

年末年始における年次有給休暇の取得促進に努めましょう



もっと自分 Refresh/働き方 休み方

年次有給休暇を上手に活用し働き方・休み方を見直しましょう

- 「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。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

年末年始は年休とってほっとひとやすみ

事業主の皆様へ

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。

働き方・休み方の改善をこれからも継続的に行うためには、計画的な業務運営や休暇の分散化にも資する年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に資する時間単位の年次有給休暇（※2）の活用が効果的です。

労使一体となって年次有給休暇を上手に活用するために、この年末年始に向けて導入をご検討ください。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。雇用環境・均等室にお問い合わせください。

（年次有給休暇取得促進特設サイト URL）

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



（※1）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は、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

お問い合わせ先：雇用環境・均等室 〔電話番号〕017-734-4211

関係資料：別添1（年次有給休暇取得促進リーフレット）

もっと自分らしい 働き方 休み方

Refresh!



年末年始は
年休とって
ほっとひとやすみ

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

- 「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。

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



年休取得促進
特設サイト▶



もっと自分らしい 働き方 休み方

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

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。

①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。

②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

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期＝4月～9月の間で3日間 後期＝10月～翌年3月の間で3日間
- 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

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っています。

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。

12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

職場におけるハラスメントは、働く人が能力を十分に発揮することの妨げになることはもちろん、個人としての尊厳や人権を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。また、企業にとっても、会社秩序の乱れや業務への支障が生じたり、貴重な人材の損失に繋がったり、社会的評価にも悪影響を与えかねない大きな問題です。

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。



詳細は、「あかるい職場応援団」を参照ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



お問い合わせ先：雇用環境・均等室　〔電話番号〕017-734-4211

関係資料：別添2（事業主の皆さまへ　12月はハラスメント撲滅月間です）

12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

その一環として、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



NO! カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります



職場におけるハラスメント対策シンポジウム 12月10日(水) オンライン開催! [参加無料]

【開催日時、開催形式】

12月10日 13:30~15:15、オンライン（事前申し込み制）

【開催内容】

- ① 改正法の説明
- ② 業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取り組み事例
☆ 一般社団法人空港グランドハンドリング協会
- ③ カスタマーハラスメント対策に取り組んでいる企業によるパネルディスカッション
☆ 参加企業：株式会社イトーヨーカ堂、イオン九州株式会社

【詳細・お申し込みはこちら】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、**カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

詳しくは裏面をご覧ください

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③ 労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
(例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

★ ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



12月はハラスメント撲滅月間です！

厚生労働省では、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメントのない職場づくりを推進するため、集中的な広報・啓発活動を実施します。

その一環として、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団



NO! カスハラ

カスハラ防止措置が事業主の義務になります



職場におけるハラスメント対策シンポジウム 12月10日(水) オンライン開催! [参加無料]

【開催日時、開催形式】

12月10日 13:30~15:15、オンライン（事前申し込み制）

【開催内容】

- ① 改正法の説明
- ② 業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取り組み事例
☆ 一般社団法人空港グランドハンドリング協会
- ③ カスタマーハラスメント対策に取り組んでいる企業によるパネルディスカッション
☆ 参加企業：株式会社イトーヨーカ堂、イオン九州株式会社

【詳細・お申し込みはこちら】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



令和7年6月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、**カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止**するために、雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

詳しくは裏面をご覧ください

カスタマーハラスメント対策の義務化

- カスタマーハラスメントとは、以下の**3つの要素をすべて満たすもの**です。
 - ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ② 社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
 - ③ 労働者の就業環境を害すること。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
(例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等)
 - ・ 相談体制の整備・周知
 - ・ 発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

★ これらのハラスメントに関する国、事業主、労働者、顧客等（カスタマーハラスメントのみ）の責務も明確化します。

※ カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、**事業主・労働者・顧客等の責務**として、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるものとされています。

★ ハラスメントのない職場の実現に向けた国の啓発活動を強化します！

改正法では、国の責務として、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められました。職場におけるハラスメントについて、情報発信等の取組の充実を図ってまいります。

事例動画など役立つコンテンツを掲載

あかるい職場応援団 HP

検索



「女性の活躍・両立支援総合サイト」について

「女性の活躍・両立支援総合サイト」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>)は厚生労働省が運営するウェブサイトです。

「女性の活躍推進企業データベース」「両立支援のひろば」に掲載されている企業の情報を一元的に検索することができます。

・コンテンツの紹介

「女性の活躍推進企業データベース」

- 女性の活躍推進企業データベースを使った企業研究の解説動画
- 企業ランキング
- 女性活躍推進に取り組む企業の事例集
- 企業公表データのダウンロード

「両立支援のひろば」

- 両立診断サイト…自社の取組状況を診断してみましょう
- Q & A 集…疑問に思ったときはこちらをご覧ください
- 両立支援に取り組む企業の事例…企業の好事例を紹介しています



お問い合わせ先：雇用環境・均等室　〔電話番号〕017 - 734 - 4211