



## — 年次有給休暇 — 法定休暇、法定休業、法定外休暇 —

- 一定要件を満たした場合に、当然発生する休暇、休業
- **法定休暇**
  - 年次有給休暇(労基法39条)
  - 産前産後休業(労基法65条)
  - 生理休暇(労基法68条)
  - 介護休暇(育児・介護休業法16条の5)
- **法定休業**
  - 育児休業(育児・介護休業法5条)
  - 子の看護休暇(育児・介護休業法16条の2)
  - 介護休業(育児・介護休業法11条)
- **法定外休暇**
  - 福利厚生の一環として慶弔休暇、夏季休暇など独自に定めた休暇





## 年次有給休暇－発生要件－

- 雇入れ日から6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤したとき、6か月経過日に10日間
- 8割以上の出勤率の要件に満たない場合は、当該年度の年次有給休暇は0日
- 出勤とみならず
  - ① 労災による療養のため休んだ日
  - ② 育児・介護休業法、産前産後休業期間
  - ③ 年次有給休暇
- 法定付与日数の上限は20日





## 年次有給休暇一時季変更権一

- 原則として、年次有給休暇の請求を拒否することはできないが、「事業の正常な運営を妨げる場合は、時季を変更することができる。」
- 事業の規模、業務内容、代替要員、繁閑等を考慮して、出来るだけ請求の時季に取得できるように配慮が必要





## 年次有給休暇－計画的付与－

- 労使協定の締結(届出は不要)を要件として、年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分については、計画的付与が可能
- 計画年休の時季変更は出来ない。
- 特別の事由により計画的付与の対象者とすることが不適当な者は除外する。





## 年次有給休暇－年休日の呼び出し－

- 年次有給休暇は労働義務を免除されている日であるので、緊急の場合であっても出勤を強制することはできない。
- 職員が同意して出勤した場合は、年次有給休暇を取得したとはみなさない。





## 年次有給休暇－不利益取り扱い－

- 要件を満たせば当然に発生するものであるので、付与しなかった場合は、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)がある。
- 年次有給休暇を取得した職員に対して、精皆勤手当、等の賃金の減額等の不利益取り扱いをしてはならない。  
(昭63. 1. 1基発1)
- 賞与の勤怠考課に当たって欠勤として取り扱うことはできない。(エス・ウント・エ-事件 最高裁三小 平4. 2. 18判決)



## 年次有給休暇－買い上げと消滅時効－

- 年休の買い上げは違法  
(買い上げを予約することで、請求を抑制したり与えないことは違反)
- 権利が消滅(時効は2年)する未消化の年次有給休暇の買い上げは違法ではない。
- 退職によって請求が不可能となる残余年休の買い上げも違法ではない。
- 買い上げ単価は任意で定めて差し支えない。(半額等でもかまわない)
- 時効は2年
- 繰越年休と新年度付与年休のどちらから先に消化するかは任意で決められるが、就業規則に記載すること。
- 新規付与分から消化とした場合、取得日数が少なくなる可能性がある  
あるので配慮が必要