みましょう。

働き方・休み方を変える第一歩として、「プラスワン休暇」を実施しましょう。



ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和のために、
「**プラスワン休暇**」で
連続休暇に。

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

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8.1ポイント高くなっています*。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。 ※平成25年就労条件総合調査

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. 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

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の従業員

5日	5日	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	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。

3. 導入例

年末年始・ゴールデンウィークに導入すると？

2015年12月～2016年1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	天皇誕生日 23	年休 24	年休 25	26
27	年休 28	29	年末年始 30	31	元日 1	年末年始 2
年休 3	4	5	6	7	8	9

2016年4月～5月

日	月	火	水	木	金	土
24	25	26	27	28	昭和の日 29	30
1	年休 2	憲法記念日 3	みどりの日 4	こどもの日 5	年休 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				

計画的付与の年次有給休暇などと土日、年末年始・ゴールデンウィークを組み合わせで連続休暇にすることができます。また、○点線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。