



年末年始は9連休！

休暇を加えて、

新しいことにチャレンジを！！

会社のお休みに年次有給休暇を組み合わせて更なる長期休暇に！

年末年始は連続休暇を取得しやすい時季の1つです。土日休日制で12月29日から1月3日までがお休みの企業の場合、今年の年末年始は9連休になります。新年は新しいことにチャレンジする機運が高まります。今年こそ、今年こそと考えていたことはありませんか。

年末年始の休みに年次有給休暇（以下「年休」という。）をプラスして、新しいことにチャレンジしてみませんか。

「年休」とは

年休は、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日間の年休が付与され、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休の付与日数は異なります。）。

年休の確実な取得がスタートしています

労働基準法が改正され、平成31年4月より、使用者は、法定の年休付与日数が10日以上全ての労働者に対して、年5日の年休を確実に取得させることが始まっていますが、これは最低基準であり、労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。

年休を取得することは、心身の疲労の回復などのために必要です。また、仕事に対する意識やモチベーションを高め、生産性を向上させるとともに、企業イメージの向上や優秀な人材の確保につながるなど、年休を取得しやすい環境を整えることは、企業にも大きなメリットとなります。

また、年休の計画的付与制度は、年休の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結ぶことで、計画的に休暇取得日を割り振ることが

できる制度です。年休の計画的付与制度を導入している企業は、導入していない企業よりも年休の取得率が高くなっており、労働基準法を遵守する観点からも、年休の計画的付与制度の導入は重要となります。

労働者が年休の取得にためらいを感じないように、業務のやり方を変えたり、年休の計画的付与制度を導入するなど、年休を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう。