

年次有給休暇のポイント と

Q & A 105問

ふくなが社労士事務所

特定社会保険労務士

福永 鉄也

はじめに

近年、個別労使紛争（労使のトラブル）が増加の一途をたどっています。その原因のひとつに、法令等の情報不足があげられます。

とくに、年次有給休暇に関する問題では、法令等の情報不足や理解不足のために、トラブルに発展することも少なくありません。このため、年次有給休暇についてよく知り、又よく理解することで、個別労使紛争（労使のトラブル）を未然に防止することができるはずです。

この「年次有給休暇のポイントとQ&A 105問」は、企業の経営者もしくは担当者の方のために、年次有給休暇をもっとよく理解していただくことができるように作成しました。実務にもすぐ役立つように、Q&A方式でわかりやすく、年次有給休暇について解説しています。

この商品が、個別労使紛争（労使のトラブル）の予防や実務の道しるべとして、みなさまの手助けになれば幸いです。

労働者の権利意識の高まりとトラブルの防止

ここ数年、労働者の権利意識が急速に高まっています。もちろん、このサイトでご紹介している内容についてだけではありません。さまざまな労働条件についてです。

そして、インターネットで公開されている情報が、その権利意識の高まりに拍車をかけていることも間違いありません。事実、経営者又は人事労務担当者であるあなたもインターネットでこの商品を購入したわけですから、労働者も当然同じ情報を得ることができるわけです。

このように、労働者の権利意識が高まっていけば、たとえ中小零細企業であっても、一昔前のように社長が法律であるというような行為は、会社にとって、大きなリスクとなります。

そして、会社の事業を円滑に進め、さらに発展させていくためには、今後いかに労働者とのトラブルを防止するかがカギとなるでしょう。

目 次

| | ページ |
|-----------------------------------------------------------------------|-----|
| 第一章 労働基準法に定める年次有給休暇の概要 | |
| （１）年次有給休暇とは | 12 |
| （２）パートタイマーなどの付与日数 | 13 |
| （３）時季指定権と時季変更権 | 14 |
| （４）年次有給休暇の計画的付与 | 14 |
| （５）年次有給休暇の時効 | 14 |
| （６）不利益な取扱いの禁止 | 15 |
| （７）年次有給休暇の賃金 | 15 |
| （８）半日単位の付与について | 15 |
| （９）労働基準法の改正について（年次有給休暇に関する部分） | 15 |
| 第二章 年次有給休暇に関するQ&A | |
| 1. 年次有給休暇の権利等に関するQ&A | |
| （１）年次有給休暇の権利 | |
| Q1：休日、休暇、休業、退職の違いについて、教えてください。 | 19 |
| Q2：年次有給休暇の時季指定権とは、どのような権利ですか。 | 20 |
| Q3：年次有給休暇の時季変更権とは、どのような権利ですか。 | 21 |
| Q4：年次有給休暇を取得するには、会社の承認や許可が必要ですか。また、年次有給休暇の取得を許可制にすることはできますか。 | 21 |
| Q5：労災で療養のために休業している期間中の者にも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。また、私傷病のときは、どうなのでしょう。 | 24 |
| Q6：退職期間中の者にも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 24 |
| Q7：産前産後休業期間中の者にも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 25 |

| | |
|----------------------------------------------|----|
| Q 8 : 育児休業期間中の者にも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 26 |
| Q 9 : 休日労働を命じた日にも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 27 |
| Q 1 0 : 会社都合による休業日にも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 27 |

(2) 利用目的

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q 1 1 : 労働者が年次有給休暇の時季を指定した場合、どのような理由目的でも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。例えば、旅行などの場合にも必ず与えなければならないのでしょうか。 | 28 |
| Q 1 2 : 他社でのアルバイトのための年次有給休暇でも与えなければならないのでしょうか。 | 29 |
| Q 1 3 : 年次有給休暇の申請書（請求書）に理由を書かせてもよいのでしょうか。 | 29 |

(3) 派遣労働者の年次有給休暇

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| Q 1 4 : 派遣労働者の年次有給休暇については、派遣元事業主に責任がありますか、派遣先事業主に責任がありますか。 | 31 |
|------------------------------------------------------------|----|

2. 年次有給休暇の付与要件に関する Q & A

(1) 継続勤務

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q 1 5 : どのような要件を満たしたときに、年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 32 |
| Q 1 6 : 有期（期間の定めがある）労働契約を締結している労働者の契約を更新して、6か月間継続して勤務している場合でも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。例えば、雇用期間が3か月の場合に契約を2回更新したときにも、年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 33 |
| Q 1 7 : 1年契約で更新する見込みのない有期（期間の定めがある）労働契約を締結している労働者にも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 34 |
| Q 1 8 : 有期（期間の定めがある）労働契約を締結している労働者の契約更新が前の契約に引き続いて行われなかった場合にも継続勤務期間として通算しなければならないのでしょうか。 | 34 |
| Q 1 9 : 日雇労働者にも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 35 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| Q20：定年退職後に再雇用したときも、定年前から通算した年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。また、退職金を支払った場合にはどうでしょうか。 | 35 |
| Q21：現在、関連会社から出向（在籍出向）してきた労働者がいるのですが、この労働者の年次有給休暇の取扱いはどうなるのですか。 | 36 |
| Q22：関連会社に出向（在籍出向）していた労働者が当社（出向元会社）に復帰しました。この労働者の年次有給休暇の取扱いはどうすればよいのでしょうか。 | 37 |
| Q23：組合専従期間がある労働者の場合は、その復帰後の年次有給休暇の取扱いはどうすればよいのでしょうか。 | 37 |
| Q24：アルバイトやパートから正社員に登用した場合の年次有給休暇は、どのように与えなければならないのでしょうか。 | 38 |
| Q25：学生時代にアルバイトをしていた者をそのまま継続して、卒業後に正社員として雇い入れたときはどのようになりますか。 | 38 |
| Q26：試用期間も継続勤務期間に通算しなければならないのでしょうか。 | 39 |
| Q27：私傷病での長期療養や海外留学などの理由で休職した期間も継続勤務期間に通算しなければならないのでしょうか。 | 39 |
| Q28：勤続6か月未満の労働者に年次有給休暇を与えてもよいですか。 | 39 |

（2）全労働日の8割以上の出勤率

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q29：出勤率の算定の基礎である全労働日の日数が部署や職種などによって異なることがあります。問題はありますか。 | 40 |
| Q30：所定休日に労働させた日については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 40 |
| Q31：会社都合で休業した日については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 40 |
| Q32：ストライキなどの正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 41 |
| Q33：業務上の負傷・疾病による療養のための休業期間については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 41 |
| Q34：通勤災害による負傷・疾病によって療養した休業期間については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 42 |
| Q35：育児休業期間については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 42 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q36：介護休業期間については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 42 |
| Q37：産前産後の休業期間については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 43 |
| Q38：年次有給休暇を取得した日については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 43 |
| Q39：女性労働者が生理日に休業した日について、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 43 |
| Q40：慶弔休暇など会社ごとに定めている法律を上回る休暇の日については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 44 |
| Q41：平成22年4月から労働基準法改正に伴い、月の時間外労働時間数が60時間を超えた場合の割増賃金が引き上げられますが、当社では、この引き上げ分の割増賃金の代わりに有給休暇（代替休暇）を与える制度を設ける予定です。そこでこの代替休暇を取得した日については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 44 |
| Q42：労働者が遅刻又は早退した日については、年次有給休暇の出勤率を計算するときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 45 |

3. 年次有給休暇の与え方に関するQ&A

(1) 付与単位

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q43：労働者が年次有給休暇を半日だけ与えてほしいと申し出てきた場合、半日単位で付与しなければならないのでしょうか。 | 46 |
| Q44：半日単位の年次有給休暇（午前と午後で半日と定めている）の場合に、午後から取得する予定の労働者が、午後の勤務時間帯の1時間まで勤務をしたときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 47 |
| Q45：半日単位の年次有給休暇（午前と午後で半日と定めている）の場合に、午前に取得した労働者が、午後の勤務開始時間に遅刻をしたときは、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 47 |
| Q46：半日単位の年次有給休暇（午前と午後で半日と定めている）の場合に、午前に半日単位の年次有給休暇を取得し、午後から出勤した労働者の時間外労働は、どのように取り扱えばよいのでしょうか。 | 48 |
| Q47：残業（時間外労働）のために、1勤務が2暦日にわたった（翌日に及んだ）場合、その翌日に年次有給休暇を与えてもよいのでしょうか。 | 48 |
| Q48：1勤務16時間隔日勤務者や常時夜勤勤務者など1勤務が2暦日にわたる場合、年次有給休暇をどのように与えればよいのでしょうか。 | 48 |

(2) 付与日数

- Q49：正社員の年次有給休暇は、いつ、何日与えればよいのでしょうか。 50
- Q50：パートやアルバイトにも年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。与えなければならないのであれば、何日与えればよいのでしょうか。 51
- Q51：1日4時間、週5日勤務のパートタイマーの年次有給休暇は、どのように与えればよいのでしょうか。 52
- Q52：1日4時間、週3日勤務のパートタイマーが、年度の途中で本人の希望により、週4日勤務に労働条件を変更しました。この場合の年次有給休暇は、どのように与えればよいのでしょうか。 52
- Q53：定年退職後に再雇用した労働者の週所定労働日数が正社員のときから減少しました。このような場合、どのように年次有給休暇を与えればよいのでしょうか。 53
- Q54：雇入れ後1年6か月と10日目に1日4時間、週4日勤務のパートタイマーから正社員に雇用形態を変更したのですが、どのように年次有給休暇を与えればよいのでしょうか。 54
- Q55：毎月の所定労働日数と所定労働時間を勤務割表で決める場合などのように所定労働日数と所定労働時間が一定ではないパートタイマーの年次有給休暇は、どのように与えればよいのでしょうか。 54
- Q56：出勤率が8割未満になった場合の年次有給休暇は、どのように与えればよいのでしょうか。 55
- Q57：我が社の就業規則は、長年改定していないため、その規則に定めている年次有給休暇の付与日数が現在の労働基準法に比べて少ないようです。現在も就業規則にしたがって付与していますが、問題がありますか。 56

(3) 与える時季

- Q58：労働者から年次有給休暇の時季の指定があったときは、必ず労働者が指定した時季に年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 57
- Q59：年次有給休暇の請求があったのですが、業務多忙を理由として、拒否できますか。また、使用者が時季変更権を行使できる「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、どのような場合ですか。 57
- Q60：派遣労働者の年次有給休暇の時季変更権を行使することができる「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、どのような場合ですか。 58
- Q61：3人の労働者から同じ日に年次有給休暇を請求されたのですが、会社の人員配置の都合上、3人とも認めることはできません。それぞれの取得理由は、①葬儀参列のため、②子供を病院に連れて行くため、③組合活動に充てるためとしています。③の者については、時季変更権を行使しても問題はありませんか。 58

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q62：解雇予告を行い、解雇予定日が20日後である労働者から、残り3労働日の年次有給休暇を請求されましたが、これを拒否できますか。 | 59 |
| Q63：退職願を提出し、退職日が20日後である労働者から、残り3労働日の年次有給休暇を請求されましたが、これを拒否できますか。 | 60 |
| Q64：解雇予定日が20日後である労働者から、残りの出勤日についてすべて年次有給休暇を取得したいと請求されましたが、これを拒否できますか。 | 60 |
| Q65：ある労働者から退職時に、残りの出勤日についてすべて年次有給休暇を取得したいと請求されましたが、これを拒否できますか。 | 61 |
| Q66：年次有給休暇を取得した当日に、会社の緊急のため出勤させることはできますか。 | 61 |
| Q67：振替休日と代休、年次有給休暇の関係はどのようになるのでしょうか。例えば、「代休が残っている場合は年次有給休暇より代休を先に消化すべき」旨の就業規則等の定めがある場合に年次有給休暇を請求されたときは、年次有給休暇を与えなければならないのでしょうか。 | 62 |
| Q68：職場の代表者として社外の研修機関に約2週間ほど研修を命じた労働者から、その研修期間内の1日について年次有給休暇の請求がありましたが、これを拒否することはできますか。 | 63 |
| Q69：5月1日に、年次有給休暇の残日数を22労働日もった労働者から、年次有給休暇をすべて取得したあとの6月10日に退職したいと申し出がありました。当社では、毎年6月10日に賞与を支給しますが、その日に在籍していた者にのみ賞与を支給することにしています。このことを考えて、退職日を決めたようなのですが、このような年次有給休暇の取得の仕方を拒否することはできませんか。 | 64 |
| Q70：欠勤した従業員の年次有給休暇の日数が残っている場合に、この欠勤の日について自動的に会社が年次有給休暇を取得したとして処理することは、問題ありませんか。 | 65 |

(4) 請求手続

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q71：年次有給休暇を請求する場合は、取得する2日前までに請求すべき旨の就業規則等の定めは問題ありませんか。 | 66 |
| Q72：当社では、年次有給休暇を請求する場合、「年次有給休暇申請書」を提出することによって請求すべき旨を就業規則に定めていますが、この定めは問題ありませんか。 | 66 |
| Q73：当社では、年次有給休暇を請求する場合には、取得する2日前までに申請書を提出することによって請求すべき旨の就業規則の定めがあります。例えば、取得する前日に請求したり、申請書ではなく口頭で請求した場合などのように、この規定に違反する請求は認めないことは問題ありませんか。 | 67 |

(5) 計画的付与

- Q74：年次有給休暇の計画的付与を行う場合は、職種や特定の労働者ごとに付与日を定めてよいのでしょうか。 68
- Q75：年次有給休暇の計画的付与で指定した日にどうしてもある労働者を出勤させる必要ができてしまいましたが、時季変更権は行使できますか。 69
- Q76：事業場全体で一斉に年次有給休暇の計画的付与を行う場合、年次有給休暇のない者や少ない者はどのように取り扱えばよいのでしょうか。 69
- Q77：年次有給休暇の計画的付与を行う場合、前年度からの繰越分についてもその対象とすることができますか。 69
- Q78：年次有給休暇の計画的付与を行っているのですが、計画年度の途中で退職する者がでてきました。その退職予定者が、退職日後の計画的付与予定の年次有給休暇を退職日まで取得したいと請求してきたのですが、これに応じなければなりませんか。 69
- Q79：当社では、4月1日に入社した者に入社と同時に分割付与として、5労働日の年次有給休暇を付与し、同年10月1日に残り5労働日を付与することにして、入社時に付与した5労働日の年次有給休暇について、8月15日から8月19日までの間に計画的付与を行う予定ですが、問題はありますか。 70
- Q80：当社では、景気後退に伴う受注減により生産調整を行うことになり、休業日を設けることを検討しています。この休業日には、休業手当として平均賃金の6割を支払う予定ですが、通常の賃金より低くなってしまいます。そこで、全社一斉に年次有給休暇を取得したものとして取扱うことはできますか。 70
- Q81：当社では、年次有給休暇の計画的付与を行う予定ですが、労働者の代表ではない労働者のひとりがこの年次有給休暇の計画的付与に反対しています。このような場合でも、実施することはできますか。 71
- Q82：当社では、年次有給休暇の計画的付与を行う予定ですが、労使協定の内容は、どのように定めればよいのでしょうか。 71
- Q83：年次有給休暇の計画的付与を行う場合には、就業規則にどのように定めればよいのでしょうか。 77

(6) 欠勤等の年次有給休暇への振り替え

- Q84：欠勤日を事後に年次有給休暇に振り替えてほしいと労働者から申し出があったのですが、これに応じなければなりませんか。 78
- Q85：週3日勤務の時給制のパートタイマーから自分の休日（正社員は通常の出勤日）を年次有給休暇に振り替えてほしいと申し出があったのですが、これに応じなければなりませんか。 78

(7) 年次有給休暇の基準日の統一

Q86：当社は途中入社が多く、年次有給休暇の権利を付与する日（基準日）がひとりひとりバラバラなため、これを全労働者統一したいと考えています。良い方法はありませんか。 79

Q87：年次有給休暇の付与の基準日を4月1日としたときに、平成21年4月1日入社の人にその日に10労働日を与え、平成22年4月1日に11労働日を与える場合、出勤率の算定はどのように行えばよいのでしょうか。 80

Q88：初年度に付与する年次有給休暇の10労働日のうち、4月1日の入社日に5労働日、その6か月後10月1日に5労働日というように分割して付与することはできますか。 80

Q89：在籍出向者の年次有給休暇について、出向元と出向先の基準日がそれぞれ4月1日、10月1日と異なる場合、出向先の基準日を適用して問題ありませんか。 81

4. 年次有給休暇の賃金に関するQ&A

Q90：年次有給休暇を取得した日の賃金は、いくら支払えばよいのでしょうか。また、その金額をその都度変更することはできますか。 82

Q91：労働基準法第39条第6項の「通常の賃金」とは、どのような方法で決めた額ですか。 83

Q92：常夜勤者が年次有給休暇を取得した場合、「通常の賃金」には、深夜の割増賃金も含めなければならないのでしょうか。 84

Q93：日によって所定労働時間が異なる時給制のパートタイマーの「通常の賃金」は、どのように算定すればよいのでしょうか。 84

Q94：1日3時間の所定労働時間であった時給制パートタイマーを1日5時間の所定労働時間に変更した場合、1日3時間の所定労働時間のときに発生した年次有給休暇については3時間分の賃金を支払えばよいのでしょうか。 85

5. 年次有給休暇の時効と権利の消滅に関するQ&A

Q95：年次有給休暇は、発生した年だけにしか与えなくてもよいのでしょうか。もし、繰り越しができるとすれば、何年繰り越しができるのでしょうか。 86

Q96：入社後6か月勤務した労働者に10労働日の年次有給休暇の権利を与え、そのうち4労働日を消化しました。入社後1年6か月に11労働日の年次有給休暇の権利を与え、3労働日を消化しました。この3労働日は入社後6か月に発生したものから消化していくのでしょうか。それとも、入社後1年6か月に発生したものから消化していくのでしょうか。 86

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q97：前年度からの繰越分があっても、当年度に発生した分から先に取りらせることはできますか。 | 87 |
| Q98：就業規則で年次有給休暇の繰越をできないように規定することは問題ありませんか。 | 87 |
| Q99：入社6か月経過後に与える10労働日の年次有給休暇のうち、入社日に5労働日、6か月後に残りの5労働日を与えるというような分割付与の場合、年次有給休暇の権利の時効の起算日はいつからになるのでしょうか。 | 88 |
| Q100：年次有給休暇を買い取り（買い上げ）してもよいのでしょうか。 | 88 |
| Q101：退職予定者から、年次有給休暇の買い上げを請求されましたが、会社はこれに応じなければならないのでしょうか。 | 89 |
| Q102：退職予定者が、残りの出勤予定日のすべての日について、年次有給休暇を請求したときに、会社は業務引継ぎのため、その年次有給休暇の一部を買い取り（買い上げ）することはできますか。 | 89 |

6. その他の事項に関するQ&A

（1）年次有給休暇の取得と不利益取扱い

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Q103：皆勤手当や賞与を算定する場合に年次有給休暇を取得した日を欠勤扱いしてもよいのでしょうか。 | 91 |
| Q104：就業規則でパートタイマーの通勤手当は、実際に出勤した日のみ支払う旨を規定していますが、年次有給休暇を取得した日は実際に出勤していないため支給していませんが、問題ありませんか。 | 91 |

（2）年次有給休暇の管理

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Q105：年次有給休暇の残日数等を管理するため、管理表を作っておいた方がよいでしょうか。また、法令でその作成方法は決められていますか。 | 93 |
|---------------------------------------------------------------------|----|

第一章 労働基準法に定める年次有給休暇の概要

(1) 年次有給休暇とは

使用者は、

- ① その雇入れの日から起算して、6か月間継続勤務していること
- ② その期間の全労働日に8割以上出勤したこと

①と②の両方の条件を満たした労働者に対しては、継続又は分割した10労働日の年次有給休暇を与えなければなりません。

この「全労働日」とは、総暦日数から所定休日を除いた日をいいます。

また、

- ・遅刻、早退などで一部でも出勤した日
- ・業務上傷病にかかり療養のため休業した期間
- ・育児・介護休業法に定める育児休業又は介護休業をした期間
- ・産前産後の休業期間
- ・年次有給休暇の休暇日

については、出勤した日として計算しなければなりません。

この「全労働日」から

- ・使用者の責に帰すべき事由による休業日
- ・正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

は除外しなければなりません。

このようにして計算した「全労働日」の8割以上の日を出勤していた場合には、雇入れ日から6か月を経過した日に10労働日の有給休暇の権利を与えます。

また、雇入れ日から1年6か月を経過した日にも、雇入れ日から7か月目から1年6か月までの期間を同様に計算し、8割以上の日を出勤していた場合、今度は11労働日の有給休暇を与えます。

同様に、以下の日数を付与することになります。ただし、前述の①と②の条件を満たさなかった場合は、その年には新たに年次有給休暇を与える必要はありませんが、労働者は前年度からの繰越分を取得（時季指定）することができます。

| 勤続年月 | 与えるべき年次有給休暇の日数 |
|-------|----------------|
| 6か月 | 10労働日 |
| 1年6か月 | 11労働日 |
| 2年6ヶ月 | 12労働日 |
| 3年6ヶ月 | 14労働日 |
| 4年6ヶ月 | 16労働日 |
| 5年6ヶ月 | 18労働日 |

| 勤続年月 | 与えるべき年次有給休暇の日数 |
|---------|----------------|
| 6年6ヶ月以上 | 20労働日 |

ここで、労働日といているのは、休暇は、労働日（労働の義務がある日）に付与しなければならないからです。

(2) パートタイマーなどの付与日数

年次有給休暇は、パートタイマーやアルバイトであっても必ず与えなければなりません。ただし、労働日数が少ない労働者については、その10労働日をそのまま付与するのではなく、労働日数などに応じて比例付与すればよいことになっています。

この比例付与の対象になるのは次の者です。

- ・ 週の所定労働日数が4日以下で、週所定労働時間が30時間未満の者
- ・ 週以外の期間によって所定労働日数が決められている場合は、その年間所定労働日数が216日以下で、週所定労働時間が30時間未満の者

したがって、週の所定労働日数が5日以上の場合、年間所定労働日数が217日以上の場合、週所定労働時間が30時間以上の場合、比例付与の対象とはなりません。例えば、1日3時間、週5日勤務のパートタイマーの場合は、勤務日数が週5日ですので、比例付与の対象とはならず、通常の正社員と同様の年次有給休暇を付与しなければなりません。

| 週所定労働時間 | 6か月 | 1年 6か月 | 2年 6か月 | 3年 6か月 | 4年 6か月 | 5年 6か月 | 6年 6か月 以上 |
|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|
| 5日以上 (年217日以上) | 10 労働日 | 11 労働日 | 12 労働日 | 14 労働日 | 16 労働日 | 18 労働日 | 20 労働日 |
| 4日(年216～ 169日) | 7 労働日 | 8 労働日 | 9 労働日 | 10 労働日 | 12 労働日 | 13 労働日 | 15 労働日 |
| 3日(年168～ 121日) | 5 労働日 | 6 労働日 | 6 労働日 | 8 労働日 | 9 労働日 | 10 労働日 | 11 労働日 |
| 2日(年120～ 73日) | 3 労働日 | 4 労働日 | 4 労働日 | 5 労働日 | 6 労働日 | 6 労働日 | 7 労働日 |
| 1日(年72～48 日) | 1 労働日 | 2 労働日 | 2 労働日 | 2 労働日 | 3 労働日 | 3 労働日 | 3 労働日 |

このように、通常の労働者に比べて勤務日数の少ないパートタイマーであっても、その週所定労働日数に応じて年次有給休暇を与えなければなりません。「パートタイマーだか

ら年次有給休暇を与えなくても良い」というのは誤解です。

(3) 時季指定権と時季変更権

労働者が「いつからいつまで年次有給休暇を取得するのか」（時季及び日数）を指定する権利を時季指定権といいます。

これに対して会社は、事業の正常な運営を妨げるような場合に限って、労働者に対して年次有給休暇の日を変更させることができます。これを時季変更権といいます。

この「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、年度末の業務繁忙期などに多数の労働者から年次有給休暇の請求が集中したために全員に休暇を与えることができないような場合に限られます。

(4) 年次有給休暇の計画的付与

使用者は、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との労使協定により、年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合、年次有給休暇の5日を超える部分については、労働者の時季指定権の規定にかかわらず、年次有給休暇を与えることができます。

このように、労使協定を締結した場合には、年次有給休暇の5日を超える部分について、全社一斉に付与しても、部課係班などグループごとに付与しても、個人ごとに付与しても構いません。なお、この労使協定は労働基準監督署への届出は不要です。

この計画的付与を実施する場合は、労働者の時季指定権と会社の時季変更権ともに行使できないことになっています。もし、業務が忙しくなったからといって、計画的付与日に出勤をさせることはできません。一度決めたら、原則変更はできないのです。このため、計画は慎重に行なう必要があります。

また、年次有給休暇の残日数がない労働者を事業場全体の休業による一斉付与により休業させた場合は、会社はこの労働者に対して休業手当を支払わなくてはなりません（昭63.3.14基発150号）。

(5) 年次有給休暇の時効

年次有給休暇の請求権の時効は、2年です。

すなわち、入社後6か月を経過したとき（「基準日」といいます）に10労働日の年次有給休暇の請求権が発生します。そして、その年次有給休暇の請求権は基準日から2年後に時効により、消滅します。

これにより、当年度に発生した年次有給休暇の日数は翌年度まで繰り越すことができます。

(6) 不利益な取扱いの禁止

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金を減額したり、精皆勤手当や賞与の算定に際して欠勤として取り扱ったりするなどの不利益な取扱いは禁止されています。

(7) 年次有給休暇の賃金

使用者は、年次有給休暇の期間について、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければなりません。

また、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、ないときは労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定により、年次有給休暇の期間について健康保険法の標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによることになります。

したがって、年次有給休暇の際に支払うべき賃金は、

- ① 平均賃金
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③ 健康保険法の標準報酬日額に相当する額

のいずれかになります。

ただし、原則は①又は②となり、そのいずれかを選択するかは、就業規則その他これに準ずるものにおいて明確に規定しなければなりません。また、その定めをしたときは、必ずその定めに従うことが必要です。

労働者各人について、その都度使用者の恣意的（そのときの思いつきなどで）選択を認められるものではありません。（昭27.9.20基発第675号）

(8) 半日単位の付与について

年次有給休暇の付与は1日単位が原則ですので、労働者から半日単位で請求された場合に依じる義務はありません。ただし、使用者と労働者が合意の上で半日単位で付与することは差し支えありません。（昭63.3.14基発150号）

(9) 労働基準法の改正について（年次有給休暇に関する部分）

平成22年4月1日より、労働基準法の改正に伴い、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るようになります。

【時間単位の年次有給休暇制度の導入方法】

時間単位の年次有給休暇は、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合と、ない場合には労働者の過半数を代表する者との労使協定を締結することによって、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。これはあくまで時間単位ですので、分単位などの時間未満の単位は認められません。

そして、労働基準法第89条では、就業規則に必ず記載すべき絶対的必要記載事項として、休暇に関する事項を定めていますので、時間単位の年次有給休暇についても就業規則に記載しておく必要があります。

【時間単位の年次有給休暇に関する就業規則記載例】

(年次有給休暇の時間単位の付与)

第〇〇条 会社は、前条の年次有給休暇のうち、1年において5日を限度として、労使協定に定める対象者に、時間単位の年次有給休暇を与える。なお、年次有給休暇を時間単位で取得しようとする従業員は、前条と同様の手続きにより、会社に届け出なければならない。その場合、1日分の年次有給休暇に相当する時間数は8時間とし、1時間単位で取得するものとする。ただし、会社は、届出のあった時間単位の年次有給休暇が事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。

【労使協定で定める事項】

労使協定で定める事項は次の4点です。

① 時間単位の年次有給休暇の対象となる労働者の範囲

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 時間単位の年次有給休暇の日数

前年度からの繰越分がある場合にはこれも含めて、5日以内の範囲で定めます。

③ 時間単位の年次有給休暇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には、時間単位に切り上げてから計算します。例えば、1日の所定労働時間が7時間30分の場合は7時間30分を切り上げて8時間とします。ただし、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数（これが決まっていない場合は、決まっている期間における1日平均所定労働時間数）を基に定めます。

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（例えば2時間など）を記入します。当然ですが、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

【時間単位の年次有給休暇に関する労使協定例】

時間単位の年次有給休暇に関する労使協定

株式会社〇〇と労働者代表〇〇は、従業員の年次有給休暇の計画的付与について、以下のとおり協定を締結する。

（対象者）

第1条 時間単位の年次有給休暇の対象者は、すべての労働者とする。

（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年に5日以内とする。

（1日分の年次有給休暇に相当する時間単位の年次有給休暇）

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日分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。

（有効期間）

第5条 本協定の有効期間は、平成〇年4月1日から平成〇年3月31日までの1年間とする。

平成〇年〇月〇日

株式会社〇〇 代表取締役社長 〇〇〇〇印

株式会社〇〇 労働者代表 〇〇〇〇印

【半日単位の付与との関係】

労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていなくとも、日単位の取得の阻害にならない範囲で半日単位で与えることもできます（「（8）半日単位の付与について」参照）。改正後もこの半日単位の年次有給休暇について取扱いに変更はありません（平21.5.29基発0529001号）。

【時季変更権との関係】

時間単位の年次有給休暇も従来の年次有給休暇と同様ですので、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（平21.5.29基発0529001号）。

【計画的付与との関係】

時間単位の年次有給休暇は、労働者が時間単位での取得を請求した場合に、労働者が請求した時季に時間単位で年次有給休暇を与えることができるものですので、計画的付与として時間単位の年次有給休暇を付与することは認められません（平21.5.29基発0529001号）。

【支払うべき賃金額】

時間単位の年次有給休暇の1時間分の賃金額は、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金、③標準報酬日額（労使協定が必要です）のいずれかをその日の所定労働時間数で割った額になります。

なお、①、②、③のいずれかにするのかわについては、日単位の場合と同様の取扱いにする必要があります（平21.5.29基発0529001号）。

第二章 年次有給休暇に関するQ & A

1. 年次有給休暇の権利等に関するQ & A

(1) 年次有給休暇の権利

Q1：休日、休暇、休業、休職の違いについて、教えてください。

【休日とは】

休日とは、もともと労働者の労働する義務のない日のことです。

この休日には、労働基準法で定められている法定休日と会社が独自に定めている所定休日があります。労働基準法では、毎週1回の休日を与えなければならないとしています。この毎週1回の休日が法定休日です。それ以外の休日は会社が独自に定めている所定休日となります。

どちらの場合も休日ですので、原則として、休日にはもともと労働者には労働する義務がなく、会社は労働者を働かせることはできません。

【休暇とは】

休暇とは、労働者に労働する義務がある日に会社はその労働義務を免除する日のことです。ですから、労働する義務がある日にしか休暇を取ることはできません。

労働基準法第39条第1項にも「10労働日の有給休暇を与えなければならない」としているのは、あくまで、休暇は労働日（労働義務のある日）にしか取得できないことを表しています。

休暇にも、法律上定められた法定休暇と会社が独自に定めた所定休暇があります。法定休暇には、労働基準法に定められている年次有給休暇、育児介護休業法で定められている子の看護休暇などがあります。また、所定休暇には、会社によって異なりますが、慶弔休暇やリフレッシュ休暇などがあります。

【休業とは】

休業とは、休暇と同じく、労働者に労働する義務がある日に会社はその労働義務を免除する日のことです。ただ、「休業」の方は、読んで字のごとく、業を休むということですので、イメージ的には、休暇より長期にわたるものを休業というようです。（法律上の規定はありません。）

行政通達では、休業について、次のように示されています。

「『休業』とは、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいい、労働基準法第89条第1号の『休暇』に含まれること。

『休暇』と『休業』とを厳密に区別する基準はないが、『休暇』のうち連続して取得することが一般的であるものを『休業』としている用語例（労働基準法第65条の産前産後の休業など）になったものであること。」（平16.12.28職発第1228001号／雇発第1228002号）

休業には、労働基準法で定められている産前産後休業、育児介護休業法で定められている育児休業や介護休業などがあります。

通常、休業している期間中には休暇を取得することができません。休業している期間中には労働者の労働義務が既に免除されており、休暇を取ること、すなわち、さらに労働義務を免除されることができないからです。

※ 会社独自の所定休暇の場合は、会社と労働者の取決め等（就業規則等）が適用されません。

【休職とは】

休職に関しては、労働基準法上の定めはありません。したがって、会社と労働者が自由に決定することができます。

休職制度がある会社の場合は、どのような場合に休職となるのか（休職の事由）、休職期間の長さ、どのような場合にどういう手続きで復職とするのか（復職の基準と手続き）、休職期間満了までに復職できない場合はどうなるのか（復職できない場合の措置）などの休職制度をあらかじめ就業規則等に定めておきます。

この休職制度は、会社が休職を発令することによって、労働義務を免除する効果があります。

休職制度は、労働基準法上必ず制度を設けなければならないわけではありませんので、もし、会社に休職制度がない場合でも、違法ではありません。

Q2：年次有給休暇の時季指定権とは、どのような権利ですか。

【年次有給休暇の時季指定権とは】

労働基準法第39条第1項は、6か月間継続して勤務して、出勤率が8割以上だったときに、連続又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならないとしています。

しかし、この要件を満たしたときには、あくまで10労働日の有給休暇を取得することができるという「権利」を与えるだけにすぎません。

ですから、実際に労働者が有給休暇を取得するには、「いつからいつまで取得します」というように、その休暇の時季を指定する必要があります。

この労働者がもっている有給休暇を取得する時季を指定する権利のことを「時季指定権」といいます。

(参考文献)

- ・厚生労働省労働基準局編「労働基準法解釈総覧」労働調査会 平成21年
- ・労働調査会出版局編「年次有給休暇制度の解説とQ&A」労働調査会 平成17年
- ・労働調査会出版局編「ケーススタディ労務相談事例集②」社団法人全国労働基準関係団体連合会 平成21年
- ・労働調査会出版局編「労働時間の規定・協定のモデル事例」労働調査会 平成17年
- ・千葉 博「労働法実務相談シリーズ② 労働時間・休日・休暇Q&A 第2版」株式会社労務行政 平成21年
- ・全国社会保険労務士会連合会編「労働基準法の実務相談」株式会社中央経済社 平成21年
- ・社団法人全国労働基準関係団体連合会編「休む 休める 休ませる ここがポイント」社団法人全国労働基準関係団体連合会 平成18年

<著者プロフィール>

福永 鉄也 (ふくなが てつや)

特定社会保険労務士。

宮崎県宮崎市出身。宮崎大学工学部機械工学科を卒業後、地元電機メーカーに当初技術者として就職。2年後に総務部に配属され、その後は工場の生産管理業務、安全衛生業務、人事・労務関係業務などに従事。平成16年同社を退職し、同年社会保険労務士試験に合格、平成17年ふくなが社労士事務所を開業。平成19年特定社会保険労務士付記。既販情報ツールとして「3分で簡単にわかる！安全衛生管理体制」。

<ご連絡先>

ふくなが社労士事務所

〒889-1603 宮崎県宮崎郡清武町正手1-82マノワール51-203

T E L : 090-9472-6705

F A X : 0985-84-4553

e-mail : postmaster@fukunagasr.com

ウェブサイト : 「ふくなが社労士事務所」 <http://fukunagasr.com/>

年次有給休暇のポイントとQ&A 105問

平成22年3月1日 初版発行

著者 特定社会保険労務士 福永 鉄也

定価 2,980円

Copyright 2010 All rights reserved by Tetsuya Fukunaga