

おしえて!!

ねんじ

ゆうきゅう

きゅうか

せいど

年次有給休暇制度

厚生労働省北海道労働局

北海道は、全国に比べ年次有給休暇（年休）の取得率が低いと言われます。

このリーフレットには、北海道労働局及び各労働基準監督署の相談コーナー等によく寄せられる年休に関する相談とその回答が載っています。労使ともに、ご活用いただき、年休に対する理解と取得の促進につながることを期待しております。

1 労働者からの相談

Q1

会社に聞いたら「うちにはそんな制度はない」って言われたけど、年次有給休暇（年休）って法律で定められた制度なの？

A1

年休は、給与の支払を受けて休暇を取る制度で、労働者の請求する時季に与えなければならぬことが労働基準法第39条で使用者に義務づけられています。入社日から数えて6箇月（0.5年）継続勤務し、所定の出勤日の8割以上出勤していれば、10日の権利を取得します。年休の日数は、継続勤務年数を重ねるほど下表のとおり増えていきます。どんな目的で休むかにかかわらず、使用者は与えなければなりません。

継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

Q2

年休っていつから使えるの？

A2

入社日が4月1日なら6箇月を過ぎた10月1日（基準日と言います。）から使うことができます。翌年からは基準日があるたびに新しい年休が**発生します。（※基準日直前の1年間について8割以上の出勤を要します。）

Q3

アルバイト（パート、契約社員、派遣社員）だけど、私も年休を取れますか？

A3

A1の条件を満たせば、労働者である限り、同じように年休を取ることができます。ただし、週の所定労働日数が少ない場合は、取れる日数が少なくなることがあります。

（→詳しくは「Q6比例付与についておしえて」を見てください。）



Q4

ちょっとした用事を済ますため1時間ほど職場を離れたいんだけど、年休って時間単位で取れるの？

A4

労働基準法が改正されたことにより平成22年4月1日から、労使の協定をすることで年休を5日の範囲内で時間単位により取得することができるようになりました。

Q5

派遣社員ですが、派遣先、派遣元どちらに請求したらよいのかわかりません。



A5

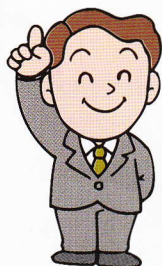
派遣元に請求します。年休に関する労働基準法上の義務は派遣元が果たさなければなりません。

Q6

比例付与についておしえて！！

A6

週の所定労働時間が30時間未満でかつ所定労働日数が4日以下の場合は、**下表の日数**になります。ただし、週の所定労働時間が30時間以上であれば下表の比例付与は適用されず、前のA1の表の日数になります。



週所定労働日数	継続勤務年数						
	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

Q7

使わなかった年休はどうなるの？

A7

2年間で時効により消滅します。基準日から1年経って使わなかった日数は繰越すことができます。まったく使っていなければ繰越分10日と新たに発生した11日をあわせて、21日の年休を使えますが、消化促進を図りましょう。

(入社年の基準日)	(翌年の基準日)	(翌々年の基準日)
20年10月1日	21年10月1日	22年10月1日	23年10月1日
10日発生	→ (繰越)	→ 消滅	
	11日発生	→ (繰越)	→ 消滅
		12日発生	→ (繰越) →
			14日発生 →

(平成20年4月1日入社の場合)



Q8

来月退職する予定です。年休が繰越分とあわせて30日ほど残っています。年休を全部消化してから退職したいのですが…。

A8

年休は、労働する義務のある日に、賃金をもらって休暇をとる制度です。所定休日に年休は取れませんし、退職後の日についても取ることはできません。全部消化するのであれば、所定労働日の日数を考えて退職日を決めるしかありません。

Q9

消化できなかった年休を買取ってもらうことは出来ないの？

A9

基本的に会社が、買取の請求に応じる義務はありません。買取の社内規定があっても、事前に買い取ることによって取得を妨げる制度は、無効とされます。ただし、年休を自由に取得させたくて、消化されずに時効消滅する年休を事後的に買取するような制度であれば有効で、その規定に基づき買取を請求できます。



2 使用者からの相談

Q10

はじめて労働者から年休を請求されました。当社は小さな企業で、就業規則などありません。年休取得日にいくら払ったらよいか教えてください。

A10

年休取得日の賃金は、①通常の賃金、②平均賃金、③標準報酬日額（労使協定が必要）の3つの支払い方のいずれかによらなければなりません。それぞれ特徴がありますので、労使でよく話しあって決めておきましょう。

（詳しくは、Q11以下の問いを見てください。）

（※就業規則等で、どの賃金を支払うことになっているかが定められていればそれによらなければなりません。）



Q11

通常の賃金について教えてください。

A11

労働したとすれば支払われる賃金を言います。日給であれば1日分、時間給であればその日の所定労働時間分、月給であれば通常の出勤をしたとして取り扱えば足りるとされています。もっとも広く行われている支払方法です。

Q12

平均賃金を支払う方法はどうすればよいのですか？

A12

年休の都度、直前3箇月間の賃金総額を、その期間の暦日数で割った額を支払います。取得日の労働時間に左右されないため、Q13のような問題が解決されることもあります。その都度計算することが必要となります。（労働基準法第12条）

Q13

当社では、変形労働時間制を採用していますが、労働時間の長い日にばかり年休の請求が集中し困っています。



A13

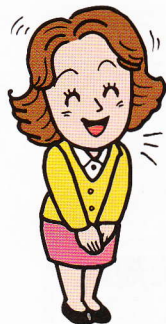
日ごとの労働時間に長短があると、思わぬところに問題が潜んでいるものです。法定労働条件を上回る範囲での工夫、例えば、4時間労働など労働時間の短い日の年休取得について、これを1日ではなく、半日の取得として取扱う（2回で1日の消化とする）など工夫してはいかがでしょうか。

Q14

全労働日の8割出勤した場合に年休を付与するとされていますが、この算定にあたって①年休取得日、②会社都合で休業した日は、どう取り扱えばよいか教えてください。

A14

年休取得日については、法律が権利として保障した休暇であることから出勤したものと**して取り扱うべき**であり、また、会社都合の休業日については、欠勤として取り扱うべきではなく、**所定労働日(分母)から除外**するのが適当であるとされています。なお、業務上の災害により休業した日、育児休業、介護休業、産前産後の休業の日については、労働基準法に規定があり、出勤したものと見なして算定し8割以上かどうかの判定を行うこととされています。



Q15

就業規則で、年休は1週間前に申し出ることになっています。規定に反して**休暇の直前に請求**してきた労働者の年休を拒否できますか？

A15

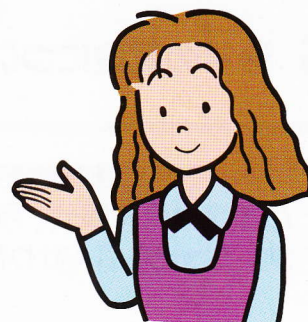
一定の期間前に請求する規定を設けること自体は、不当に長期の期間でなければ問題ないと考えられています。しかし、その規定違反を理由に年休を**拒否することはできません**。そのような請求があった場合も、与えるための調整をしてあげてください。

Q16

シフト表で各労働者の出勤日を決め、労働者から都合の悪い日の申し出があれば、その日を避けて組むなどの調整を行っています。先日、年休の申し出があったので、同様に調整してシフト表を作成したところ、年休を請求したのに拒否されたとの苦情がありました。どう処理すれば良かったのでしょうか？

A16

年次有給休暇は、所定の労働日について、その日の勤務を免除するとともに、その日の賃金を保障する制度ですから、お尋ねのケースではシフト表で、単に勤務日から外す(所定休日とする)のではなく、**その労働者の所定労働日としたうえで**、シフト表に年休の表示をし、その日の賃金が支払われるようにしておく必要があります。



年次有給休暇について、知りたいこと、わからないことがありましたら、下記までお問い合わせ下さい。

北海道労働局労働基準部監督課 TEL:011-709-2311 (内線 3533・3534)

又は、最寄りの労働基準監督署

札幌中央労働基準監督署	011-737-1190	帯広労働基準監督署	0155-22-8100
		滝川労働基準監督署	0125-24-7361
札幌東労働基準監督署	011-894-1120	北見労働基準監督署	0157-23-7406
		室蘭労働基準監督署	0143-23-6131
函館労働基準監督署	0138-23-1276	苫小牧労働基準監督署	0144-33-7396
江差駐在事務所	0139-52-1028	釧路労働基準監督署	0154-42-9711
小樽労働基準監督署	0134-33-7651	名寄労働基準監督署	01654-2-3186
倶知安支署	0136-22-0206	留萌労働基準監督署	0164-42-0463
岩見沢労働基準監督署	0126-22-4490	稚内労働基準監督署	0162-23-3833
旭川労働基準監督署	0166-35-5901	浦河労働基準監督署	0146-22-2113