

## こうち労政情報

飛躍への挑戦！  
高知県産業振興計画2019年  
3月号

## 「高知県ワークライフバランス推進企業」新規認証企業のご紹介



県では、男女が共に働きやすく、従業員の方々が働き続けられる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる企業を「高知県ワークライフバランス推進企業」として認証し、その取組を支援しています。平成31年2月に認証した新規認証企業をご紹介します。

【認証番号】会社名等	取組内容
【244】 健康経営部門 高知スタンダード石油株式会社 高知市曙町1丁目2番25号	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆禁煙、受動喫煙防止に向け、社内にポスターを貼って周知して取り組んでいる。</li> <li>◆年に一度、社員の個別面談において身体面およびメンタル面の健康状態を確認している。</li> </ul>
【245】 次世代育成支援部門 高知市農業協同組合 高知市高須東町4-8	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆半日単位で取得できる有給休暇制度がある。</li> <li>◆配偶者出産時に2日間の特別休暇制度がある。</li> </ul>
【246】 次世代育成支援部門 健康経営部門 株式会社ケーディエス 高知市一宮中町3丁目1番2号	<p>【次世代育成支援部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆子が小学校就学の始期に達するまで、勤務時間の短縮の措置がある。</li> <li>◆時間単位の年次有給休暇制度・看護休暇制度がある。</li> </ul> <p>【健康経営部門】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆定期健診の受診勧奨を行っている。</li> <li>◆感染症の感染拡大防止に向け、感染者の出勤停止等の取組を行っている。</li> </ul>

お問合せ先

商工労働部雇用労働政策課 労政担当 電話：088-823-9763

## 労務改善 Q&amp;A

〈No.51〉

## Q. 介護のための所定労働時間の短縮等の制度について

家族が要介護と認定され、介護に必要な時間が有給休暇だけでは不足することが予想される従業員がいます。従業員には介護しながら仕事を続けてもらいたいので、勤務時間を短縮するような制度が必要ではないかと考えています。制度を創設する場合、どのような配慮が必要でしょうか。

## A. 介護の状況に対応できるフレキシブルな制度設計を心がけましょう

育児・介護休業法で、事業主は「3年間以上連続して活用できる①短時間勤務、②フレックスタイム、③時差出勤、④介護サービスへの助成」のうち少なくともいずれか一つの制度を措置すること、①～③は3年間で2回以上利用できることが求められています。

また、介護の状況や協力者の有無等により、従業員個々の負担は大きく異なるため、介護をしながら働くことが実質的に容易になるよう、その状況等に応じて勤務スタイルが広く選択できるような制度とすることも望まれています。

例えば、①短時間勤務を措置する場合は、1日の所定労働時間や週又は月の所定労働日数の短縮、勤務しない日又は時間の請求を認めることなどによるものとされています。ただし、その勤務しなかった時間について賃金を支給しないことは差し支えありませんが、勤務しなかった時間を越えて働かなかったものと取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されていますし、通常と異なる賃金の支給には、その計算方法や決定などについて就業規則等で定め、従業員に周知をする必要があります。

制度の運用にあたっては、制度利用者の周囲の協力・支援体制を築くことが重要ですので、従業員全員に日頃から制度の意義・内容を説明するなど、制度利用の希望者が出た時にしっかり対応できるように準備をしておきましょう。

高知県労働委員会 〒780-0850 高知市丸ノ内2-4-1 県庁北庁舎4F  
☎088-821-4645

お気軽にご相談ください！



# 仕事休もっ化計画

～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
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25

注：28日はこどもの日、29日は振替休日、30日は昭和の日、1日は即位の日、2日は国民の祝日、3日は憲法記念日、4日はみどりの日、5日はこどもの日、6日は振替休日、7日は計画年休、8日は計画年休、9日はプラスワン休暇、10日はプラスワン休暇。

## 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日の従業員】

5日 事業主が計画的に付与	5日 従業員が自由に取得
------------------	-----------------

【例2：年次有給休暇の付与日数が20日の従業員】

15日 事業主が計画的に付与	5日 従業員が自由に取得
-------------------	-----------------

- 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。

#### ④1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。