

(文例1)



10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

- 事業主（使用者）の皆様へ、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。 —

事業主（使用者）の皆様へ、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分に考慮するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。なお、この時季指定を行わなければならない5日間について、計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。

(文例2)



10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

- 事業主（使用者）の皆様へ、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。 —

「年次有給休暇」とは

年次有給休暇は、労働基準法で定められた労働者に与えられた権利です。労働基準法第39条において、労働者は、

- ・ 6か月間継続して雇われていること
- ・ 全労働日の8割以上を出勤していること

を満たしていれば、10日間の年次有給休暇が付与され、申し出ることにより取得することができます（勤続年数、週所定労働日数等に応じて年次有給休暇の付与日数は異なります。）。

年次有給休暇の取得率は

年次有給休暇の取得率は、近年微増傾向にあるものの、平成 28 年で 49.4%と 5 割を下回っています。

厚生労働省は、10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と設定！

厚生労働省は、平成 26 年度から、次年度の年次有給休暇の計画的付与について、労使で話し合いを始める前の時期である 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」と定め、労使に対する働きかけをはじめ、各種広報事業等を行っています。

労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、労働者の年次有給休暇について時季を指定！

労働基準法が改正され、平成 31 年 4 月より、使用者は、10 日以上有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年 5 日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。なお、この時季指定を行わなければならない 5 日間について、計画的付与制度をはじめ、労働者が取得した年次有給休暇の日数分は時季指定の必要がなくなります。

事業主（使用者）の皆様へ、来年度の業務計画等の作成に当たり、従業員の年次有給休暇の取得を十分に考慮するとともに、年次有給休暇の計画的付与制度の導入を検討しましょう。

