

9 年次有給休暇（法第39条）

（1）原則

雇入れの日から起算して6ヵ月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には、継続勤務年数に応じ下表のと通りの年次有給休暇を付与しなければなりません。

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

○留意点

ア 年次有給休暇は労働者が請求する時季に与えることとされていますが、当該時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者に時季変更権が認められます。

イ 労使協定により年次有給休暇を時間単位で付与することができます。

過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位（※）で年次有給休暇を与えることができます。（時間単位年休）

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ます。仮に一部を対象外とする場合は、「事業の正常な運営」を妨げる場合に限られます。取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

②時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。※前年度からの繰越しがある場合は、当該繰越し分も含めて5日以内となります。

③時間単位年休の1日の時間数

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を所定労働時間数を基に定めます。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から計算します。

④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数（例えば「2時間」など）を記入します。

詳しくは、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）の改正労働基準法の解説を参考にしてください。

ウ 年次有給休暇の半日単位の付与については、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、1日単位の取得方法による取得阻害にならない範囲内で適切に運用される限りにおいて差し支えありません。

エ 入社後6か月間に8割以上、6か月経過後1年間に8割以上、1年6か月経過後1年間に8割以上出勤した者に対する有給休暇付与日数は6か月経過後10日、1年6か月経過後11日、2年6か月経過後12日となります。

オ 年次有給休暇について法律どおり付与すると年次有給休暇の基準日が複数となる等から、その斉一的取扱い（原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいう。）や分割付与（初年度において法定の年次有給休暇の付与日数を一括して与えるのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいう。）が問題となりますが、次の要件に該当する場合には、そのような取扱いをすることも差し支えありません。

① 斉一的取扱いや分割付与により法定の基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である8割出勤の算定は、短縮された期間は全期間出勤したものと同みなすこと

② 次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、法定基準日より繰り上げること

カ 出勤率の計算について、前年度の有給休暇日、業務上の傷病により療養のため休業した期間、育児・介護休業法に基づく育児又は介護休業をした期間、法第65条の規定に基づく産前産後のため休業した期間は出勤したものとして取り扱わなければなりません。

キ 休日や休職期間中のように労働義務のない日については、年次有給休暇を取得する余地はありません。

ク 年次有給休暇の買上げを予約し、これに基づいて請求し得る年次有給休暇の日数を減じ、ないし請求された日数を与えないことはできません。

一方、労働者が年次有給休暇を行使せず、その後時効、退職等の理由でこれが消滅するような場合に残日数に応じて金銭を給付することは、事前の買上げと異なって必ずしも法違反とはなりません。年次有給休暇の趣旨からいって好ましいものではありません。

なお、時効により消滅する年次有給休暇をただ失効させるのではなく、それを積み立てて、病気休暇等に利用できるようにすることが望ましいといえます。

年次有給休暇の権利は、労働基準法第115条の規定により、2年間で時効によって消滅します。

（2）パートタイム労働者等に対する比例付与

パートタイム労働者等、通常の労働者よりも所定労働日数が少ない労働者に対しては、年次有給休暇日数を比例付与することとされています。

所定労働日数が少ない労働者とは、「週で所定労働日数を定めている場合には、所定労働日が週4日以下」又は「週以外の期間で定まっている場合で年間所定労働日数が216日以下」の労働者で、かつ、週の所定労働時間が30時間未満の者です。

週所定労働時間が30時間以上の者は、週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下であっても比例付与の対象とはならず通常の労働者と同じです。

比例付与される有給休暇日数は、上記（1）の一般の労働者の有給休暇日数に応じて次のとおり定められています。

週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	継続勤務年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(3) 計画的付与

労使協定において、年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合には、年次有給休暇のうち5日を超える部分について、計画的に付与することができます。

○留意点

ア 計画的付与の方式としては、①事業場全体の休業による一斉付与方式②班別の交替制付与方式③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式等が考えられますが、それぞれの場合に労使協定において定められる事項として、

- ① 事業場全体の休業による一斉付与の場合には、具体的な年次有給休暇の付与日
- ② 班別の交替制付与の場合には、班別の具体的な年次有給休暇の付与日
- ③ 年次有給休暇付与計画表による個人付与の場合には、計画表を作成する時期、手続等（具体的な年次有給休暇の付与はその計画表によって定まることになります。）

が考えられます。

イ 計画的付与の場合には、労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権はともに行使できません。

ウ 労使協定による計画的付与の対象となるのは、年次有給休暇の日数のうち、個人的事由による取得のために留保される5日を除いた部分ですが、この部分には、前年度から繰り越された年次有給休暇がある場合には、当該年次有給休暇も含むものです。

したがって、前年度から年休が3日繰り越され、当年度に12日分の権利が発生する労働者については、合わせて15日の年休の内5日を超える部分である10日を計画的付与の対象とすることができます。

エ 年次有給休暇の日数が足りない、あるいはない労働者を含めて年次有給休暇を計画的に付与する場合には、当該労働者の付与日数自体を増やす等の措置が必要となります。

労使協定のモデル例

(1) 一斉付与方式の場合

年次有給休暇の計画付与に関する労使協定例

〇〇製作所株式会社と〇〇製作所労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 当社の本社に勤務する社員が有する平成〇年度の年次有給休暇のうち4日分については、次の日に与えるものとする。
4月26日、30日、5月2日、7日
- 2 当社社員であって、その有する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた残日数が「4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、第1項に掲げる日に特別有給休暇を与える。
- 3 この協定の定めにかかわらず、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、第1項に定める指定日を変更するものとする。

平成〇年〇月〇日

〇〇製作所株式会社
総務部長 ○○○○
〇〇製作所労働組合
執行委員長 ○○○○

(2) グループ別付与方式の場合

年次有給休暇の計画付与に関する労使協定例

〇〇商事株式会社と同商事従業員代表〇〇〇〇とは、標記に関し、次のとおり協定する。

- 1 各課において、その所属の社員をA、Bの2グループに分けるものとする。
その調整と決定は各課長が行う。
- 2 各社員が保有する平成〇年度の年次有給休暇のうち5日分については各グループの区分に応じて、次表のとおり与えるものとする。

Aグループ	8月5日～9日
Bグループ	8月12日～16日

- 3 社員のうち、その保有する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた日数が「5」に満たないものについては、その不足する日数の限度で、第2項に掲げる日に特別有給休暇を与える。
- 4 この協定の定めにかかわらず、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、会社は従業員代表と協議の上、第2項に定める指定日を変更するものとする。

平成〇年〇月〇日

〇〇商事株式会社
人事部長 〇〇〇〇
〇〇商事株式会社
従業員代表 〇〇〇〇

(3) 個人別付与方式の場合

年次有給休暇の計画付与に関する労使協定例

〇〇販売株式会社と同社従業員代表〇〇〇〇とは、標記に関して次のように協定する。

- 1 当社の従業員が保有する平成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、その保有する年休の日数から5日を差し引いた日数が「6」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。
- 2 年休の計画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
- 3 各個人別の年休付与計画表は、各回の休暇対象期間が始まる2週間前までに会社で作成し、発表する。
- 4 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各回の休暇対象期間の始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 5 各課長は、第4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。
- 6 この協定の定めにかかわらず、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、会社は従業員代表と協議の上、第2項に定める指定日を変更するものとする。

平成〇年〇月〇日

〇〇販売株式会社
取締役社長 〇〇〇〇
〇〇販売株式会社
従業員代表 〇〇〇〇

年次有給休暇の計画付与に関する労使協定例

〇〇販売株式会社と同社〇〇販売労働組合は、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 当社の従業員が保有する平成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5日を限度として計画的に付与するものとする。
- 2 年休の計画付与の期間は、7月1日から9月31日までとする。
- 3 組合員は6月10日までに、所属長に対し、期間中において年休の取得を希望する日を申し出るものとする。
- 4 各所属長は、所属組合員の年休取得希望日が特定の時期に集中し、業務の正常な運営に支障を与えるおそれがあると認められた場合には、組合員に対して希望日の変更を求めることができる。各所属長は、希望日の変更を求める場合は6月20日までに組合員にその旨通知するものとする。
- 5 本年度の年休の日数から5日を控除した日数が「5」に満たない組合員に対しては、その不足する日数の限度で、第2項の期間中に特別有給休暇を与える。
- 6 各所属長は、所属組合員の年次有給休暇表を作成し、組合員に提示するものとする。

平成〇年〇月〇日

〇〇販売株式会社
取締役社長 〇〇〇〇
〇〇販売労働組合
委員長 〇〇〇〇

(4) 不利益取扱いの禁止（法附則第136条）

年次有給休暇を取得したことによって、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。

○留意点

上記の賃金の減額その他不利益な取扱いには、精皆勤手当及び賞与の算定に際して、年次有給休暇を取得した日を欠勤又は欠勤に準じて取り扱うことのほか、年次有給休暇の取得を抑制するようなすべての不利益な取扱いが含まれます。