



令和元年6月26日

(一社)鳥取県労働基準協会
会長 竹中 由紀夫 殿

「働き方改革」及び「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」
に関する要請書

政府では、誰もが生きがいを持ってその能力を発揮できる一億総活躍社会の実現に向け、長時間労働の削減などの「働き方改革」を推進しています。本年4月には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）」により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）に規定する罰則付きの時間外労働の上限規制（中小企業は令和2年4月1日適用）や年5日の年次有給休暇の確実な取得をはじめとする改正事項が施行されています。

鳥取労働局においても、「鳥取働き方改革推進会議」を設置し、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進といったワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組に加え、育児休業の取得促進、女性の活躍推進、多様な働き方の普及及びパートタイム労働者や有期雇用労働者の処遇改善といった幅広い分野で地域ぐるみの「働き方改革」を推進しています。

「働き方改革」の実現のためには、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本人の働くということに対する考え方そのものを転換し、これまでの働き方を大きく見直すことが必要です。各々の企業においては、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を改め、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気を醸成するなど、それぞれの実情に応じた取組を行うことが望まれます。

こうした「働き方改革」の一環として、政府として平成27年から、暑い時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方以降を家族と過ごす時間などに充てられるよう、「朝型勤務」や「フレックスタイム制」など



の推進により夏の生活スタイルを変革する国民運動を「ゆう活」として展開しています。また、平成29年2月からは、働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとするため、月末金曜日の早期退社を促す「プレミアムフライデー」も開始しているところです。

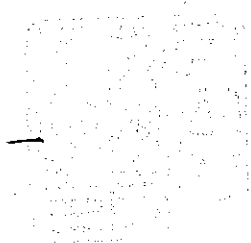
国家公務員については、より一層の業務の効率化を図り、朝型勤務やフレックスタイム制等を活用するなど、本年度も働き方を含めた生活スタイルの変革に向けた取組を率先することとしています。

つきましては、各企業において、労働基準法を遵守いただくとともに、それぞれの企業の実情に応じた労使の自主的な取組を行っていただくことを期待しています。

本年の取組におきましては、「ゆう活」は単なる始業時刻の前倒しではなく、仕事と生活の調和の実現を目指すものであり、業務の効率化の取組を併せて実施することが重要であることを改めて示すとともに、これまで各企業において積み重ねてきていただいた取組事例を周知しながら、広く「ゆう活」が浸透するよう展開してまいります。

これまでも貴団体からは、傘下団体・企業等への「働き方改革」や「ゆう活」に関する周知啓発に関し格別の御協力を賜ってきたところでありますが、改めてこの取組の趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対する周知啓発に向けた御協力の程、何とぞよろしくお願い申し上げます。

鳥取労働局長 丸山陽一



仕事はチームで行い、
休みやすい職場環境に

仕事 休もっイ化 計画

暑い夏 メリハリを付けた
働き方で
充実した人生を



重要な仕事こそ
計画的に

今年から、あなたの会社にも「ゆう活^{かつ}」を取り入れませんか。

「ゆう活」とは、日照時間が長い夏は早くから働き、その分早めに仕事を
終えて、まだ明るい夕方の時間を有効に活用しようとする取組です。
「朝型勤務」や「フレックスタイム制」などの導入が効果的です。
ゆう活の取組を通じて、業務の効率化が図られ、長時間労働が抑制
されるなど、企業にも様々なメリットがあります。



労使一体となって計画的に 年次有給休暇を取得しよう



●労働基準法が改正され、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。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」(以下「計画的付与制度」という。)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。

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付与日数が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。なお、下記の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。

計画的付与制度を導入することは、年次有給休暇の取得を推進するとともに、労働基準法を遵守する観点からも重要となります。

2019年8月

日	月	火	水	木	金	土
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
山の日 11	振替休日 12	夏季休暇 13	夏季休暇 14	夏季休暇 15	計画年休 16	17
18	プラスワン休暇 19 +1	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

1) 導入例

例えば、2019年の夏季休暇に導入すると?

年次有給休暇を土日、夏季休暇と組み合わせて、連続休暇に。

土日の休日や夏季休暇に計画的付与の年次有給休暇を組み合わせて大型連休にすることができます。また、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)も可能です。

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

注) 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。

●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、時間単位での取得が可能となります。

〈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。

注) 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。