

# かめろうき会報

令和2年9月号（第170号）

10月は  
「年次有給休暇  
取得促進期間」  
です。

新しい働き方・休み方が  
始まっています。

新しい働き方・休み方を実践する第一歩として  
「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を！

年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式  
を活用すれば、休暇の分散化にもつながります。



（働き方・休み方改善ポータルサイト）



（年次取得特設サイト）

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



テレワークや  
ローテーション勤務

時差通勤で  
ゆったりと

オフィスは  
ひるびると



会議は  
オンライン

対面での打合せは  
換気とマスク

# 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

## ●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。

2020年10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	23	24
25	26	27	28	29	30	31

この期間に個人ごとに計画的年休を取得

年休の計画的付与期間

## 1) 年次有給休暇付与計画表による 個人別付与方式の導入例

例えば、毎週金曜日に

年次有給休暇の計画的付与を活用すると？

年次有給休暇を土日と組み合わせると、連続休暇になります。また、12点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(プラスワン休暇)も考えられます。

## 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日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者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) 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
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

## ●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。

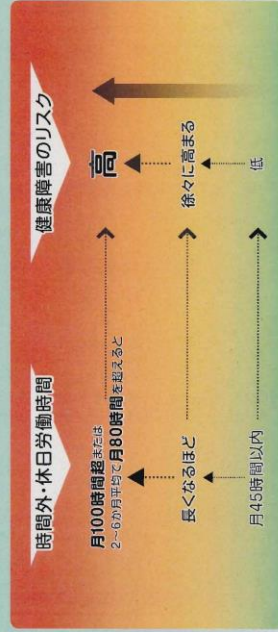
●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

**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。**

注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

# 過重労働による 健康障害を防ぐために

過重労働による健康障害の防止のためには、時間外・休日労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進等のほか、事業場における健康管理体制の整備、健康診断の実施等の労働者の健康管理に係る措置の徹底が重要です。また、やむを得ず長時間にわたる時間外・休日労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが必要です。



厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、令和2年4月1日付基発0401第11号雇均発0401第4号改正）を策定し、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就業態様の重要度も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間を超過する労働させた場合におけるその超過した時間のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

独立行政法人 労働者健康安全機構

過労死をゼロにし、  
健康で充実して  
働き続けることの  
できる社会へ



過労死をゼロに実現のために

- 仕事上の不安や悩みを抱えていませんか？
- 週の労働時間が60時間を超えていませんか？
- 年次有給休暇の取得はきちんとできていますか？
- 勤務時間インターバル制度をご存知ですか？

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

## 令和3年新春賀詞交歓会

日 時 令和3年1月13日（水）午後5時30分から午後7時00分まで  
場 所 アンフェリシオン（江東区亀戸1-43-2）

### 【新型コロナウイルス感染症の対応について】

感染症の流行状況等により、会場の利用方法（立食・着席、料理の内容）が従前と変更することがあるかもしれません。その時は、ご協力をお願いいたします。

また、直前であっても開催を中止する場合があります。

なお、開催案内は、12月にお送りする予定です。

働くみんなに、  
大きな安心。

中退共は、半世紀で100万社以上の中小企業に  
ご利用いただいている国の退職金制度です。

# 中CHU退TAI共KYO済制度

小企業 退職金 済制度

**安全**  
国の制度だから安心  
新規加入や掛金を増額する場合、  
掛金の一部を国が助成します。

**有利**  
掛金は全額非課税  
手数料もかかりません。

**簡単**  
社外積立で管理も簡単  
納付状況や退職金試算額を  
事業主さんにお知らせします。

詳しくはホームページをご覧ください。

**中退共** (独)勤労者退職金共済機構  
中小企業退職金共済事業本部

〒170-8055 東京都豊島区東池袋1-24-1  
TEL.03-6907-1234 FAX.03-5955-8211

発 行 公益社団法人東京労働基準協会連合会 亀戸労働基準協会支部  
〒136-0071 江東区亀戸2-25-12

T E L 5 6 2 7 - 9 9 3 3

F A X 5 6 2 7 - 9 9 3 9

Eメールアドレス [kame-roukikyou@mbr.sphere.ne.jp](mailto:kame-roukikyou@mbr.sphere.ne.jp)