

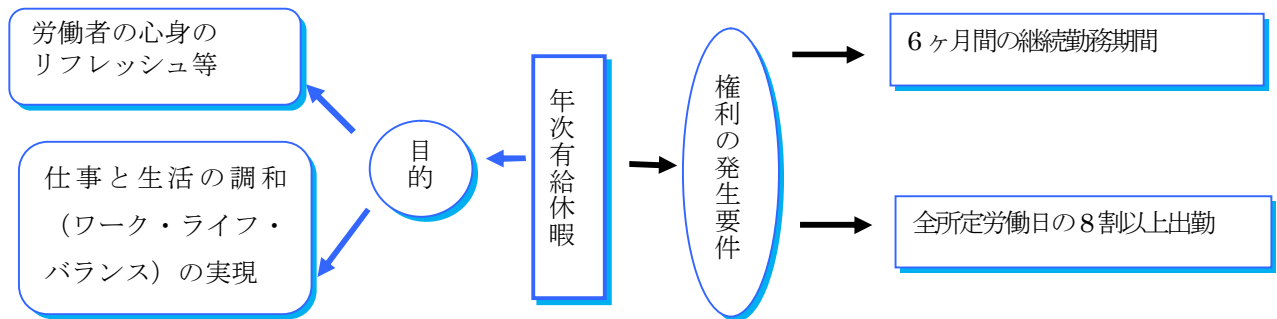
## 年次有給休暇（法第39条）

年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤したすべての労働者（\*）に対して最低10日を与えなければなりません。

なお、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができます。

また、「働き方改革関連法」による法改正で、年10日以上付与される労働者に対し、労働者の希望を聴き、1年以内に使用者が時季を指定して5日取得させることが必要となりました。（別記「年5日の年次有給休暇の確実な取得」参照）

（\*）すべての労働者には、アルバイト等の短時間労働者も含まれます。



### ■年次有給休暇の付与日数

#### ①週所定労働日数が5日以上又は週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務期間	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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

#### ②週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	継続勤務期間						
		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
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認定職業訓練を受ける未成年者（第72条）で②に該当する労働者を除く

継続勤務期間	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 以上
付与日数	12日	13日	14日	16日	18日	20日

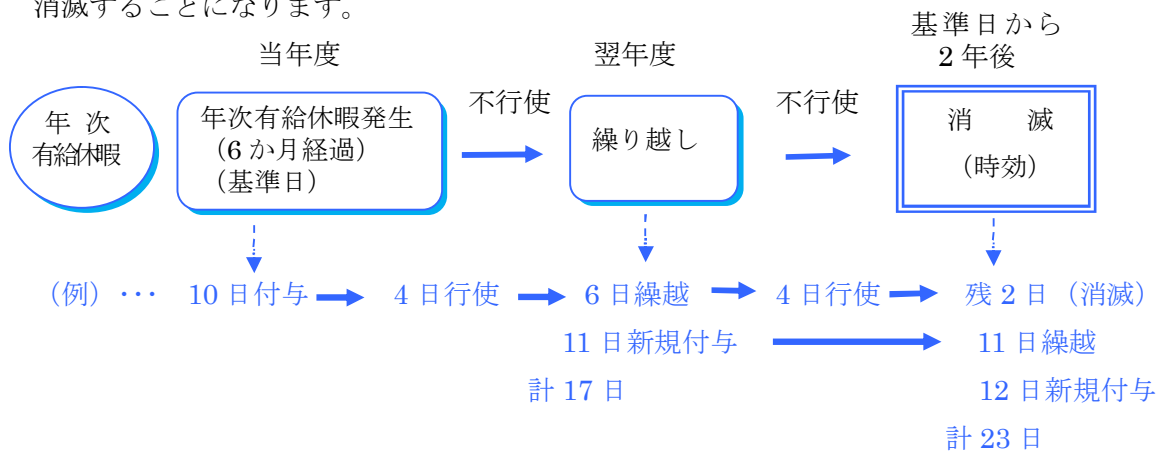
## ■年次有給休暇の取得時季

年次有給休暇の取得時季については、労働者に時季指定権があります。

なお、指定時季が事業の正常な運営を妨げるような場合は、会社に休暇時季の変更権が認められています。「事業の正常な運営を妨げる」とは、年度末の業務繁忙期などに多数の労働者の請求が集中したため全員に休暇を付与しがたいような場合などに限られます。。

## ■年次有給休暇の請求権

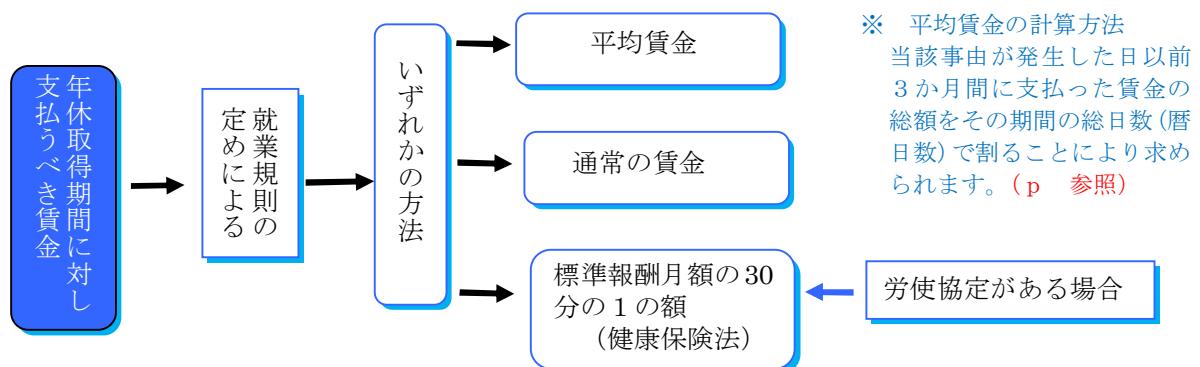
年次有給休暇の請求権は、労働基準法第 115 条の規定（p 参照）により、2 年間で時効によって消滅します。年次有給休暇の請求権は、基準日に発生するものであるため、基準日から起算して 2 年間、すなわち、当年度の初日に発生した休暇については、翌年度末で時効により消滅することになります。



## ■年次有給休暇の賃金の支払

年次有給休暇取得中の賃金については、就業規則その他に定めるものの規定に基づき、平均賃金又は所定労働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。

ただし、過半数労働組合又は労働者の過半数代表者との書面による協定により、健康保険法の標準報酬月額額の 30 分の 1 に相当する金額を支払う旨の定めをしたときは、これを支払わなければなりません。



## ■継続勤務について

継続勤務とは、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいい、必ずしも継続して出勤することは要しません。したがって、病気や労働組合の専従のため休職している期間も継続期間に該当し、継続勤務年数の計算に当たってはこれらの期間を通算しなければなりません。

また、継続勤務であるか否か、すなわち労働契約が存続しているか否は勤務の実態に即し実質的に判断すべきものとされており、次のような場合には継続勤務しているものとして、勤続年数を通算しなければなりません。

- ① 定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再雇用した場合
- ② 臨時工、パート等を正規職員に切り替えた場合
- ③ 日雇又は短期契約者の者について、契約が更新されている場合等

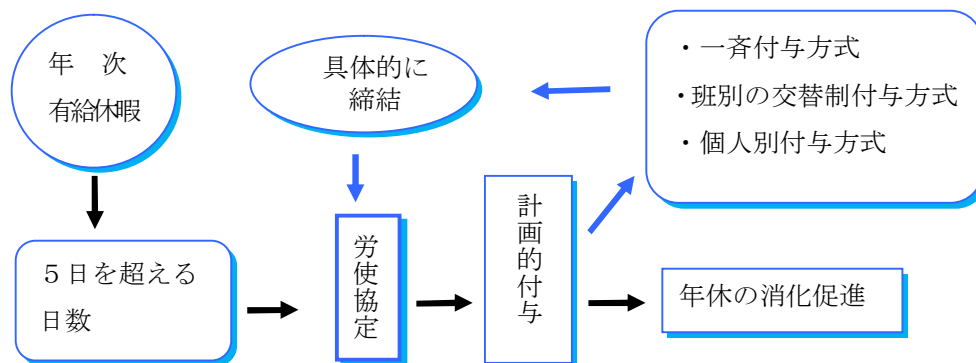
## ■年次有給休暇を取得したことによる不利益な取扱いの禁止（第136条）

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額や精皆勤手当及び賞与の算定などに際して、欠勤として取り扱うなどの不利益な取扱いはしないようにしなければなりません。

## ■年次有給休暇の計画的付与

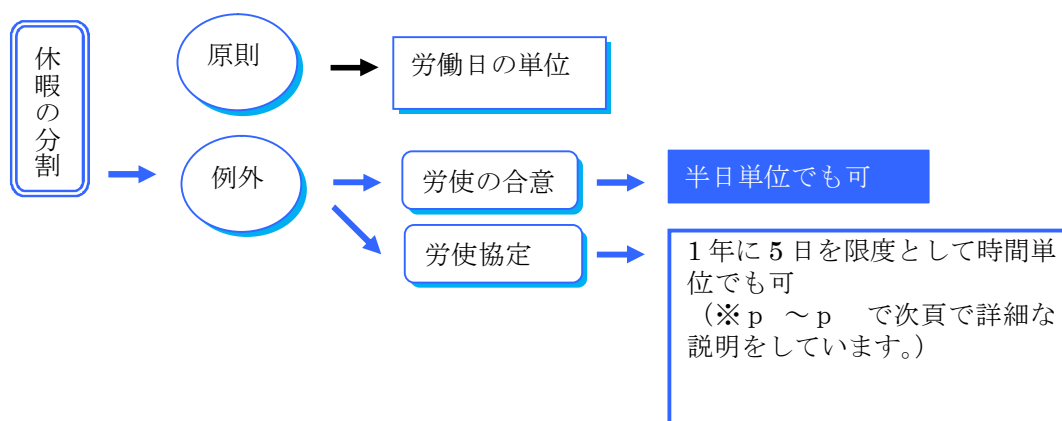
年次有給休暇の計画的付与は、労使協定で年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合で、年次有給休暇のうち5日を超える部分（繰越し分を含みます）に限ります。

付与不法としては、例えば事業場全体の休業による一斉付与、班別の交替制付与、年休計画表による個人別付与などが考えられます。



## ■年次有給休暇の半日付与

年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得することができます。なお、この労使協定によらず労働者が半日単位で請求しても、これに応じる法的義務はありませんが、請求に応じて半日単位で与えることはできます。



## ◆仕事と生活の調和をめざして

計画的な年次有給休暇の取得促進をしましょう!!

仕事と生活の調和  
(ワーク・ライフ  
・バランス) が  
実現した社会とは



「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」です。

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。

仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるよう、  
時間単位で年次有給休暇を付与できます。

### 時間単位年休制度のポイント

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。

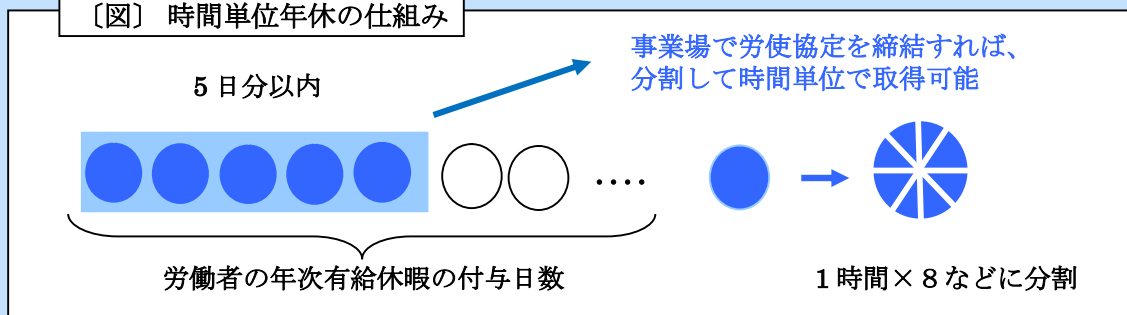
#### （時間単位年休）

\*分単位など時間未満の単位は認められません。

\*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い場合でも、  
日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です。

半日単位の年休についての取扱いに変更はありません。

#### 〔図〕 時間単位年休の仕組み



#### 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
- ②時間単位年休の日数
- ③時間単位年休1日の時間数
- ④1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 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。

(例) 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休  
→ 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休  
(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。)

※日によって所定労働時間が異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数(これが決っていない場合は決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。

### 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。

※ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

#### 時季変更権との関係

時間単位年休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。

#### 支払われる賃金額

時間単位年休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われる通常の賃金 ③標準報酬日額(労使協定が必要)のいずれかをその日の所定労働日数で割った額になります。

①～③のいずれかにするかは、日単位による取得の場合と同様にしてください。

### 時間単位年休を導入する場合の労使協定の例

(対象者)

第1条 すべての労働者を対象とする。

(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日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)

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)

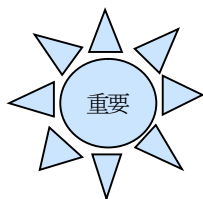
第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

#### ポイント1

時間単位年休に係る労使協定が締結されていても、時間単位によるか日単位によるかは、労働者の選択によります。したがって、時間単位による取得を義務付けることはできません。

#### ポイント2

労使協定の締結によって、時間単位年休を実施する場合には、時間単位年休に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があります。



繰越される年次有給休暇は、時間単位年休の未消化分をそのまま(1日未満の端数も含みます)を繰越す必要があります。