

年次有給休暇のポイント

年次有給休暇は、労働者が心身の疲労を回復し、明日への活力と創造力を養い、ゆとりある勤労者生活を実現するための制度です。

事業主の方は、年次有給休暇を取得しやすい職場環境を作り、休暇の取得促進を図ることが求められています。

年次有給休暇を取得するための要件

雇入れの日から起算して6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して使用者は年次有給休暇を与えることが必要です。その後については、継続勤務1年ごとに前1年間の全労働日の8割以上出勤した労働者に対して使用者は年次有給休暇を与えることが必要です。

事業場の業種、規模に関わらず、また、パート、アルバイト等の呼称に関わらず、また、外国人技能実習生を含め、全ての事業場の労働者に適用されます。

年次有給休暇の日数

1 週所定労働時間が30時間以上の労働者、または週所定労働日数が5日以上(又は1年間の所定労働日数が217日以上)の労働者

| 雇入れ後の 継続勤務年数 | 6ヶ月 | 1年 6ヶ月 | 2年 6ヶ月 | 3年 6ヶ月 | 4年 6ヶ月 | 5年 6ヶ月 | 6年6ヶ月以上 (8年以上) |
|-----------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| 付与日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

2 週所定労働時間が30時間未満の労働者

① 週所定労働日数が4日又は1年間の所定労働日数が169日から216日

| 雇入れ後の 継続勤務年数 | 6ヶ月 | 1年 6ヶ月 | 2年 6ヶ月 | 3年 6ヶ月 | 4年 6ヶ月 | 5年 6ヶ月 | 6年6ヶ月以上 (8年以上) |
|-----------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| 付与日数 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |

② 週所定労働日数が3日又は1年間の所定労働日数が121日から168日

| 雇入れ後の 継続勤務年数 | 6ヶ月 | 1年 6ヶ月 | 2年 6ヶ月 | 3年 6ヶ月 | 4年 6ヶ月 | 5年 6ヶ月 | 6年6ヶ月以上 (8年以上) |
|-----------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| 付与日数 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |

③ 週所定労働日数が2日又は1年間の所定労働日数が73日から120日

| 雇入れ後の 継続勤務年数 | 6ヶ月 | 1年 6ヶ月 | 2年 6ヶ月 | 3年 6ヶ月 | 4年 6ヶ月 | 5年 6ヶ月 | 6年6ヶ月以上 (8年以上) |
|-----------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| 付与日数 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |

④ 週所定労働日数が1日又は1年間の所定労働日数が48日から72日

| 雇入れ後の 継続勤務年数 | 6ヶ月 | 1年 6ヶ月 | 2年 6ヶ月 | 3年 6ヶ月 | 4年6ヶ月以上 (8年以上) |
|-----------------|-----|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| 付与日数 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 |



注「雇入れ後の継続勤務年数」欄の()内は、平成5年9月30日以前に入社した者の継続勤務年数です。

雇入れ日が平成5年10月1日から平成6年3月31日までの労働者については、平成6年4月1日に雇入れたものとして適用します。

年次有給休暇の繰り越し

未使用の年次有給休暇は、翌年度に限り繰り越しとなります。(労働基準法第115条)

年次有給休暇の取得が事業の運営に支障をきたす場合の時季変更

年次有給休暇は原則として、「労働者が請求する時季」に与なければなりません(労働基準法第39条第4項)。しかし、請求された時季に与えることが事業の正常な運営を妨げると具体的・客観的に判断される場合は、例外的に使用者は時季を変更することができます(時季変更権)。

この場合、事由が消滅後すみやかに休暇を与える必要があります。

年次有給休暇の計画的付与制度について

年次有給休暇の利用促進と、休暇と事業運営との調整を図ること等を目的として、労使協定に基づき、年次有給休暇のうち一定の日数(5日)を超える部分について、計画的に与えることができる制度です。計画的に付与するためには、労働者の過半数で組織する労働組合又は当該労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との労使協定が必要です。協定事項は、計画的付与の形態に応じて以下のものが考えられます。

- (1) 事業場全体の休業による一斉付与の場合 ⇒ 具体的な付与日等
- (2) 班別の交替制付与の場合 ⇒ 班の編成・班ごとの具体的な付与日等
- (3) 計画表による個人別付与の場合 ⇒ 計画表の作成時期・手続き等

年次有給休暇の賃金

年次有給休暇を取得した日・期間については、就業規則等の定めにより、**平均賃金**、**通常の賃金**又は労使協定に基づく健康保険法上の**標準報酬日額相当額**を支払う必要があります。

年次有給休暇所得を理由とする不利益取扱いの禁止

年次有給休暇を取得した労働者に対して賃金の減額(精皆勤手当の不支給、賞与の減額等)など、休暇の取得を抑制する不利益な取扱いをしてはいけません。(労働基準法附則第136条)

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)は、仕事と仕事以外の生活のバランスがとれるよう、個々の多様な事情に配慮しながら働き方を見直すことです。

ワーク・ライフ・バランスの実現を進めるため、これまで各方面で議論・提言がなされ、平成19年12月に、関係閣僚と労使団体の代表者・有識者からなる「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」において、「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、国としても、社会全体として取り組んでいく方針が示されています。現在、内閣府では、「カエル！ジャパン」キャンペーンを展開し、国民運動として推進しています。

また、各事業場での労使が自主的に労働時間・休日・休暇の設定を改善することを促進するための「労働時間等の設定に関する特別措置法」(労働時間等設定改善法。平成18年4月施行)に基づく「労働時間等見直しガイドライン」では、具体的な取組み体制や取組みのメニューが例示されています。

◇「ワーク・ライフ・バランス」等に関する内容については、

厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/sigoto-seikatu/>

内閣府ホームページ <http://www.cao.go.jp/wlb/>

をご覧ください。

年次有給休暇の時間単位付与(平成22年4月から施行)

- 1 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るようになります。**※分単位など時間未満の単位は認められません。**
- 2 時間単位年次有給休暇に支払われる賃金額
時間単位年次有給休暇1時間分の賃金額は、**平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金**又は労使協定に基づく健康保険法上の**標準報酬日額相当額をその日の所定労働時間数で割った額**になります。いずれにするかは、日単位による取得の場合と同様に、就業規則等に定める必要があります。
- 3 時季変更権
時間単位年次有給休暇も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。
ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。
- 4 計画年次有給休暇との関係
時間単位年次有給休暇は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものですので、労働基準法第39条第6項(改正前は第5項)の規定による計画的付与として時間単位年次有給休暇を与えることはできません。

年次有給休暇の時間単位付与のための労使協定に規定する内容

- ① 時間単位年次有給休暇の対象労働者の範囲、
 - ② 時間単位年次有給休暇の日数、
 - ③ 時間単位年次有給休暇1日の時間数、
 - ④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数、
- の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

① 時間単位年次有給休暇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、事業の正常な運営との調整を図る観点から労使協定でその範囲を定めることとされています。ただし、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。

(例) ○ 工場のラインで働く労働者を対象外とする ⇒ 事業の正常な運営が妨げられる場合は可。
× 育児を行う労働者に限る ⇒ 取得目的による制限なので不可。

② 時間単位年次有給休暇の日数

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であっても、当該繰り越し分も含めて5日以内となります。

③ 時間単位年次有給休暇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。

※日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数(これが決められていない場合は決められている期間における1日平均所定労働時間数)に基づいて定めます。

(例) 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年次有給休暇
⇒ 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。
⇒ 8時間×5日=40時間分の時間単位年次有給休暇
(7時間30分×5日=37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

④ 1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を記入します(2時間、3時間など)。ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

時間単位年次有給休暇の労使協定例

(対象者)

第1条 すべての従業員を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分年次有給休暇に相当する時間単位年次有給休暇)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

就業規則例

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第〇条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇(以下「時間単位年次有給休暇」という。)を付与する。

- (1) 時間単位年次有給休暇付与の対象者は、すべての従業員とする。
- (2) 時間単位年次有給休暇を取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
 - ① 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間
 - ② 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間
 - ③ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間
- (3) 時間単位年次有給休暇は1時間単位で付与する。
- (4) 本条の時間単位年次有給休暇に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年次有給休暇の時間数を乗じた額とする。
- (5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする

年次有給休暇 Q&A



年次有給休暇の取得理由

問1 繁忙期の年次有給休暇申請について時季変更権が必要かどうかを判断するため、年次有給休暇届に申請理由を詳しく記載するよう指示したいのですが。

答1 法定分の年次有給休暇をどのように利用するかは原則として労働者の自由であり、具体的な取得理由の記載がないことを理由に休暇を認めないということとはできません。また、休暇の時季が繁忙期に当たり、業務への支障の程度と休暇の必要性とを比較する場合は、申請者とよく話し合ってください。

雇止めと年次有給休暇日数

問2 3ヶ月契約のパートタイマー(週所定労働日数5日)を自動更新により2年6ヶ月間継続雇用してきましたが、本人の都合により次回は更新しないことになりました。向こう3ヶ月間だけの雇用が明らかであるのに12日の年次有給休暇は多すぎると思われますので、1年分の4分の1(3日)とすることはできますか。

答2 所定の継続勤務期間を経過した当初に所定年次有給休暇日数が発生しますので、以降の雇用期間に応じて1年分の日数を按分比例与えることはできません。

代休と年次有給休暇

問3 受注に応じるため時々休日出勤があります。効率的な働き方と過重労働を防止するため総実労働時間の抑制を会社の方針としていることから、1ヶ月以内に代休を取るよう指示を出しております。しかし、どの従業員も代休分が溜まる傾向にあり、しかも代休を優先するため年次有給休暇の取得が進まない状況にあります。労働組合からも年次有給休暇の取得促進を要求されており頭を痛めております。

答3 労働基準法には代休に関する規定はありません。時間外・休日労働協定に基づいて休日に労働させた場合は所定の割増賃金を支払わなくてはなりません。予め休日を変更して本来の休日を労働日とする振替休日方式と異なり、代休方式は、休日出勤直後の日を代休日に指定しないと取得が難しくなる傾向があります。代休が未消化のまま積み上がり、そのあおりで年次有給休暇の取得も進まないということになれば、益々総実労働時間が増え、賃金不払い残業の温床になるとともに、従業員の健康障害や生活へのしわ寄せといった経営トップや労働組合の意図と逆の方向に向かうおそれがあります。休日出勤についてはできるだけ賃金処理を行った上で、年次有給休暇の取得促進を講じることが望ましいと思われます。

パートの年次有給休暇手当

問4 多様な勤務シフトにより所定労働時間が日によって異なるパートタイマーが有給休暇を取得した日の年次有給休暇手当は、どのように計算すればいいですか。

答4 2ページの解説にあるように、年次有給休暇に対して支払うべき手当は3つの方法が法律で定められています。どの方法によるかは、就業規則や労使協定などで予め決めておく必要があります。安い手当を選択するためにその都度方法を変えることはできません。仮に「通常の賃金」としているのであれば、ご質問の場合は年次有給休暇当日の所定労働時間に対応した金額が手当となります。

退職が予定されている労働者の年次有給休暇の取得

問5 退職届が提出され、退職が予定されている者や解雇予告期間中の労働者にも年次有給休暇を与える必要がありますか。

答5 年次有給休暇は、労働者がその全部を取得する前に退職したり解雇された場合には、その権利は消滅してしまいます。しかし、退職や解雇の効力が発生するまでの間は年次有給休暇を取得することができます。したがって、退職が予定されている者や解雇予告期間中の労働者から年次有給休暇の請求があった場合には休暇を与えなければなりません。

ただし、労働者から指定された時季が「事業の正常な運営を妨げる場合」には、当該指定された時季を変更することが認められているので、これにより時季を変更することができますが、このような場合の時季の変更は退職日や解雇日までの範囲内でしか行うことができず、それを超えての時季変更は行えないことに注意する必要があります。

派遣労働者の年次有給休暇

問6 派遣労働者の年次有給休暇の請求は、派遣元、派遣先のいずれに行えばいいのですか。

答6 労働基準法の年次有給休暇の規定は、派遣元事業場を使用者として適用されます。従って、休暇の取得申出は就労する派遣先でなく、雇用主である派遣元に行うこととなります。

時間単位付与の年次有給休暇と半日単位の年次有給休暇との関係

問7 半日単位の年次有給休暇についても、改正後は年5日以内としなければならないのですか。また、半日単位の年次有給休暇を取得した場合に、時間単位年次有給休暇の残りの時間数はどうなりますか。

答7 半日単位の年次有給休暇は、時間単位年次有給休暇とは異なるものです。今回の改正で取扱いを変更するものではありません。また、半日単位の年次有給休暇を取得しても、時間単位で取得できる時間数に影響を与えるものではありません。

時間単位年次有給休暇を取得できる事業場からできない事業場へ異動した場合

- 問8 時間単位年次有給休暇を取得できる事業場から取得できない事業場へ異動した場合、時間単位で残っている年次有給休暇はどのように取り扱えばよいですか。
- 答8 労働者の年次有給休暇取得の権利が阻害されないように、異動の際は日単位に切り上げる等の措置を労使で話し合い定めておくことが望まれます。

時間単位付与の年次有給休暇の場合に1年の途中で所定労働時間が変更された場合

- 問9 1年の途中で所定労働時間が変更された場合、時間単位で取得できる時間数はどうなりますか。
- 答9 時間単位年次有給休暇として取得できる範囲のうち、日単位で残っている部分については、1日が何時間に当たるかは変更後の所定労働時間によることとなります。日単位に満たず時間単位で保有している部分については、所定労働時間の変動に比例して時間数が変更されることとなります。
- ◎例えば、所定労働時間が8時間から4時間に変更され、年次有給休暇が3日と3時間残っている場合は、3日と3/8日残っていると考え、以下のとおりとなります。
- 【変更前】3日(1日あたりの時間数は8時間)と3時間
- 【変更後】3日(1日あたりの時間数は4時間)と2時間(比例して変更すると1.5時間となりますが、1時間未満の端数は切り上げます)。

時間単位年次有給休暇の管理の仕方

- 問10 時間単位年次有給休暇の管理の方法として、所定労働時間が8時間の事業場で時間単位年次有給休暇を5日分と定めた場合において、1時間を取得した場合の残りは、① 4日と7時間、② 39時間 のどちらで管理すべきですか。
- 答10 時間単位年次有給休暇を取得できる部分の日数であっても、日単位で取得するか時間単位で取得するかは請求時の労働者の意思によるものであるため、考え方としては①です。

1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合

- 問11 時間単位年次有給休暇について1日の所定労働時間の1時間に満たない時間数は時間単位に切り上げることとなりますが、1日の所定労働時間が7.1時間の場合、5日分で35.5時間となるのでこれを36時間とし、40時間とする必要はないのではありませんか。
- 答11 年次有給休暇は日単位で付与され、取得することが原則であるため、1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年次有給休暇に相当するかを予め労使協定で定めることが必要とされます。その際、労使協定で定める時間数は、1日の所定労働時間数を下回らないものとされているため、1時間に満たない時間数については1時間に切り上げる必要があります。したがって、設問の場合には1日の時間数を8時間とする必要があるため、5日分の合計は40時間となります。

労使協定がない場合等の時間単位年次有給休暇の取得

- 問12 たとえ使用者が容認していたとしても、労使協定のない、あるいは協定の限度を超える時間単位年次有給休暇の取得については、法的な年次有給休暇の取得として扱われず、法定の年次有給休暇の日数の残数は変わらないと解してよいか。
- 答12 貴見のとおり。

年5日を超える時間単位年次有給休暇の請求がある場合

問13 前年度からの繰越時間分の時間単位年次有給休暇があるという理由で繰越時間分を含めて5日を超える時間単位年次有給休暇を労働者が請求した場合、使用者はこれを与えなければ違法となるか。

答13 次年度に繰り越される年次有給休暇の残日数に計算上時間単位年次有給休暇の取得残が含まれるように見られる場合であっても、時間単位での年次有給休暇の取得が可能なのは、当該次年度においては合計5日以内の範囲である。その範囲を超える時間単位年次有給休暇を労働者が請求した場合は、法に定める5日以内の範囲を超えており、法律上与えることができないため、5日を超えた年次有給休暇を使用者が与えないとしても違法とはならない。なお、使用者が法定の付与日数を超える年次有給休暇を付与している場合には、当該部分について時間単位年次有給休暇を与えることは可能である。

1時間以外の時間の単位

問14 1時間以外の時間を単位として時間単位年次有給休暇を与えることとする場合について、例えば30分など、1時間未満の時間数を単位として与えることとすることはできますか。

答14 時間単位年次有給休暇における取得の単位である時間とは、整数の時間数を指し、1時間に満たないものは含まれません。

1日の年次有給休暇を時間単位年次有給休暇で取得することの可否

問15 1日の年次有給休暇を取得する際には、原則として時間単位ではなく日単位により取得するものであることとされていますが、日によって所定労働時間が異なる労働者で、所定労働時間が2時間と8時間を交互に繰り返すような場合は、時間単位年次有給休暇の1日の時間数は5時間となりますが、所定労働時間が2時間の日に1日の年次有給休暇を取得する場合、日単位ではなく時間単位で2時間の年次有給休暇を取得するという取扱いにできますか。

答15 時間単位年次有給休暇は日単位による取得の例外として認められるものであり、1日の年次有給休暇を取得した場合には、原則として1日の年次有給休暇が取得されたものとして取り扱うこととなります。しかしながら、設問のような場合に1日の年次有給休暇を時間単位で取得させたとしても、これを違法として取り扱うものではありません。

時間単位年次有給休暇の時季変更権

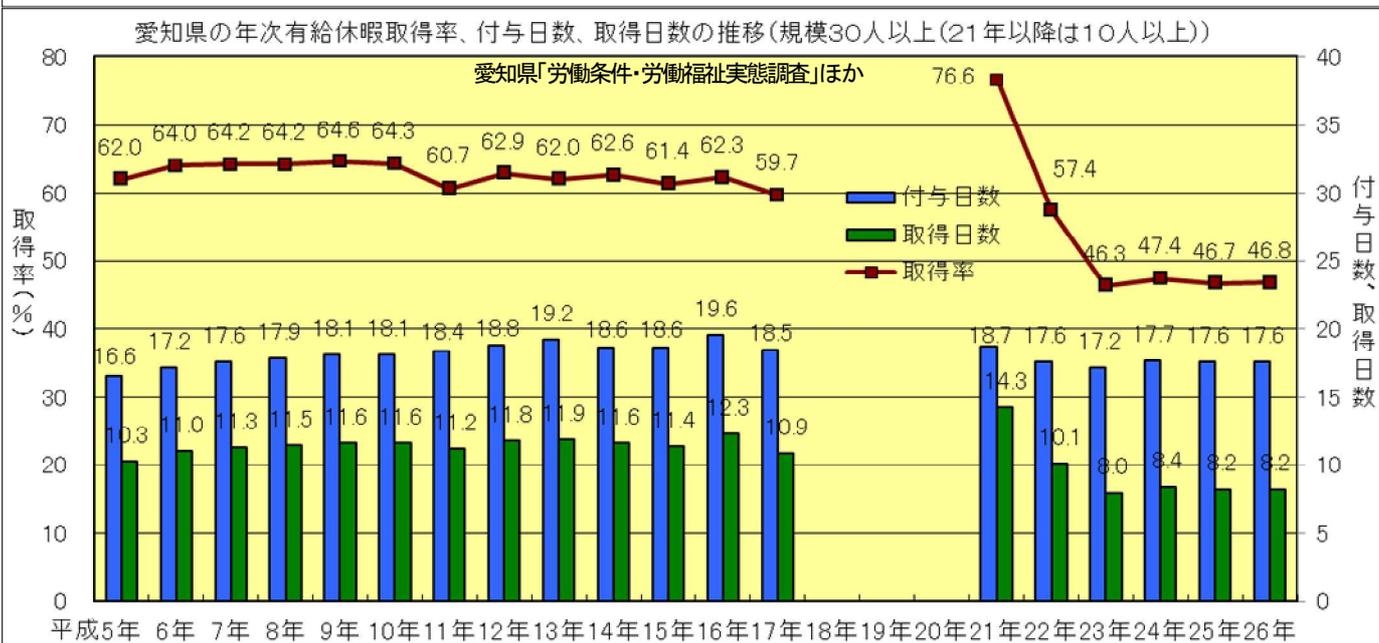
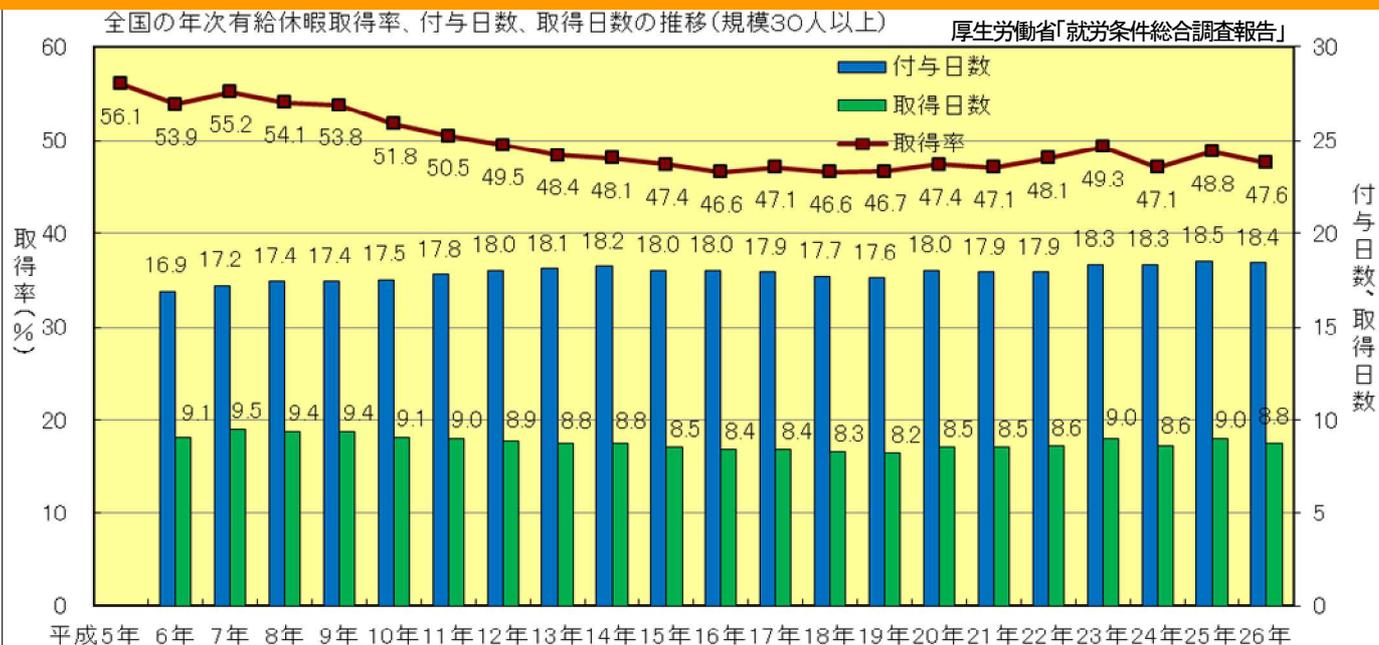
問16 時間単位年次有給休暇に係る時季変更権については、例えば、9時～10時の1時間の請求が行われた場合、これを同一日の13時～14時へ変更し、又は翌日の9時～10時に変更することはできますか。

答16 設問の時季変更はできます。ただし、使用者には他の日時を指定すべき義務はありません。また、労働者には時季変更で指定された時季に時間単位年次有給休暇を取得する義務が生じる訳ではないので、新たに他の時間に時間単位年次有給休暇を取得するための指定をすることができる。

時間帯で金額が異なる場合

問17 時間帯で金額が異なる時間給で勤務する労働者に係る時間単位の年次有給休暇の賃金については、時間単位で年次有給休暇を取得した時間帯の約定された時間給単価で計算することとなりますか。

答17 設問の場合、労働基準法第39条第7項(労働基準法施行規則第25条第2項及び第3項)により、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又は標準報酬日額に相当する金額をその日の所定労働時間数で除した金額を当該時間に応じて支払うこととなります。なお、通常の賃金を選択した場合は通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、労働基準法施行規則第25条に定める計算をその都度行う必要がないことは従前のとおりです。



■ 主要先進国の有給休暇

| | 日本 | ドイツ | イギリス | フランス | イタリア | アメリカ |
|-------------------|----------------------------|------------------------------------|----------|------------------------------|-------------------|---------|
| 根拠法等 | 労働基準法 | 連邦休暇法 | 労働時間規則 | 労働法典 | ILO132号条約 | 労働協約 |
| 付与条件 | 6ヶ月勤務 | 労働契約成立後6ヶ月(6ヶ月未満は勤務1ヶ月に付き12分の1の日数) | 13週間勤務 | 年休基準年度(6/1~5/31)中に少なくとも1ヶ月勤務 | 勤続年数1年未満については比例付与 | 労働協約による |
| 最低年間付与日数 | 原則最低10日 | 年間24日 | 4労働週 | 30日 | 3労働週 | なし |
| 取得率 又は 取得日数 | 47.6% (8.8日) (2014年) | 100% | ほぼ100% | 100% | ほぼ100% | 17~18日 |
| 連続休暇 | 法令上の規定なし | 12日 | 法令上の規定なし | 12~24日 | 2労働週以上 | 労働協約による |
| 付与方法 | 計画年休部分を除き、労働者が請求 | 労働者の希望に配慮して使用者が決定 | 労働者が請求 | 労働協約又は労使協議に基づき使用者が決定 | 労働者代表と協議し使用者が決定 | 労働協約による |