

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です

**もっと自分らしい
働き方
休み方**

Refresh!

年休とって
のんびりな秋。

10月は「年次有給休暇
取得促進期間」です。

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

事業主の皆様へ

10月は「年次有給休暇取得促進期間」です。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。

年次有給休暇は、正社員、パートタイム労働者、シフト制労働者などの区分に関係なく、法律の要件を満たしているすべての労働者に付与されます。

これらすべての労働者の年次有給休暇の取得促進のためには、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、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。お近くの雇用環境・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。

（シフト制労働者について）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html

（※）シフト制労働者に係る年次有給休暇について、その円滑な取得を図ること等を目的として、令和8年6月に留意事項が改正されています。詳しくはこちらをご確認ください。



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（10月は「年次有給休暇取得促進期間」です）

くるみん・えるぼし認定企業のご紹介（令和8年度）

1 くるみん認定企業のご紹介

（1）くるみん認定とは？

次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画の目標を達成した等一定の要件を満たした企業は、「子育てサポート企業」として、認定（くるみん認定）を受けることができます。

（2）くるみん認定企業のご紹介

①企業の概要

- ア 企業名 青森県火災共済協同組合
- イ 所在地 青森県青森市
- ウ 業 種 保険業
- エ 認定時期（回数） 令和8年7月（認定1回目）

②主な取組内容

- ア 連続5日間の特別休暇（有給）の導入や、特別休暇を取得しやすい体制づくりを行い、働きがいのある職場環境を作った。
- イ グループウェアによる年次有給休暇取得促進の全体周知や管理職からも取得を促す声かけを行い、取得日数 50%以上という目標を達成した。

<くるみんマーク>



（注1）「くるみん」右側の☆印は、認定回数を表しています。

2 えるぼし認定企業のご紹介

（1）えるぼし認定とは？

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等一定の要件を満たした企業は、「女性が活躍する企業」として、認定（えるぼし認定）を受けることができます。

（2）えるぼし認定企業のご紹介

①企業の概要

- ア 企業名 株式会社丸重組
- イ 所在地 青森県西津軽郡鰺ヶ沢町
- ウ 業 種 建設業
- エ 認定時期 令和8年7月

②主な取組内容

- ア 女性社員や共働き夫婦が仕事も家庭も充実する環境づくりの一環として、子育てに関する会社独自の特別休暇を設けている。
- イ 女性の現場巡視や女性社員の意見を踏まえた子育て世代に優しい社内の制度の見直しを継続的に行っている。

<えるぼしマーク>



（注2）2つ星は、「2段階目：5つの評価項目のうち3つまたは4つの項目を満たす」意味です。

3 詳細は、青森労働局ホームページをご参照ください（キーワード検索も可能）。

（1）くるみん認定



（2）えるぼし認定



I パートタイム・有期雇用労働法(省令・指針) 改正ポイントのご案内(令和8年 10 月1日施行)

- 1 本年4月28日に、パートタイム・有期雇用労働法(以下、「短有法」)に基づく改正省令・指針が公布されました。この省令・指針は、本年10月1日から施行されます。改正ポイントは次のとおりです。

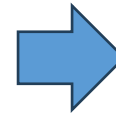
(1) 省令の改正ポイント(労働条件明示事項の追加、短有法第6条)

- ① 雇い入れ時(期間雇用契約の更新時含む)の労働条件明示事項が、1点追加されました。
- ② 追加事項は、「**待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる**」旨です。
- ③ 上記②は、**通常の労働者(正社員等)とパートタイム・有期雇用労働者を比較**した際の待遇の相違を指します。(例: 正社員には通勤手当有り、パートには無し 等)
- ④ 労働条件通知書の記載例は、次のとおりです。(抜粋、**朱書きが改正部分**)

賃金	昇給 有(時期、金額等) , 無
	賞与 有(時期、金額等) , 無
	退職金 有(時期、金額等) , 無
その他	次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。 部署名 担当者職氏名 (連絡先)
	雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先)

- ⑤ 事業主の皆様には、労働条件通知書等様式の見直しをお願いいたします。
- ⑥ 詳しくは、厚生労働省ホームページ(同一労働同一賃金特集ページ)をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



(2) 指針の改正ポイント、その1(通称「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正)

- ① この指針は、『通常の労働者(正社員等)と「パート・有期または派遣労働者」間の不合理な待遇相違の解消』に向けた、基本的な考え方を示したものです。
- ② 今般の改正により「**どのような待遇差が不合理なのか**」**考え方や具体例が追加**されました。
- ③ 指針への新規追加事項と改正点は、次のとおりです。【詳細は、上記(1)⑥参照】

No.	新規追加事項	改正点
1	賞与	記載の充実
2	家族手当	新規追加
3	病気休職	記載の充実
4	退職手当	新規追加
5	住宅手当	新規追加
6	夏季冬季休暇	新規追加
7	無事故手当	新規追加
8	福利厚生施設	記載の充実
9	褒賞	新規追加

(3) 指針の改正ポイント、その2 (通称「雇用管理改善等指針」の改正)

- ① この指針は、「パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理改善のために、事業主が講ずべき措置」を具体的に定めたものです。
- ② 今般の改正により、当該措置内容がより一層に示されました。
- ③ 改正事項は、「公正な評価に基づく賃金の決定」や「パートタイム・有期雇用労働者過半数代表者」等、計8項目ございます。【詳細は、上記(1)⑥参照】
- ④ 事業主の皆様には、「パートや有期雇用労働者の働きやすい職場環境を整備し、働く皆さんの満足度向上に向けた取組」をお願いいたします。

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2 パートタイム・有期雇用労働者に関するルールが変わります
(令和8年10月1日施行)(リーフレット)