

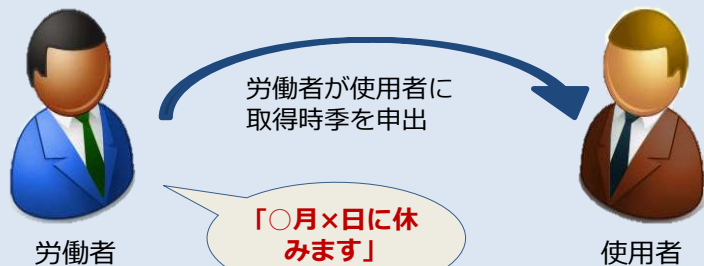
年次有給休暇の時季指定義務化に向けた 対応について

1 年次有給休暇の時季指定義務について

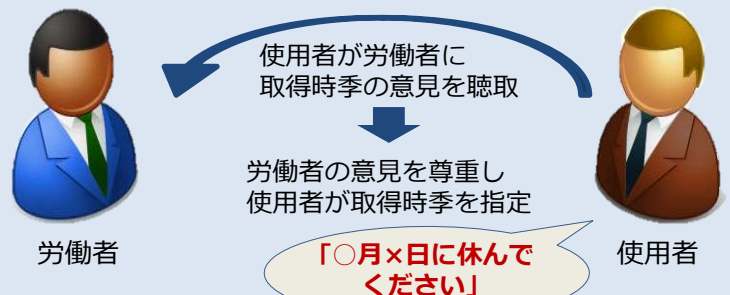
～ 年5日の年次有給休暇を取得させることを企業に義務づけ ～

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。

労働者の申出による取得（原則）



使用者の時季指定による取得（新設）



そもそも、希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：51.1%

（平成30年就労条件総合調査）

10日以上付与
（基準日）

（例）4/1が
基準日の場合

4/1

4/1

4/1～翌3/31までの1年間に年休を5日、取得時季を指定し取得させなければなりません。

【法違反になるのはどんな場合？】

使用者が5日分の年次有給休暇の時季指定をただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に年次有給休暇を5日取得していなければ、法違反として取り扱うことになります。

【就業規則への規定が必要となるのはどんな場合？】

使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。

※就業規則の作成、届出義務は、常時10人以上の労働者を使用する場合に生じます。

【労働者が自ら申し出て年次有給休暇を取得した場合は？】

労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、時季指定義務が課される年5日から控除する必要があります。

2 改正法の周知

(1) メディアを活用した周知

- ① SNS・メールマガジン・インターネット広告（平成30年8月～）
 - ・厚労省Twitter・Facebook・メールマガジン（平成30年8月～）
 - ・インターネットバナー広告（平成31年2月～）
- ② テレビCM（平成31年2月）
 - ・47都道府県で放映、YouTubeでも配信中



【Facebook】



【特設サイト】

- ③ 特設WEBサイト（平成31年2月～）
 - ・改正法の概要、各種資料をワンストップで提供
 - ・地図情報を活用し、センターの所在地が一目で把握

(2) 平成31年度における周知広報事業

タレントの活用による動画配信、企業の好事例紹介など、積極的な周知広報を実施予定

3 支援策による対応

平成30年4月から順次、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置。

社会保険労務士など労務管理の専門家を配置し、年休に関する基礎的な相談から、改正法への対応を見据えた労務管理の見直し、休みやすい環境づくりに向けた人手不足解消への取組など、様々な相談にワンストップで対応している。

サポート事例

【支援前の状況】

【専門家（社労士）の支援内容】

【支援後の効果】

○従業員 18名 ○業種 製造業
「働き方改革」を行いたが、進め方が分からない。

従業員全員参加の会議の開催を提案し、専門家が会議に同席して必要な助言を実施。

年休取得率向上等の取組方針（労務管理研修の実施、計画年休制度の開始等）を策定し取組を実施中。

○従業員 7名 ○業種 美容業（ネイルサロン）
労務管理をしっかりとできていないが、何をすればいいかわからない。

労務管理の問題点や見直し内容、年休をはじめとした、改正法への対応準備を提案。

年休管理簿を整備、年休の取得や管理が円滑化。改正法に向け年休管理計画策定の取組を開始。

4 年次有給休暇を取得しやすくする環境整備のための対応

(1) 10月の年次有給休暇取得促進期間に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に、集中的な広報を実施し、機運の醸成を図っている。

(各時季の実施事項)

- ・ポスター（9千部）・リーフレット（1万2千部）の配布、
- ・ポスターの駅貼り広告の実施、
- ・年次有給休暇取得促進特設サイトの開設
- ・都道府県、労使団体に対する周知依頼 など

(2) 都道府県労働局の幹部によるリーディングカンパニーや、地域で社会的影響力が大きい中堅・中小企業の経営トップ層に対する働きかけの実施

(3) 働き方・休み方改善ポータルサイト、Yahoo!ニュース等を活用した企業の好事例の周知

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。

各企業において、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、付与制度の導入を検討しましょう。

今年のGWは10連休
休暇を加えて
自分流パッケージも

仕事休もった計画

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日間、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。

詳細については、厚生労働省ホームページに掲載するリーフレット「年5日の年次有給休暇の確保が義務 わかりやすい解説」や「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

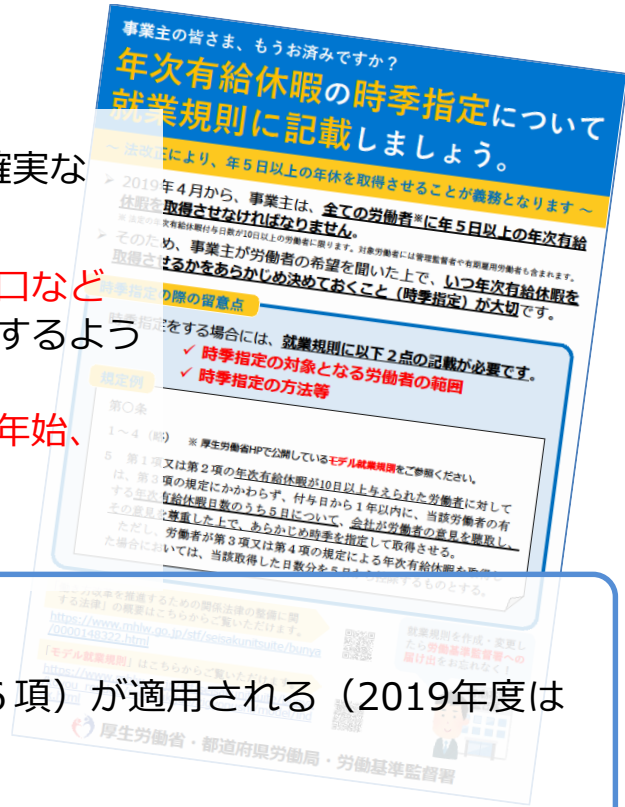
【キッズウィーク】 職場などに児童みどりの一部を毎日に設けて学校休日を分散化する取組（キッズウィーク）が学生の年休の取得に役立ちます。学校休日の確保を促す、働く方々が年次有給休暇を確保しましょう！

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

5 労基署での対応

2019年4月から、全ての使用者に対して「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務づけられることを踏まえ、

- 労働基準監督署が実施する改正労基法などの周知を行う説明会や窓口などあらゆる機会に事業主等に対し、時季指定について就業規則に記載するようリーフレットを交付して積極的な助言
- 雇用環境・均等部署と連携し、連続休暇を取得しやすい夏季、年末年始、GWの時季に年次有給休暇の取得促進に向けた周知
- 監督指導時に、年次有給休暇の取得促進等に関する指導



◆ 時間外労働の上限規制の施行に伴う対応

2019年4月以降、時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項）が適用される（2019年度は大企業のみ）ことから、次の取組を実施

- 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導
各種情報から時間外・休日労働時間数が**上限規制に違反する疑いのある事業場の全数**に対し、**監督指導を実施**し、その遵守を徹底
- 中小企業への相談・支援
すべての労基署に設置した「**労働時間相談・支援班**」において、中小企業の事業主に対して、**改正労基法などの周知を行う説明会や個別訪問を実施**
- 下請企業へのしわ寄せ対策
下請中小企業の長時間労働の背景として、親事業者の下請法等違反が疑われる場合に、**労基署から中企庁・公取委、国交省への通報**を徹底

【建設事業者向け】

建設下請業の皆さま、ご安心ください。

中小企業をイジめるような**無理な取引は見逃しません！**

たとえば、そのお困りごと

- 急な発注でも、お預りですべて、休日に作業させても、受注単価は据え置きか……
- 予定どおりに請負代金を払ってでも、従業員に賃金を払えないから……

下請取引が原因ではありませんか？

以下のような行為は「建設」で禁止されています！

- 買いたたき
- 不当な発注
- 不当な納付
- 代金の滞り

【物流事業者向け】

物流事業者の皆さま、ご安心ください。

中小企業をイジめるような**無理な取引は見逃しません！**

たとえば、そのお困りごと

- 急な発注のため、ドライバーに休日出勤させるけれども、受注単価は据え置きか……
- 予定どおりに請負代金を払ってでも、従業員に賃金を払えないから……

下請取引が原因ではありませんか？

以下のような行為は「物流」で禁止されています！

- 買いたたき
- 不当な発注
- 不当な納付
- 代金の滞り

【下請事業者向け】

下請業主の皆さま、ご安心ください。

中小企業をイジめるような**無理な取引は見逃しません！**

たとえば、そのお困りごと

- 請負家での期間が過ぎて、休日に作業させるのしい……でも、受注単価は据え置きか……
- 予定どおりに請負代金を払ってでも、従業員に賃金を払えないから……

下請取引が原因ではありませんか？

以下のような行為は「下請法」で禁止されています！

- 買いたたき
- 不当な発注
- 不当な納付
- 不当な経済上の利益の提供依頼
- 請負の実績報告

(参考) 働き方改革に関する主な支援策①

1. 時間外労働等改善助成金

■ 平成31年度予算案額 62.6億円

(1) 概要等

- ・ 生産性を高めながら、労働時間等の縮減に向けた取組を支援
 - ① 時間外労働上限設定コース
 - ② 勤務間インターバル導入コース
 - ③ 職場意識改善コース
 - ④ 団体推進コース

(2) 対象事業者

- ・ 中小企業・小規模事業者
- ・ 傘下企業を支援する事業主団体

(3) 補助対象例

補助対象となる経費

- ・ 出退勤管理のソフトウェア導入
- ・ 専門家による業務効率化指導
- ・ 生産工程の自動化・省略化 など

(4) 補助率等

補助対象の経費支出に対し補助金を支給

- ①～③ ・ 補助率：3/4、4/5、
 - ・ 補助上限額：最大200万円
- ④ ・ 補助率：10/10
 - ・ 補助上限額：最大1,000万円

2. キャリアアップ助成金

- 平成30年度予算額 921億円
- 平成31年度予算案額 1,075億円

(1) 概要等

- ・ 契約社員やパートなどの非正規雇用労働者の処遇改善を進めるため、非正規雇用労働者の正社員化や賃上げ等に取り組む事業主に、対象人数に応じて助成します。

(2) 主な助成内容・助成金額

- ・ 正社員化コース（1人当たり約21～72万円）
非正規従業員を正社員化した場合等に助成。
- ・ 賃金規定等改定コース（1人当たり約1～4万円）
非正規従業員の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額した場合に助成。

そのほか、非正規従業員と正社員との共通の賃金規定や共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合のコース等もあります。

(参考) 働き方改革に関する主な支援策②

3. サービス等生産性向上 IT導入支援事業

- 平成30年度第2次補正予算額
(中小企業生産性革命推進事業 1,100億円の内数)

(1) 概要等

- 日々の経理を効率化する会計ソフト・顧客情報等を一元管理するクラウドシステム等のITツールの導入を支援。

(2) 対象事業者

- 中小企業、小規模事業者(飲食、宿泊、小売・卸、運輸、医療、介護、保育等のサービス業の他、製造業や建設業等も対象)。

(3) 補助率等

- 補助率：1/2
- 補助上限額：450万円
- 補助下限額：40万円

(4) 補助対象のITツール

- HPに登録、公開されているITツールが対象。
※ハードは対象外
- 例えば、日々の経理を効率化する会計ソフト、顧客情報等を一元管理するクラウドシステム、職員間のコミュニケーション・システム、飲食店のセルフオーダーシステムの導入・設定費用等。

4. 小規模事業者持続化補助金

- 平成30年度第2次補正予算額
(中小企業生産性革命推進事業 1,100億円の内数)
- 平成31年度当初予算案額
(地方公共団体による小規模事業者支援推進事業
10.1億円(新規))

(1) 概要等

- 小規模事業者が、商工会・商工会議所と一体となって経営計画を作成し、取り組む販路開拓(例：看板作成、HP作成、チラシ作成)等を支援。
- 「持続化補助金」の採択企業のうち96%の事業者の売上が増加。

(2) 補助率等

- 補助率：2/3
- 補助上限額：50万円
500万円
(複数の事業者が連携した共同事業)
※(50万円×事業者数)

(3) 補助対象例

- 販路拡大に資する取組を支援。例えば、HP作成・看板・チラシ作成・移動販売車・内装の改装など。

(参考) 働き方改革に関する主な支援策③

5. 人材確保等支援助成金 (働き方改革支援コース)

■ 平成31年度制度創設

(1) 概要等

- ・働き方改革に取り組む上で、人材を確保することが必要な中小企業事業主が、新たに労働者を雇い入れ、一定の雇用管理改善を図る場合に助成します。

(2) 対象事業主

以下の要件を満たす中小企業事業主

- ・時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インターバル導入コース、職場意識改善コース）の支給を受けたこと
- ・新たに労働者を雇い入れ、雇用管理改善のための計画を策定し、一定の雇用管理改善に取り組むこと

(3) 助成金額

- ・雇入れた労働者一人当たり60万円
(短時間労働者の場合は40万円)
※10名までの人員増を上限
- ・生産性要件を満たした場合、
追加的に労働者一人当たり15万円
(短時間労働者の場合は10万円)