

平成31年2月27日

各労働基準協会会長 様

(公社) 北海道労働基準協会連合会

会長 森 昌 弘



「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた
共同宣言への賛同」について（協力依頼）

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

当連合会事業について日頃からご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得などを定めた「働き方改革関連法」が昨年7月に公布され、本年4月から順次施行されるなど、働き方改革について労使一体となった取組が必要となっていますが、このたび、北海道労働局雇用環境・均等部及び北海道経済部から、別紙のとおり「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言への賛同」について協力依頼がありました。

当連合会及び一部の地区協会においてはすでにこれに賛同する旨を表明し、北海道労働局HP（「働き方改革」→「『共同宣言』賛同団体はこちら」）に掲載されておりますが、貴協会におきましてもこれら趣旨をご理解いただき、本宣言へのご賛同についてご検討いただけますようよろしくお願い申し上げます。

なお、ご賛同いただける場合は、同封の「『共同宣言』にご賛同願います」裏面の所定様式により北海道労働局へFAXをお送りください。

敬具

平成 31 年 2 月 25 日

事業主団体各位

厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部長
北海道経済部労働政策局長

ゴールデンウィークにおける年次有給休暇の取得促進及び「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」への賛同について（協力依頼）

労働行政の運営につきましては、平素より格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、「ニッポン一億総活躍プラン」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において「企業における労使一体での年次有給休暇の取得向上」が掲げられるとともに、「経済財政運営と改革の基本方針 2017」及び「未来投資戦略 2017—Society5.0 の実現に向けた改革—」（平成 29 年 6 月 9 日閣議決定）において「地域ごとに『キッズウィーク』を新たに設定し、分散化された学校休業日に合わせた有給休暇取得の促進を図る」ことが掲げられているところです。

また、昨年 7 月には、時間外労働の上限規制や年次有給休暇の確実な取得などを定めた「働き方改革関連法」が公布され、本年 4 月 1 日から順次施行されるなど、労使一体となった取組が必要となっていることから、厚生労働省北海道労働局及び北海道では、10 連休のゴールデンウィークに年次有給休暇を加えた連続休暇の取得に向けての社会的気運の醸成を図るため、集中的な周知・広報活動を実施しているところです。

つきましては、今般、同封のポスター・リーフレットを作成しましたので、会員企業への周知、広報誌への掲載（別紙記載例参照）、貴団体ホームページへの掲載等に御配慮いただきたくお願い申し上げます。

なお、リーフレットの追加配付を希望される場合は、下記担当あてに御一報くださいますようお願い申し上げます。

また、平成 27 年 12 月から、長時間労働の抑制など、「働き方改革」による仕事と生活の調和等に向けた気運の醸成を図るため、「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」への賛同を呼びかけております。

これまで、多くの道内の地方公共団体・各種団体の皆様からの賛同をいただき、道内全ての市町村でご賛同を得ることができました。

共同宣言に掲げた取組を推進するために、より多くの各種団体からの賛同をいただきたいと考えておりますので、まだ御賛同いただいていない団体の皆様におかれましては、本宣言の趣旨に御賛同いただきますよう併せてお願い申し上げます。

御賛同いただける場合には、大変お手数をおかけしますが、別紙（『共同宣言』に御賛同願います。）裏面に必要事項を記載いただき、北海道労働局に FAX（011-709-8786）していただきますよう、お願い申し上げます。

なお、既に御賛同いただき、北海道労働局ホームページに掲載させていただいている場合は FAX 不要です。

【リーフレット、共同宣言掲載HP】

（リーフレット）

北海道労働局ホーム>ニュース&トピックス>トピックス>ゴールデンウィークにおける年次有給休暇の取得促進について（共同宣言）

北海道労働局ホーム>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係>法令・制度>働き方改革の推進>共同宣言賛同団体一覧

北海道労働基準協会連合会

31.2.26

受 付

【問い合わせ先】

担当 厚生労働省北海道労働局雇用環境・均等部指導課

住所 札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1 番 1 号 札幌第一合同庁舎 9 階

電話 011-709-2715 FAX 011-709-8786

ゴールデンウィーク

今年のGWは10連休 休暇を加えて 自分流バケーションも



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。

詳細については、厚生労働省ホームページに掲載するパンフレット「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」や「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

【キッズウィーク】

地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組（キッズウィーク）が平成30年度から始まっています。
子供たちの親を含め、働く方々は年次有給休暇を取得しましょう！

 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/>



(わかりやすい年休パンフ)



(年休取得特設サイト)

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す。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。

1) 導入例

例えば、2019年のゴールデンウィークに導入すると?

年次有給休暇を土日、祝日と組み合わせて、連続休暇に。

土日の休日や祝日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。

2019年4月+5月のゴールデンウィーク

日	月	火	水	木	金	土
21	22	23	24	25	26	27
	昭和の日	国民の祝日	即位の日	国民の祝日	憲法記念日	みどりの日
28	29	30	1	2	3	4
こどもの日	振替休日	計画年休	計画年休	プラスワン休暇	プラスワン休暇	
5	6	7	8	9	10	11
				+1	+1	
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25

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。

今年のGWは10連休 休暇を加えて自分流バケーションも

やす
「仕事休もっ化計画」

まずは、ゴールデンウィークからはじめよう！

<働いている皆さんへ>

年次有給休暇の取得は、会社に申し出ることが必要です。

仕事を計画的に進めるのと同様に、年次有給休暇についても、職場と調和を図り、計画的に取得しましょう。

<経営者の皆さんへ>

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。

『共同宣言』に御賛同願います

平成27年12月24日、若者や非正規雇用労働者をはじめとする労働環境や処遇の改善等に向け、働き方改革による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）や女性の活躍推進を始めとする雇用環境改善に対する取組の気運の醸成を図るため、「北海道働き方改革・雇用環境改善推進会議」（座長 北海道労働局長）を開催し、本会議において、北海道内の労使団体の代表者、北海道知事、札幌市長及び国の機関の長が、「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」を採択しました。

道内の地方公共団体・各種団体の皆様も、本共同宣言に御賛同いただき、共同宣言に盛り込まれた取組を進め、北海道がより魅力的で元気になることを目指しましょう。

御賛同いただいた団体は、北海道労働局ホームページに掲載しております。

【北海道労働局ホームページ】

ホーム > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 > 法令・制度 > 働き方改革の推進 > 共同宣言賛同団体一覧 (URL)

https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/_120025/_120279.html

「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」

～全ての人が健康で安心して活躍できる社会に～

北海道の人口は、平成9年の約670万人をピークに、全国より約10年早く人口減少局面に入り、平成22年の人口はピーク時よりも約19万人少ない550.6万人となり、今後も人口減少が進行することが見込まれています。

また、北海道の就業者数については、今後、経済成長と労働参加が適切に進まなかった場合、平成42年には208.5万人と、平成26年から50.6万人減少することが見込まれています。

こうした中、北海道の活力と成長力を高め、持続可能な社会をつくる観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現とともに、経済の好循環を更に進めていくため、企業における人材の確保・定着が求められています。

北海道の労働時間は、年間総実労働時間（平成26年）が2,060時間で全国平均の2,021時間を上回り、年次有給休暇の取得率（平成26年）が42.5%と全国平均の47.6%を下回るなど全国より長時間労働の傾向が見られます。

また、雇用者数に占める非正規雇用労働者の割合（平成26年）は89.8%と全国平均の87.4%より高く、正社員の有効求人倍率（平成26年度）は0.52倍と全国の0.68倍より低くなっており、女性の就業率（25歳から44歳、平成26年）は66.7%と全国平均の70.8%より低くなっています。

さらに、家族の介護・看護を理由とした北海道の離職・転職者は、平成19年10月～平成24年9月の5年間で、2.1万人に及んでおり、深刻な問題となっています。

そこで、これらを改善するためには、北海道の各地域、農林水産業を含む全ての産業において、「働き方改革」、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」、「魅力ある雇用機会の創出」などに取り組むことが重要です。

こうした取組により、雇用の質の向上が図られ、全ての人々が、育児や介護をはじめとしたライフステージの各場面で、健康で安心していきいきと働くことができるようになります。さらに、女性の活躍する社会、若者や高齢者等が能力を発揮できる社会の実現、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）及びディセント・ワークの実現にも繋がります。また、人材の確保・育成、生産性の向上による地域産業の発展などの効果も期待できます。

私たちは、これらの共通認識を持ち、道内の気運醸成を図るために次の取組を促進してまいります。

また、この共同宣言に賛同いただける地方自治体や各種団体等との様々な連携に努めながら、北海道で働く人々が意欲をもって、その能力を十分発揮し、安心して活躍できる環境の整備に向けて、これらの取組を進め、北海道がより魅力的で元気になることを目指します。

(1) 働き方改革

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得を促進するとともに、個々の労働者の生活スタイルに対応できる多様な効率的な働き方などの「働き方改革」を推進します。

(2) 非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善

非正規雇用労働者については、正社員への転換の拡大、意欲・能力に応じた賃金決定、教育訓練や、福利厚生面での改善を進めます。

(3) 女性の活躍推進

女性が個性と能力を発揮して活躍できるよう、雇用の拡大を進めるとともに、仕事と家庭の両立や、子育て支援・再就職支援等によるキャリアの継続が可能な環境整備を進めます。

(4) 魅力ある雇用機会の創出

魅力ある雇用の場づくりや、産業振興と雇用対策の一体的な取組などにより、良質で安定的な雇用機会の創出を推進します。

平成27年12月24日

北海道経済連合会	会長	大内 全
一般社団法人北海道商工会連合会	会頭	高向 巖
北海道中小企業団体中央会	会長	尾池 一仁
北海道商工会連合会	会長	荒尾 孝司
日本労働組合総連合会北海道連合会	会長	出村 良平
	北海道知事	高橋はるみ
	札幌市長	秋元 克広
北海道経済産業局長	秋庭 英人	
北海道労働局長	田中 敏章	

《共同宣言に新たに御賛同いただいた団体の皆様へ》

裏面に必要事項を記載いただき、北海道労働局にFAX（011-709-8786）願います。

御賛同いただいた団体は、北海道労働局ホームページに「団体名」（希望される場合は団体のホームページ等にリンク貼りいたします。）を掲載いたします。

（お問い合わせ先）

北海道労働局雇用環境・均等部指導課

060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階

TEL 011-709-2311（内3577）

FAX 011-709-8786

(裏面)

北海道労働局 宛
(雇用環境・均等部指導課経由)

「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」
の賛同に係る北海道労働局ホームページへの掲載について

今般、「北海道における働き方改革・雇用環境改善に向けた共同宣言」に賛同することといたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。

記

1 北海道労働局ホームページへの掲載	団体名のみ掲載する 団体名を掲載し、下記2のホームページへのリンク貼りを希望する (→下記2へ) ※いずれかに○印を記入願います。
2 北海道労働局ホームページからのリンク先URL	(例) http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/

団体名 〔 地方自治体にあつて は「市町村名」 〕	(御担当者職氏名 :)
所在地	〒 ー
連絡先電話番号	
連絡先FAX番号	
連絡先E-mail	

※本紙をFAX (番号: 011-709-8786) いただくようお願いします。