

「労農記者クラブ提供」

大阪労働局発表
平成25年7月12日



担当	大阪労働局労働基準部労働時間課 電話 06-6949-6494 (代表)
----	---

夏季における連続休暇の取得促進について ～有給休暇取得推進好事例を公表～

夏季は、暑さのために疲労が蓄積しやすく、十分な休養が必要であることや、学校が夏休みであり、家族との触れ合いを深めることができる良い機会となることなどから、夏季における長期休暇には大きな意義があります。

また、お盆等の帰省等で社会全体が「休みモード」に入る時期でもあることから、年次有給休暇が取得しやすい環境にあると考えられます。

このため、大阪労働局では、夏季における連続休暇の意義と活用について、地域のコンセンサスを得て、年次有給休暇の取得促進の社会的機運を高めることを重点に、「今夏、ナニワ【発】大型連休！」をキャッチフレーズとして、夏季における連続休暇の普及・拡大を図るため広報・周知活動を行っています。

今後の取組等の一助としていただくために、府内事業場の年次有給休暇取得推進好事例を取りまとめました。

記

- 1 府内労使団体（依頼団体は58団体）に対して、「連続休暇」に関する広報を依頼するとともに、リーフレット等の配布による周知を依頼（別添1参照）。
- 2 府内の中小事業場を中心とした事業場から、夏季休暇等年次有給休暇の取組好事例の情報を収集し、別添2のとおり取りまとめた。

参考 年次有給休暇の計画的付与制度については別添3参照

今夏、ナニワ【発】大型連休！

～【着】ワークとライフのバランスを～

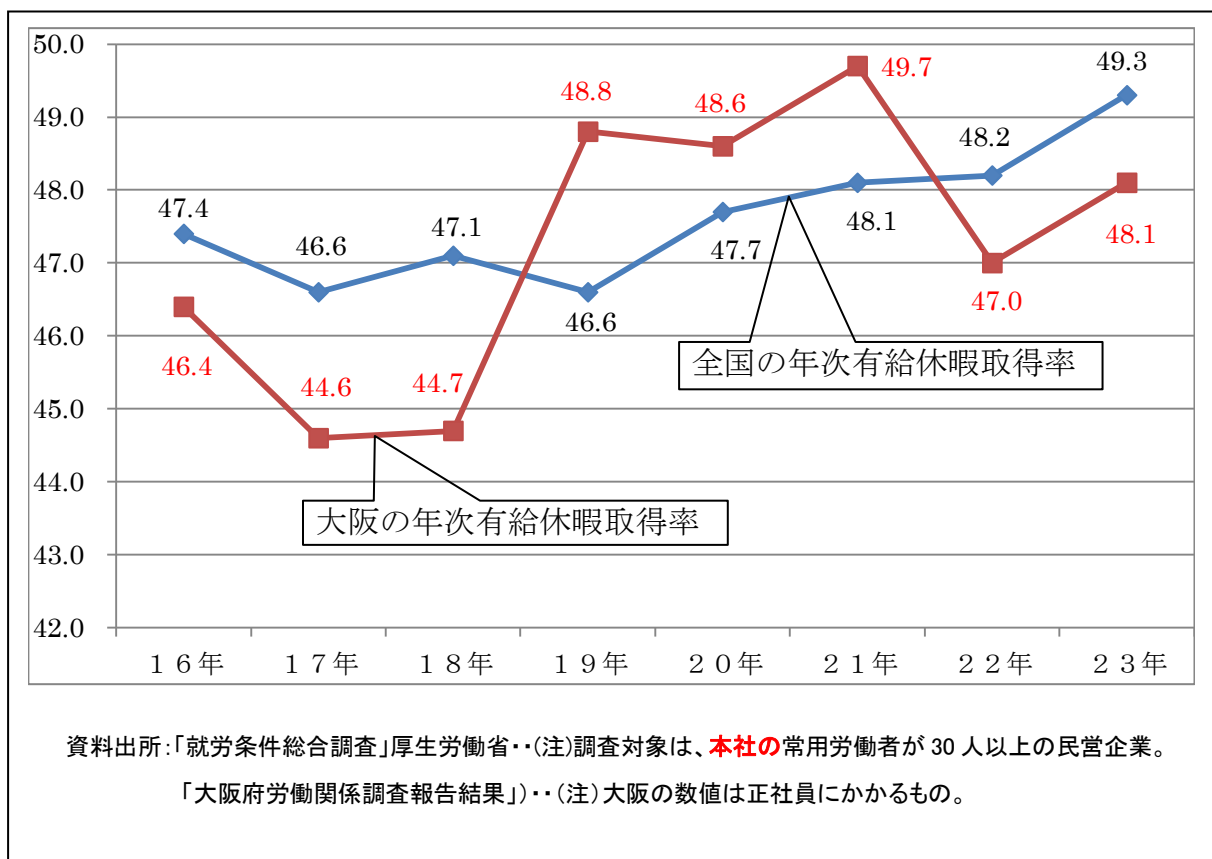
夏季は、暑さのために疲労が蓄積しやすく、十分な休養が必要であることや、学校が夏休みであり、家族との触れ合いを深めることができる良い機会となることなどから、夏季における長期休暇には大きな意義があります。

「今夏、ナニワ【発】大型連休！」をキャッチフレーズとし、夏には長期休暇を積極的に取得しましょう！

1. 年次有給休暇の現状

大阪における年次有給休暇の取得率は、図1のとおり、50%台を切る数値で推移している。平成23年度の取得率は48.1%となっており、全国の取得率49.3%を下回っている状況である。

図1 年次有給休暇の取得率の推移

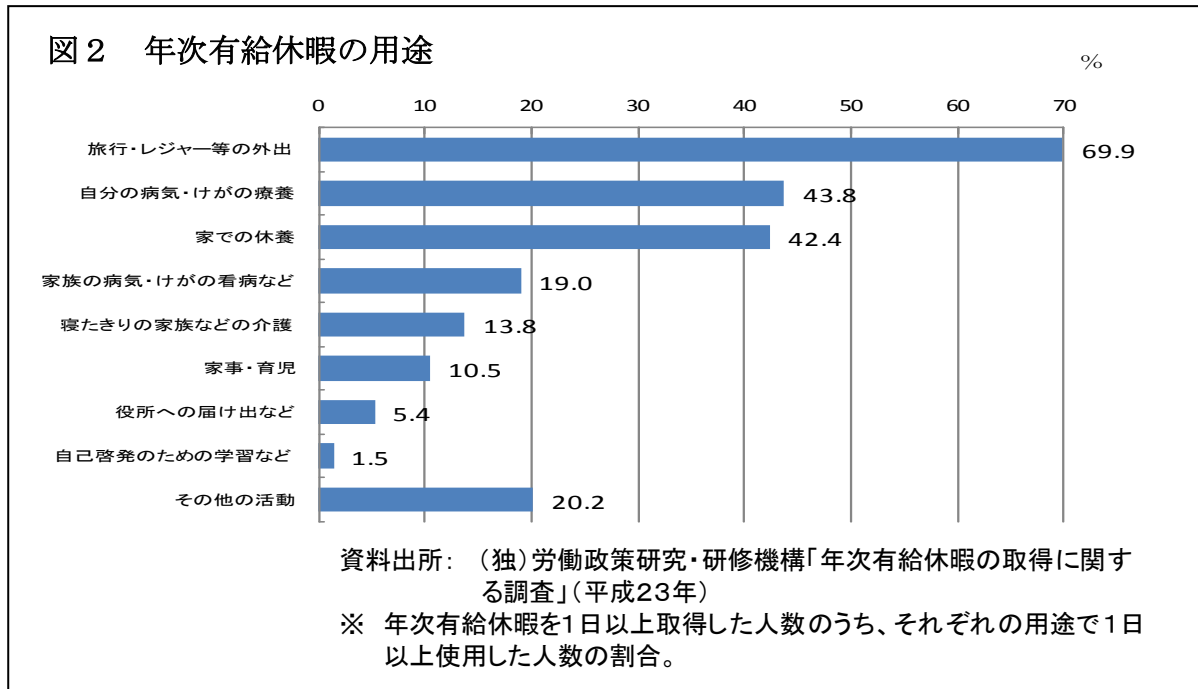


大阪労働局労働基準部労働時間課

TEL06-6949-6494, FAX06-6949-6034

2. 年次有給休暇の用途

年次有給休暇の用途は、図2のとおり、1番多いのが「旅行・レジャー等の外出」の69.9%、3番目に「家での休養」の42.4%となっている。年次有給休暇の用途からも夏季の長期休暇の取得が必要である。



積極的な年次有給休暇の取得に向けて

◆年次有給休暇取得のメリット

積極的に休暇（特に一週間以上の連続休暇）を取得させることは、「仕事と生活の調和」を実現させるための重要な手法である。また、労使それぞれで以下のようなメリットがあります。

（1）労働者側

- ① 心身がリフレッシュし、集中力や仕事の成果があがる。
- ② 家族へのサービス、自身の趣味や友人とのつきあいの時間が増え、仕事以外の時間が充実する。

（2）使用者側

- ① 他の者が業務をフォローすることにより、普段担当していない業務を経験させることができ、仕事の情報の共有化が図れる。
- ② 人件費や光熱費等の経費の削減。

◆年次有給休暇の取得促進の取組例

- （1）経営者や上司が率先して有給休暇を取得し、有給休暇を取得しやすい職場環境の形成
- （2）個人別休暇取得計画表の作成や労使による取得状況のチェックとフォローアップ
- （3）計画的付与制度の導入（年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ労使協定で休暇を与える時期を定め、計画的に休暇を取得させる制度）

- ① 事業場全体を一斉（全労働者が対象）に休みとする
- ② 部署やグループ、班ごとに交替で休みとする
- ③ 労働者個別で休みとする

今夏、ナニワ【発】大型連休！

～年次有給休暇の取得好事例の紹介～

大阪労働局では、「今夏、ナニワ【発】大型連休！～【着】ワークとライフのバランスを～」をキャッチフレーズとし、夏季の長期休暇の取得促進を推奨していますが、大阪府下の事業場における年次有給休暇の取得好事例を以下のとおり取りまとめましたので、年次有給休暇の取得促進の参考として活用ください。

1. 三洋化学工業株式会社

(大阪市平野区) プラスチック製品製造業 労働者数 61名

◆連続休暇取得の取組

- (1) 「連続休暇の取得で家族との交流を深める」ことに重きを置く代表の考え方のもと、ゴールデンウィークや夏季に連続休暇を実現できるような休を取得しやすい環境を整備する取り組みを実施。
- (2) 土・日曜日が休日、8月13～16日が夏季休暇であるが、8月12日(月)と19日(月)の2日間を年休取得奨励日として設定し、連続10日間の連続休暇の取得を奨励している。
- (3) その他にも管理職自らが積極的に年休を取得する取組も行い、取得率向上を図っている。

2. 特定医療法人美杉会 佐藤病院

(大阪府枚方市) 医療機関 労働者数 483名

◆長期休暇の推奨と年休消化率100%

- (1) 業務の性格上、他の職員に気兼ねして年休が取得しにくい状況であったが、役職者が率先して取得するようにし、それも長期休暇を取るよう推奨した。
- (2) 長期休暇は好評で、自己啓発の学習(資格取得準備)やリフレッシュのための海外旅行、学校行事や介護等の家族サービス等に利用し、年休消化率もほぼ100%を達成。
- (3) 年休の取得を推進することにより、通常の勤務時間は無駄なく集中して働く就業環境となり、定時退社等勤務時間の厳守にも繋がっている。

3. 株式会社バルーンヘルプ

(大阪市北区) ソフト開発業 労働者数 14名

◆連続夏季休暇取得を実現するために年休取得奨励日を設定

- (1) 「職場意識改善助成金」を受給するにあたり、年休の取得促進の取組を行うことに。
- (2) 年休取得が一部の従業員に偏らないよう総務担当者が各人の繰越日数・付与日数及び取得日数を把握し、各人へ定期的に連絡を実施。このような日々の声かけが取得率の向上に繋がっている。
- (3) 今夏は8月13日(火)が夏季休暇日となっているが、14日(水)・15日(木)を年休取得奨励日に設定し、取得を奨励。また、12日(月)、16日(金)も年休の取得を進め、連続9日間の夏季休暇の実現を目指している。
- (4) 平成23、24年と取り組んだ助成金事業の終了時点で75.9%であった年休の取得率は、83%に向上している。

4. 株式会社パトライト

(大阪市中央区) 回転灯・表示灯製造業 労働者数 80名

◆計画的付与制度の導入により年休の取得率アップ

- (1) 年休は四半期ごとに1日以上取得する計画的付与制度を導入。
- (2) 時効で消滅した年休を積立年休として利用。用途が育児・介護だけであった積立年休をバースデー休暇、結婚記念日休暇、リフレッシュ休暇、自己啓発休暇等に使用拡充し、積極的な活用を推奨した。
- (3) 年休取得に関して、オリジナル管理表を作成し、取得促進を図る。

5. 株式会社夢真ホールディングス 大阪営業所

(大阪市中央区) 派遣業 労働者数 84名

◆年休取得率100%

- (1) 派遣業のため、派遣先の繁忙期に派遣されることが多く、①労働時間が過多になる、②派遣期間中の年休取得は難しいといった問題があり、年休取得が進まなかった。
- (2) 派遣先事業場を訪問し、年休取得と時間外抑制を依頼。派遣先の会社の理解を求めると共に、従業員研修により仕事と私生活の調和の重要性を啓蒙し、年休の取得状況をチェック、全従業員の「契約満了時の年休取得を実施」等取得促進の働きかけを実施。年休取得率が100%を達成。
- (3) 時間外労働の抑制だけでなく、離職率の減少という効果も得られた。

6. 医療法人サチカム会 三国丘病院

(大阪府堺市) 医療機関 労働者数 150名

◆年休の優遇付与をし、年休消化率も100%

- (1) 「法人が職員を大切にする」という理念のもと、年休は入社日に3ヶ月分として3日付与し(その後毎月追加付与)、1年後には20日を付与するという優遇付与を実施している。また、入職日から半日年休を、入職1年後からは時間単位年休の取得を可としている。
- (2) 小規模病院ならではの職員間のコミュニケーションの良さとお互い様感覚で年休の取得に全員が協力し、年休の消化率が看護部門では100%となる。
- (3) 日頃の勤務は精神科病院でハードであるが、休暇を取ることでリフレッシュでき、勤務に集中することで、効率的な勤務体制が作れている。

7. 株式会社デンロコーポレーション

(大阪市東成区) 鉄塔の設計製造業 労働者数 114名

◆連続休暇の取得促進

- (1) 残業、休日出勤が当たり前との認識を改善する目的で、ワークライフバランスの推進に取り組むことに。
- (2) 業務改善の一環として、連続休暇の取得促進に取り組み、今年の夏季休暇は8月14日(水)、15日(木)の会社休日に加え、8月12日(月)、13日(火)、16日(金)の3日間を年休取得奨励日として定め、連続9日間の連続休暇の取得を奨励している。
- (3) 残業削減及び年休取得向上の実現を図ることで仕事のやる気が引き出されており、より効率を上げるための工夫などの効果もでている。

年次有給休暇の計画的付与制度（労働基準法第39条第6項）

有給休暇の計画的付与制度は、有給休暇を使用する日を労働者のみが決めるのではなく、企業側と労働者側との話し合いによって、有給休暇使用日を決める制度です。

具体的には、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定を結ぶことによって、有給休暇日数のうち5日を超える日数について、有給休暇を使用する日を事前に指定することができます。

計画的付与制度の休み方としては、

- ①企業全体で休む
- ②部門別、班別等で交替で休む
- ③個人別に休む

の3通りが考えられ、仕事の状況や人員数を考慮し、労使間で話し合って一番良い方法を選択できます。

なお、計画的付与制度に係る労使協定は労働基準監督署への届出は必要ありません。