

福島労働局からのお知らせ

I イベント・行事

1 労働基準部

1. 「福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね!）」を実施します。

担当：健康安全課 田村 電話：024-536-4603

資料No1

○転倒災害が多発する12月15日～2月28日までを本運動期間
(12月1日から同月14日までは準備期間)として、
『福島冬季転倒災害防止運動(転ばないでね!)]』を実施します。

福島労働局では、休業4日以上死傷災害のうち最も発生件数が多く、全体の3割以上を占める転倒災害の減少を図るため、令和5年度を初年度とする福島労働局第14次労働災害防止計画において、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」を重点施策の一つとして掲げ、転倒災害防止に係る指導・啓発等に取り組んでいるところです。

特に、12月から2月の冬季に発生する転倒災害のうち約5割は降雪・凍結等を原因とするものであるなど、冬季の転倒災害防止については引き続き対策が必要であります。こうした状況を踏まえ、福島労働局では、転倒災害が多発する冬季に『福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね!）』を展開し、「福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね!）実施要綱」により、12月15日から翌年2月28日までの期間を本運動期間、降雪・凍結時期前の12月1日から12月14日までを準備期間と位置づけ、気象情報の活用によるリスク低減の実施、通路・作業場所の凍結等による危険防止の徹底等を図り、冬季における転倒災害の一層の減少に向けた取り組みを展開します。

※ 詳しくは、別添の発表資料（令和5年12月1日発表）を参照願います。

2. 福島労働局長が年末安全パトロールを行います。

担当：健康安全課 田村 電話：024-536-4603

資料No2

墜落・転落災害や転倒災害の発生リスクの高い建設業を対象として、福島労働局長が下記工事現場の安全パトロールを実施し、作業従事者に直接労働災害防止の呼びかけを行います。

- 日時
令和5年12月7日（木） 午後1時30分から
（パトロール開始は午後2時00分からを予定）
- 工事現場
公益財団法人星総合病院 大町新複合施設（仮称）建設工事
（郡山市大町二丁目1-16）
- 施工者
鹿島建設株式会社 東北支店
- 詳細は、別添の発表資料をご参照ください。

2 職業安定部

「ユースエール認定企業に対する認定通知書交付式」を開催します。

担当：職業安定課 関 電話：024-529-5396

「青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づき、若者の採用・育成に積極的で、離職率・有給休暇取得実績などが一定水準を満たしており、若者の雇用管理状況などが優良な中小企業を認定する「ユースエール認定企業」に、次の企業を認定しました。

- 交付式日時 令和5年12月8日（金）14：00予定
- 会場 福島第二地方合同庁舎 3階会議室
- 認定企業
 - ・ 三金興業株式会社（一般土木建築工事業）
【認定年月日 令和5年9月21日】
所在地 白河市新白河1丁目73番地
従業員（常用労働者）数 31名
 - ・ 福島グラビア株式会社（印刷業）
【認定年月日 令和5年11月2日】
所在地 本宮市荒井字恵向88番地
従業員（常用労働者）数 42名

3 雇用環境・均等室

1. 12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です。

担当：指導係 後藤 電話：024-536-4609

資料No3

令和4年4月1日からパワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されていますが、依然として労働局への相談件数は増加傾向にあることから、パワーハラスメントを含めたハラスメントのない職場づくりを推進するため、年末の業務多忙などにより、ハラスメントが発生しやすいと考えられる12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な広報を実施することとしました。

これに伴い、雇用環境・均等室では様々なハラスメントの相談に対応するため、「ハラスメント対応特別相談窓口」を開設しましたので、お知らせします。

添付資料

- ・12月は職場のハラスメント撲滅月間です
- ・ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！
- ・カスタマーハラスメント悩み相談室
- ・就活ハラスメント悩み相談室

参考サイト：「あかるい職場応援団」

職場のハラスメントに関する基礎情報や、ハラスメントに悩む方向けの相談窓口情報の他、ポスターや研修資料などがダウンロードできます。

あかるい職場応援団

検索



2. 年次有給休暇の取得促進について

担当：企画調整係 国分 電話：024-536-2777

資料No4

楽しむ冬、休みをつなげて、もっと楽しく。

- 厚生労働省では、年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得しやすい時期を捉え、その環境整備を進めており、年休取得の社会的な気運の醸成を図るため、ポスター及びリーフレットを活用した広報を行っています。

Ⅱ 法令の施行

労働基準部

福島県特定最低賃金が12月2日より順次改正となります。

担当：賃金室 矢吹 電話：024-536-4604

○ 特定の業種で働く方に適用される福島県特定最低賃金が、下記のとおり順次改正となります。

なお、電子部品等製造業については改正が見送られました。そのため、10月1日からは福島県最低賃金（時間額900円）が上回ったため、同日から福島県最低賃金が適用となっています。

特定最低賃金の名称	改正額	引上額	効力発生日
①自動車小売業	960円	38円	令和5年12月2日
②非鉄金属製造業	945円	33円	令和5年12月20日
③輸送用機械器具製造業	954円	38円	令和5年12月28日
④計量器等製造業	928円	39円	令和6年1月12日（予定）
※電子部品等製造業	880円	（措置）	令和4年12月30日

10月1日からは、福島県最低賃金が900円が適用。

労働基準部

県内労働災害発生状況

担当：健康安全課 田村 電話：024-536-4603

令和5年（10月）の災害発生状況を取りまとめました。

年 別 業 種		令和5年		令和4年		対 前 年 (死 傷 者)	
		死傷者	うち 死亡者	死傷者	うち 死亡者	増減数	増減率 (%)
全 業 種 合 計		2,159	19	2,577	19	-418	-16.2
製 造 業		356	4	440	4	-84	-19.1
鉱 業		3	0	7	0	-4	-57.1
建 設 業		273	6	358	10	-85	-23.7
運 輸 交 通 業		178	5	195	1	-17	-8.7
貨 物 取 扱 業		8	0	14	0	-6	-42.9
農 林 業		47	1	40	0	7	17.5
畜 産 ・ 水 産 業		16	0	17	0	-1	-5.9
上 記 以 外 の 事 業 小 計		1,278	3	1506	4	-228	-15.1
商 業		253	1	286	1	-33	-11.5
金 融 広 告 業		6	0	16	1	-10	-62.5
保 健 衛 生 業		702	0	785	0	-83	-10.6
接 客 娯 楽 業		111	1	122	0	-11	-9.0
清 掃 ・ と 畜 業		81	0	146	0	-65	-44.5
上 記 以 外 の 事 業		125	1	151	2	-26	-17.2

(注) 労働者死傷病報告（休業4日以上）による。

県内労働災害発生状況

担当：健康安全課 田村 電話：024-536-4603

令和5年（10月）の災害発生状況を取りまとめました。

（新型コロナウイルス感染症り患による労働災害を除いた数値）

業 種		年 別	令和5年		令和4年		対 前 年 (死 傷 者)	
			死傷者	うち 死亡者	死傷者	うち 死亡者	増減数	増減率 (%)
全 業 種 合 計	全 業 種 合 計	1,604	19	1,644	19	-40	-2.4	
	製 造 業	356	4	388	4	-32	-8.2	
	鉱 業	3	0	7	0	-4	-57.1	
	建 設 業	252	6	269	10	-17	-6.3	
	運 輸 交 通 業	178	5	177	1	1	0.6	
	貨 物 取 扱 業	8	0	13	0	-5	-38.5	
	農 林 業	47	1	34	0	13	38.2	
	畜 産 ・ 水 産 業	16	0	17	0	-1	-5.9	
	上 記 以 外 の 事 業 小 計	744	3	739	4	5	0.7	
	商 業	252	1	260	1	-8	-3.1	
	金 融 広 告 業	6	0	6	1	0	0.0	
	保 健 衛 生 業	186	0	180	0	6	3.3	
	接 客 娯 楽 業	111	1	112	0	-1	-0.9	
	清 掃 ・ と 畜 業	69	0	81	0	-12	-14.8	
	上 記 以 外 の 事 業	120	1	100	2	20	20.0	

（注） 労働者死傷病報告（休業4日以上）による。



厚生労働省福島労働局発表
令和5年12月1日

担
当

福島労働局 労働基準部
健康安全課長
田中 暁雄
主任地方産業安全専門官
田村美登理
電話 024-536-4603（直通）

『福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね！）』 を実施します。

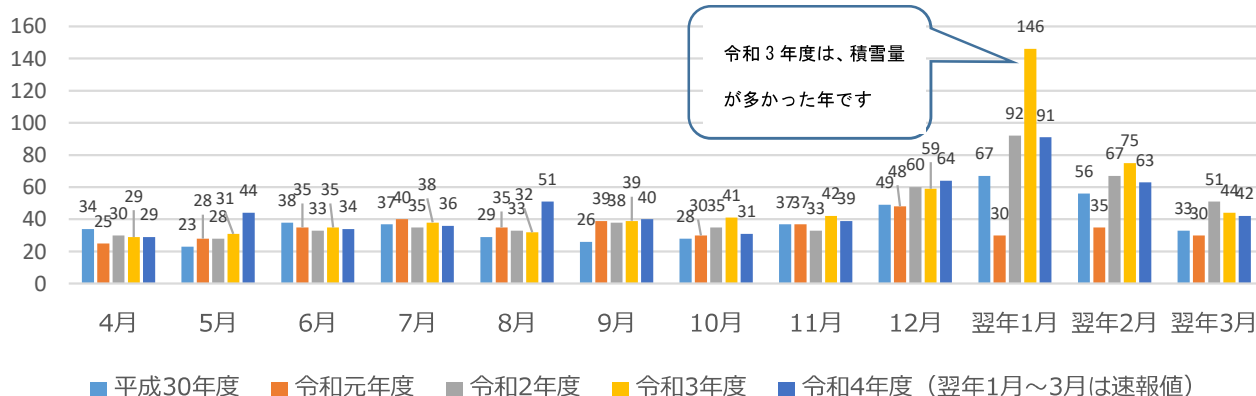
福島労働局（局長 井口真嘉）では、休業4日以上之死傷災害の中でも最も件数が多く、全体の3割以上を占める転倒災害の減少を図るため、令和5年度を初年度とする福島労働局第14次労働災害防止計画において、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」を重点施策の一つとして掲げ、転倒災害防止に係る指導・啓発等に取り組んでいるところです。

特に、12月から2月の冬季に発生する転倒災害のうち約5割は降雪・凍結等を原因とするものであるなど、冬季の転倒災害防止については引き続き対策が必要であります。こうした状況を踏まえ、福島労働局では、転倒災害が多発する冬季に『福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね！）』を展開し、別紙『福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね！）実施要項』により、12月15日から翌年2月28日までの期間を本運動期間、降雪・凍結時期前の下記期間を準備期間と位置づけ、気象情報の活用によるリスク低減の実施、通路・作業場所の凍結等による危険防止の徹底等を図り、冬季における転倒災害の一層の減少に向けた取組を展開します。

準備期間 令和5年12月1日～令和5年12月14日

運動期間 令和5年12月15日～令和6年2月28日

年度別月別転倒災害発生状況（平成30年度～令和4年度）



『福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね！）』実施要綱

1 趣旨

福島労働局では、休業4日以上之死傷災害の中でも最も件数が多く、全体の3割以上を占める転倒災害の減少を図るため、令和5年度を初年度とする福島労働局第14次労働災害防止計画において、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」を重点施策の一つとして掲げ、転倒災害防止に係る指導・啓発等に取り組んでいるところである。

特に、12月から2月の冬季に発生する転倒災害のうち約5割は降雪・凍結等を原因とするものであるなど、冬季の転倒災害防止については引き続き対策が必要である。こうした状況を踏まえ、福島労働局では、転倒災害が多発する冬季に『福島冬季転倒災害防止運動（転ばないでね！）』を展開し、12月15日から翌年2月28日までの期間を本運動期間、降雪・凍結時期前の下記期間を準備期間と位置づけ、気象情報の活用によるリスク低減の実施、通路、作業場所の凍結等による危険防止の徹底等を図り、冬季における転倒災害の一層の減少を図ることを目的とする。

2 期間

- ・準備期間 令和5年12月1日から令和5年12月14日
- ・運動期間 令和5年12月15日から令和6年2月28日

3 主唱者

福島労働局、各労働基準監督署、各労働災害防止団体（福島県労働基準協会、建設業労働災害防止協会福島県支部、陸上貨物運送事業労働災害防止協会福島県支部、港湾貨物運送事業労働災害防止協会東北総支部福島支部、林業・木材製造業労働災害防止協会福島県支部、各地区労働基準協会）

4 実施者

各事業場

5 主唱者の実施事項

（1）福島労働局、労働基準監督署の実施事項

冬季の転倒災害を防止するためには、その年の降雪量に左右されない、事業者の理解と労働者自身の高い安全意識が不可欠であることから、労使が一体となって職場の安全意識が醸成・浸透されるよう意識啓発を図るため、以下の対策を展開する。

- ① 冬季転倒災害防止に係る周知啓発資料等の作成・配布
- ② 降雪、凍結期等の転倒災害防止対策に有効な情報等の周知
- ③ 本運動を効果的に推進するための各種団体等への協力要請
- ④ 労働局、労働基準監督署による事業場への指導

（2）各労働災害防止団体の実施事項

- ① 会員事業場等への周知啓発
- ② 事業場の転倒災害防止対策への指導援助
- ③ 転倒災害防止対策に資するセミナー等の開催、教育支援
- ④ 転倒災害の防止に有益な保護具等の普及促進

6 実施者の実施事項

(1) 準備期間（冬季前）の実施事項

- ① 地域の気象状況を踏まえ、積雪・凍結前に労働者に対する注意喚起
- ② 降雪、凍結時に転倒のおそれのある箇所の事前確認
- ③ 融雪剤、凍結防止剤、スコップ、防滑靴等の事前準備

(2) 気象情報の活用によるリスク低減の実施

- ① 大雪、低温に関する気象情報を迅速に把握する体制の構築
- ② 警報・注意報発令時等の対応マニュアルの作成、関係者への周知
- ③ 気象状況に応じた出張、作業計画等の見直し

(3) 通路・作業場所の凍結等による危険防止の徹底

- ① 屋外通路や駐車場における除雪・融雪剤の散布による安全通路の確保
- ② 事務所への入室時における靴裏の雪、水分の除去、凍結のおそれのある屋内への通路、作業場への温風機の設置等による凍結防止策の実施
- ③ 屋外通路や駐車場における転倒災害のリスクに応じた「危険マップ」の作成、関係者への周知
- ④ 凍結した路面、除雪機械通過後の路面等における荷物の運搬方法、作業方法の見直し
- ⑤ 凍結した路面や凍結のおそれがある場所（屋外通路や駐車場等）における転倒防止のための滑りにくい靴の着用の勧奨
- ⑥ 必要な照度の確保（照明設備等の設置など）

(4) 作業行動等

- ① 決められた安全な通路の通行の徹底
- ② 作業内容に適した防滑靴やプロテクター等の着用の推進
- ③ 転倒災害防止のための安全な作業方法の推進
- ④ 服やズボンのポケットに手を入れたままの歩行禁止の徹底
- ⑤ スマートフォンを操作しながら歩く等「ながら歩きの禁止」の徹底
- ⑥ 「転倒等リスク評価セルフチェック票」等を活用した自らの身体機能の変化の把握と変化に応じた行動の徹底

(5) 安全教育

- ① 視聴覚教材等を活用した転倒災害防止の繰り返しの注意喚起
- ② 転倒予防体操等、各労働者に合った運動の励行



厚生労働省福島労働局発表
令和5年12月1日

担
当

福島労働局 労働基準部
健康安全課長
田中 暁雄
主任地方産業安全専門官
田村美登理
電話 024-536-4603 (直通)

福島労働局長が年末安全パトロールを行います

ー12月に東北6労働局の局長が建設現場安全パトロールを実施ー

福島労働局（局長 井口真嘉）では、墜落・転落災害や転倒災害の発生リスク災害の高い建設業を対象として、下記の工事現場について安全パトロールを実施することとし、作業従事者に直接労働災害防止の呼びかけを行うこととしております。

安全パトロールには、井口労働局長のほか、建設業労働災害防止協会福島県支部、郡山労働基準監督署（署長 穴戸敦）が同行いたします。

本パトロールでは、建設業で最も発生件数が多い墜落・転落災害及び冬季に多発する転倒災害に対する災害防止対策の実施状況を中心に確認するほか、交通事故による死亡災害が増加している状況を踏まえ、幹線道路に面した施工現場における交通労働災害防止対策及び交通誘導等に従事する労働者の安全確保対策の実施状況を確認することとしています。

なお、労働災害防止に向けた機運を一層高めるため、東北6労働局の局長が、12月中に建設現場をパトロールすることとしています。

- ・ 日 時 令和5年12月7日（木） 午後1時30分から
（安全パトロール開始は、午後2時からを予定しています。）
- ・ 工 事 名 公益財団法人星総合病院 大町新複合施設（仮称）建設工事
- ・ 施工場所 福島県郡山市大町二丁目1-16
（現場事務所：福島県郡山市大町二丁目11-9）
- ・ 施 工 者 鹿島建設株式会社 東北支店

※ 取材（現地）に当たってのお願い

- パトロールの取材に際しては、保護帽（ヘルメット）の着用をお願いします。
- 工事現場内では、現場管理者の指示に従って取材をお願いします。
- 現地では、福島労働局健康安全課長（田中暁雄）が取材対応します。
- 現場入場者を把握するため、12月5日（火）16:00までに、別紙によりご連絡願います。
- 車両の通行・駐車は現場管理者の誘導に従って下さい。
- 工事事務所及び現場は、別添『現場・工事事務所案内図』のとおりです。出席される方は工事事務所へ集合してください。

現場案内図

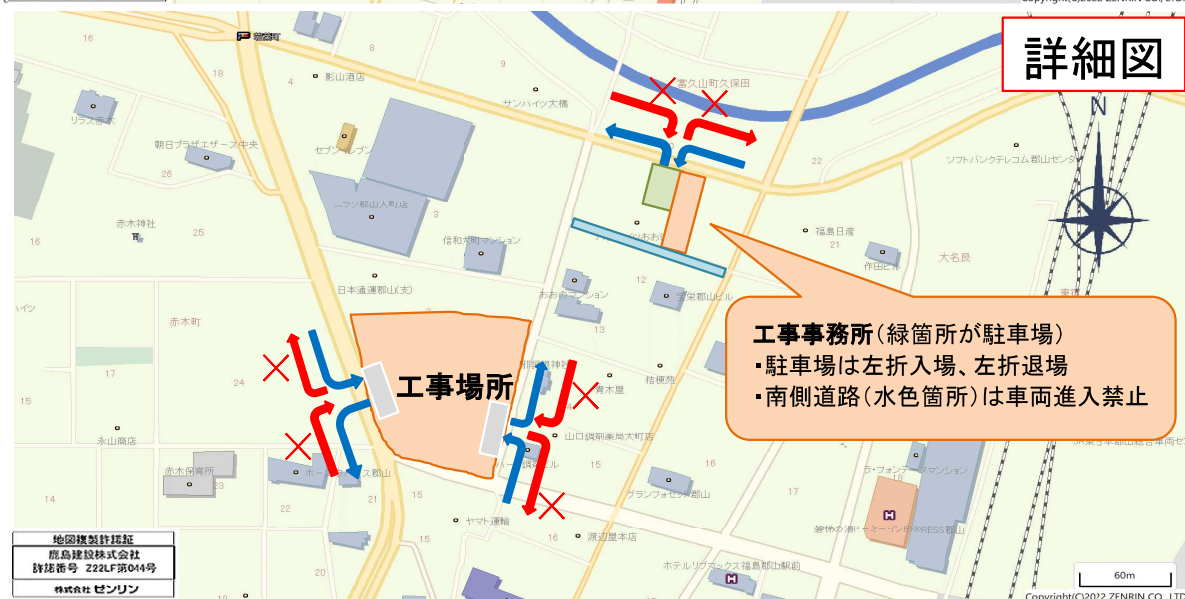
2022. 10. 24作成

工事場所: 〒963-8001 福島県郡山市大町二丁目1番16号
工事名: 「星総合病院解体・大町新複合施設建設工事」

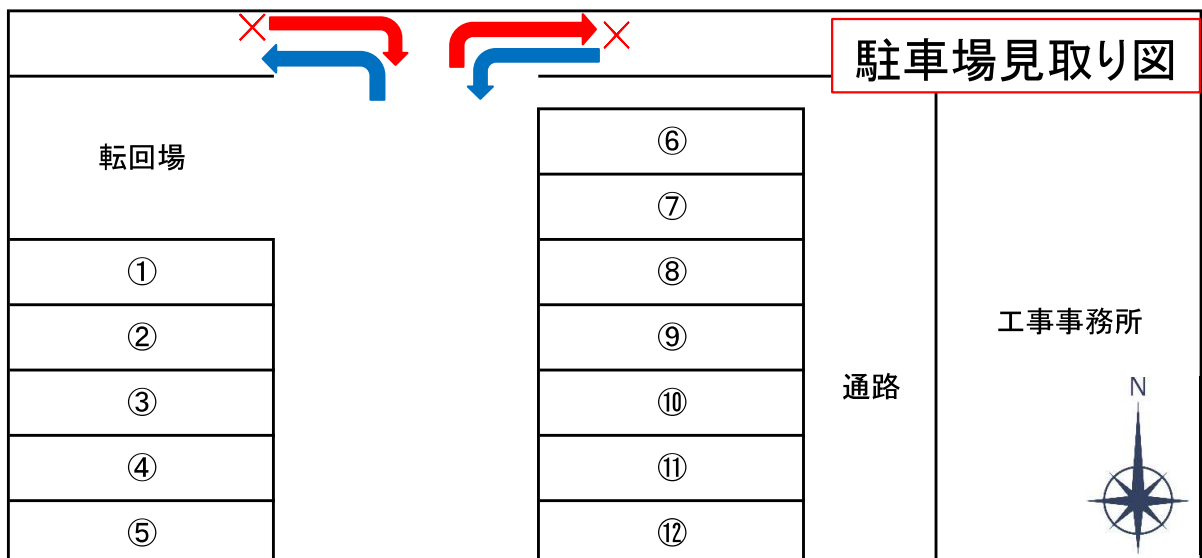
広域



詳細図



駐車場見取り図



現場



事務所



鹿島建設(株)東北支店
星総合病院解体・大町新複合施設建設工事事務所
工事現場: 〒963-8001 福島県郡山市大町二丁目1番16号
工事事務所: 〒963-8001 福島県郡山市大町二丁目11番9号

【 出席者連絡票 】

FAX 024-535-5755

福島労働局労働基準部健康安全課 パトロール担当者 あて

出席される方

報道機関名	氏 名

ご担当者 _____

ご連絡先 () _____

※ 現地取材をご希望の方は 12月5日（火）16：00までにFAXにてご連絡ください。

12月は職場のハラスメント 撲滅月間です

シンポジウムの概要及び参加の申し込みは、二次元バーコードまたは下記サイトフォームからお申し込みください。
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/symposium>



ハラスメント対応特別相談窓口を開設します！

開設期間：令和5年12月1日（金）～令和6年3月29日（金）

働く人も、企業の担当者も、**ご相談ください！**

たとえば・・・

働く人

企業の担当者

セクハラについて社内の相談窓口相談したら「それくらいのことでは我慢しろ」と言われた。

育児短時間勤務をしていたら同僚から「あなたが早く帰るせいで、まわりは迷惑している。」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。

長時間にわたって、繰り返し執拗に叱られてつらい。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの相談を受けたが、会社としてどうすればよいのだろうか。

セクハラや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置は、会社としてなにをする必要があるんだろう。パワハラも対策に含めた方がよいのだろうか？

セクシュアルハラスメント（セクハラ）とは

職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。

パワーハラスメント（パワハラ）とは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、および妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）とは

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として、事業主が行う解雇、減給、降格、不利益な配置転換、契約を更新しない（契約社員の場合）といった行為を「不利益取扱い」といいます。

また、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うことを「ハラスメント」といいます。

このほか・・・

働く人

働く人

企業の担当者

企業の担当者

- ◆ 妊娠を報告したら、事業主から「退職してもらおう」と言われました。
- ◆ 非正規の社員も、産休・育休を取れるのでしょうか？
- ◆ 会社として、妊娠等した労働者に、このような取扱いをしたら、法律に違反しますか？

・・・などのご相談にも対応します。

一人で悩まずに
ご相談ください

福島労働局があなたのお力になります！

匿名でも大丈夫 プライバシーは厳守します。

まずは相談してください！！ 相談は無料です！



Q. どのような相談ができますか？

A. 職場でのセクシュアルハラスメントや、上司・同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いやハラスメントについてご相談いただけます。職場でのパワーハラスメントについてもご相談いただけます。

Q. 女性しか相談できませんか？

A. 男性もご相談いただけます。また、労働者、事業主どちらからのご相談も受け付けます。

Q. 妊娠したら退職を強要されました。相談したら、労働局ではなにををするのですか？

A. 相談者のご希望や状況を踏まえ、会社に事実確認を行い、その状況に応じて会社に働きかけを行います。相談者の了解なしに、会社に相談者の情報を提供することはありません。会社との間に紛争が生じている場合は、労働局長による援助や調停会議による調停などを行っています。

福島労働局 ハラスメント対応特別相談窓口

働く方や事業主等が相談できる「ハラスメント相談特別窓口」を開設し、セクハラ、いわゆるマタハラ、パワハラ等に関するハラスメントの相談を受け付けます。

※時間をかけて、丁寧にご相談に対応しています。できるだけお早めにお電話またはご来庁ください。

○福島労働局

総合労働相談コーナー

フリーダイヤル（労働者専用）	0 8 0 0 - 8 0 0 - 4 6 1 1
	0 2 4 - 5 3 6 - 4 6 0 0
雇用環境・均等室	0 2 4 - 5 3 6 - 4 6 0 9

月曜～金曜
8:30～17:15

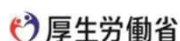
土日祝日、年末年始を除く

○労働基準監督署内の総合労働相談コーナー

福島労働基準監督署内	0 2 4 - 5 0 3 - 4 8 5 9
郡山	0 2 4 - 9 0 0 - 9 6 0 9
いわき	0 2 4 6 - 8 1 - 0 0 6 8
会津	0 2 4 2 - 2 6 - 6 4 9 5
白河	0 2 4 8 - 2 4 - 1 3 9 1
須賀川	0 2 4 8 - 7 5 - 3 5 1 9
喜多方	0 2 4 1 - 2 2 - 4 2 1 1
相馬	0 2 4 4 - 3 6 - 4 1 7 5
富岡	0 2 4 0 - 2 2 - 3 0 0 3

月曜～金曜
9:00～16:30

土日祝日、年末年始を除く



福島労働局

雇用環境・均等室

〒960-8513

福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階
電話 024-536-4609



カスタマー ハラスメント

相談無料

悩み相談室

例えばこのようなことでお困りではありませんか？

お客様は神様
じゃないのか

感謝料払ったら
許してやる

SNSに
アップしてやる



顧客等からの著しい迷惑行為の例

- ①長時間にわたる拘束
- ②頻繁に来店し、その度にクレームを行う
- ③大声での恫喝、罵声、暴言の繰り返し
- ④暴力行為や物の破壊行為
- ⑤脅迫的な言動
- ⑥SNS/インターネット上での誹謗中傷
- ⑦セクシュアルハラスメント

☆上司に相談しても対応してくれない

お悩み・お困りの方、ご相談ください。

相談受付

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



受付：24時間、365日
受付後3営業日以内に返信します



メール相談 又は



SNS相談

LINE 友だち追加

【相談室利用の際の注意点】

- 日本語のみにご対応いたします。
- カスタマーハラスメント悩み相談室は、厚生労働省委託事業であり、ハラスメントに該当するかどうかの判断をすることはできないこととなっております。ご相談なさる方は、その旨ご留意いただけますようお願いいたします。
- 個人情報の取扱いについては、カスタマーハラスメント悩み相談室の「このサイトについて」をご確認ください。



就活 ハラスメント

相談無料

悩み相談室

例えばこのようなことでお困りではありませんか？

インターシップや
OB訪問などで
食事やデートに誘われた

人格を否定された

オンライン面接で
全身を見せると
言われた

セクハラに対し
拒否抵抗したら
内定を取り消された

「恋人はいるのか」と
聞かれた



お悩み・お困りの方、ご相談ください。

相談受付

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>



受付：24時間、365日
受付後3営業日以内に返信します



メール相談 又は



SNS相談

LINE

友だち追加

【相談室利用の際の注意点】

- 日本語のみにご対応いたします。
- 就活ハラスメント悩み相談室は、厚生労働省委託事業であり、ハラスメントに該当するか否かの判断をすることはできないこととなっております。ご相談なさる方は、その旨ご留意いただきますようお願いいたします。
- 個人情報の取扱いについては、就活ハラスメント悩み相談室の「このサイトについて」をご確認ください。

Refresh!
もっと自分らしい
働き方
休み方



楽しむ冬、休みをつなげて、
もっと楽しく。

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▶



Refresh!

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

「一斉付与方式」「交替制付与方式」に関する労使協定の例は
『年次有給休暇取得促進特設サイト』をご確認ください ▶



年休取得促進
特設サイト

年5日の年次有給休暇を確実に取得しましょう。

全ての企業において、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、
年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要です。

労使協定によって時間単位の年次有給休暇の活用もできます。

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。

※分単位など時間未満の単位での取得は認められません。また、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。