

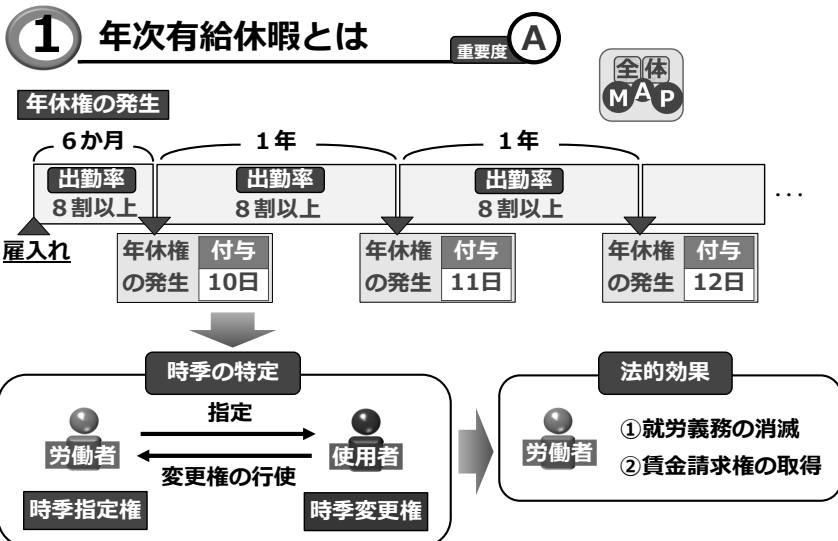
# 11

# 年次有給休暇

## 11

### 年休

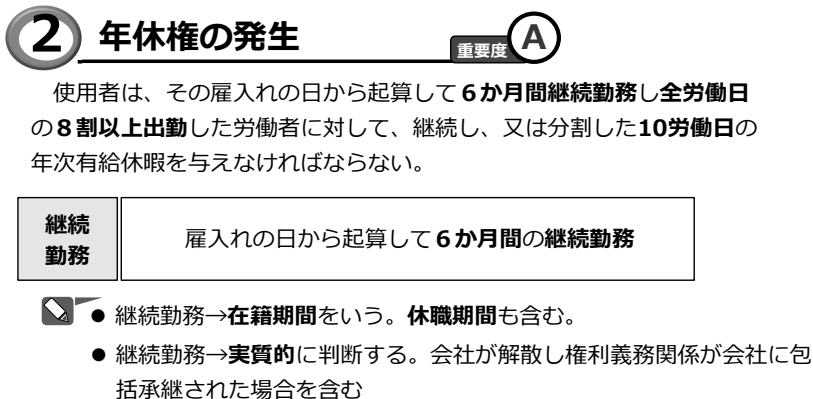
|          |
|----------|
| 年休権の発生   |
| 年休の時季の特定 |
| 年休の法的効果  |
| 年休中の賃金   |



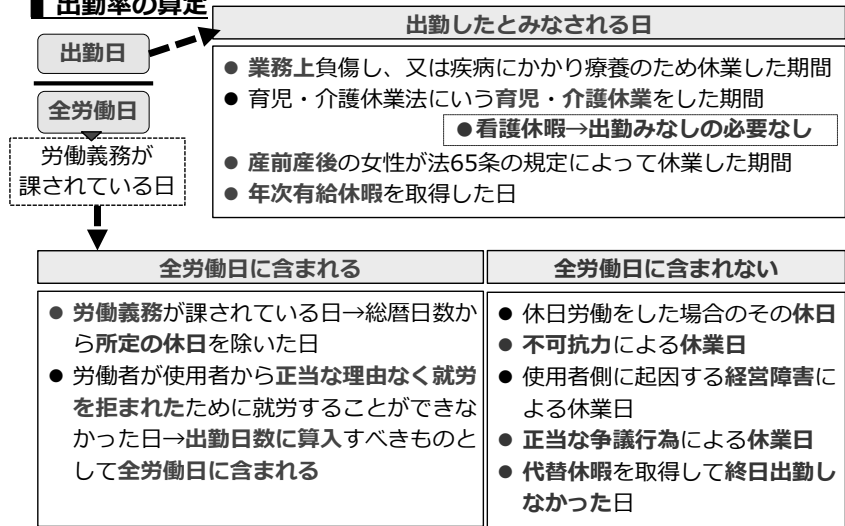
## 11

### 年休

|          |
|----------|
| 年休権の発生   |
| 年休の時季の特定 |
| 年休の法的効果  |
| 年休中の賃金   |



## 出勤率の算定



## 付与日数

| 原則              | 10労働日                                                                                                                                                              |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1年6か月以上継続勤務した場合 | ① 6か月経過日から起算した継続勤務年数1年ごとに、10日に一定の労働日を加算する。<br>② 直前の1年の期間における出勤率が8割以上である場合に権利が発生する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>●8割未満である場合<br/>→その年の年休権は発生しない</li> </ul> |

|      | 継続勤務 | 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 |
|------|------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 基本日数 |      | 10日 | 10日   | 10日   | 10日   | 10日   | 10日   | 10日     |
| 加算日数 |      | —   | 1日    | 2日    | 4日    | 6日    | 8日    | 10日     |
| 付与日数 |      | 10日 | 11日   | 12日   | 14日   | 16日   | 18日   | 20日     |

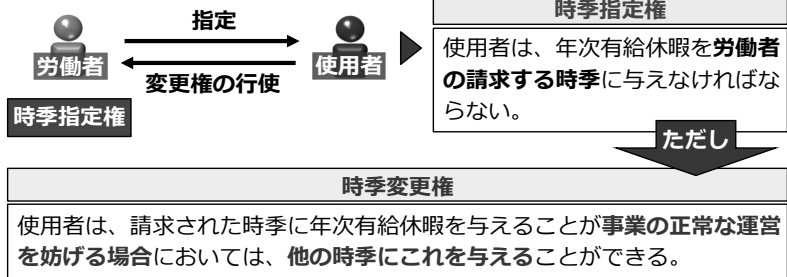
# 11

## 年休

- 年休権の発生
- 年休の時季の特定
- 年休の法的効果
- 年休中の賃金

## ③ 年休の時季の特定

重要度 A



- 年休の成立要件→使用者の承認によって成立するわけではない
- 労働者が事前の調整を経ず長期かつ連続の年休を取得しようとする場合→時季変更権の行使について使用者に裁量的判断の余地が認められる

# 11

## 年 休

|          |
|----------|
| 年休権の発生   |
| 年休の時季の特定 |
| 年休の法的効果  |
| 年休中の賃金   |

### ④ 年休の法的効果

重要度 **A**

一定日数の年休権を取得した労働者は、時季指定権の行使又は労使協定による年休日の特定によって、年次有給休暇の効果（年休日についての**就労義務の消滅**と法所定の**賃金請求権の取得**）を発生させることができる。

| 年休が成立する                                                                                                                                               | 年休が成立しない                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 就労義務がある日</li> <li>● 病気療養のため</li> <li>● 育児休業申出前に計画年休の定め</li> <li>● 他の事業場における争議行為に年次有給休暇を取得して参加する場合</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 休職により労働義務が免除されている者</li> <li>● 育児休業申出後</li> <li>● 労働者の所属する事業場における年次有給休暇の争議目的利用</li> </ul> |

● 年次有給休暇の**使途**→使用者の干渉を許さない**労働者の自由**

# 11

## 年 休

|          |
|----------|
| 年休権の発生   |
| 年休の時季の特定 |
| 年休の法的効果  |
| 年休中の賃金   |

### ⑤ 年休中の賃金

重要度 **A**

使用者は、年次有給休暇の期間又は年次有給休暇の時間については、**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**、以下のいずれかの賃金を支払わなければならない。

|                                    |                           |
|------------------------------------|---------------------------|
| 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 標準報酬月額額の30分の1に相当する金額 <b>労使協定</b> |                           |

● 就業規則等であらかじめ定められたものを払う→使用者や労働者が任意に選択することはできない

# 11

## 年 休

|        |
|--------|
| 斉一的付与  |
| 比例付与   |
| 時間単位年休 |
| 計画年休   |
| 指定義務   |
| その他    |

### ⑥ 年休の特例的取扱い

重要度 **A**



|      | 原 則                                                                                                                                                                                                                                               | 例 外                                                                                   |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 権利発生 | 継続勤務6か月経過日                                                                                                                                                                                                                                        | ● 法定の権利発生日より繰り上げて発生 <b>斉一的付与</b>                                                      |
| 付与日数 | 10日+勤続年数に応じた加算                                                                                                                                                                                                                                    | ● 短時間労働者には通常と異なる付与日数 <b>比例付与</b>                                                      |
| 単位   | 1日単位                                                                                                                                                                                                                                              | ● 1日分の年休を分割して時間単位で取得可 <b>時間単位年休</b><br><b>労使協定</b>                                    |
| 時季特定 | <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">労働者<br/>時季指定権</div> <div style="margin: 0 10px;">             指定<br/>→<br/>変更権の行使           </div> <div style="text-align: center;">使用者<br/>時季変更権</div> </div> | ● 労使の合意により予め取得日を特定 <b>計画年休</b><br><b>労使協定</b><br><br>● 使用者が時季を指定して取得させる義務 <b>指定義務</b> |

# 11

## 年 休

斉一的付与

比例付与

時間単位  
年休

計画年休

指定義務

その他

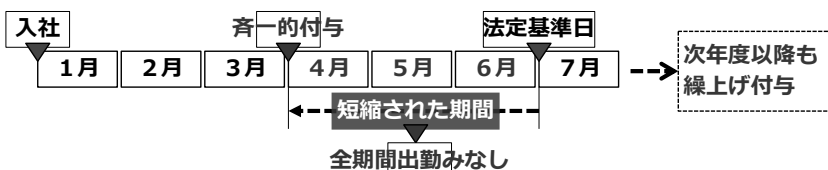
## 7 斉一的付与

重要度

B

年次有給休暇の**斉一的取扱い**（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）や分割付与（初年度において法定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）を行う場合には、以下の要件を充たすことが必要である。

- ① 法定の基準日以前に付与する場合の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**とみなすこと
- ② **次年度以降**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、**法定の基準日より繰り上げる**こと



# 11

## 年 休

斉一的付与

比例付与

時間単位  
年休

計画年休

指定義務

その他

## 8 短時間労働者の比例付与

重要度

A

下記①②の**いずれにも該当する労働者は、比例付与の対象**とされ、通常の労働者より**少ない付与日数**とされる。

- ① 週の所定労働日数が**4日以下**の者（週以外の期間で所定労働日数が定められている場合には、1年間の所定労働日数が**216日以下**の者）
- ② 週の所定労働時間が**30時間未満**である者

|          |        | 週の所定労働日数 |      |
|----------|--------|----------|------|
|          |        | 5日以上     | 4日以下 |
| 週の所定労働時間 | 30時間以上 | 通常付与     | 通常付与 |
|          | 30時間未満 | 通常付与     | 比例付与 |

- 比例付与の対象となるかどうか→一定の継続勤務期間を経過した日（**基準日**）における時間及び日数で決まる

# 11

## 年 休

斉一的付与

比例付与

時間単位  
年休

計画年休

指定義務

その他

## 9 時間単位年休

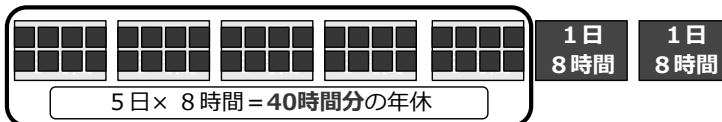
重要度

B

### 要 件

労使協定で、時間を単位として与えることができることとされる**年次有給休暇の日数（5日以内に限る。）**などの事項を締結すること

事例 ※取得単位：1時間



### 効 果

労働者の請求により時間を単位として年次有給休暇を与えることができる。

- 使用者の**時季変更権**→対象となる
- 計画的付与として時間単位年休を与えること→認められない

# 11

## 年休

斉一的付与

比例付与

時間単位  
年休

計画年休

指定義務

その他

## 10 計画年休

重要性 B

### 要件

労使協定により年休を与える時季に関する定めをすること

### 効果

年休の日数のうち**5日を超える部分**については、使用者は、その定めにより年次有給休暇を与えることができる。

### 事例

|         |          |
|---------|----------|
| 20日     |          |
| 5日 個人利用 | 15日 計画付与 |

- 付与の方式→事業場全体で一斉に付与するものには限られない（班別、個人別も可能）
- 繰越年休がある場合→繰越年休を含めて計画年休の対象
- 労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権→ともに行使できない

# 11

## 年休

斉一的付与

比例付与

時間単位  
年休

計画年休

指定義務

その他

## 11 指定義務

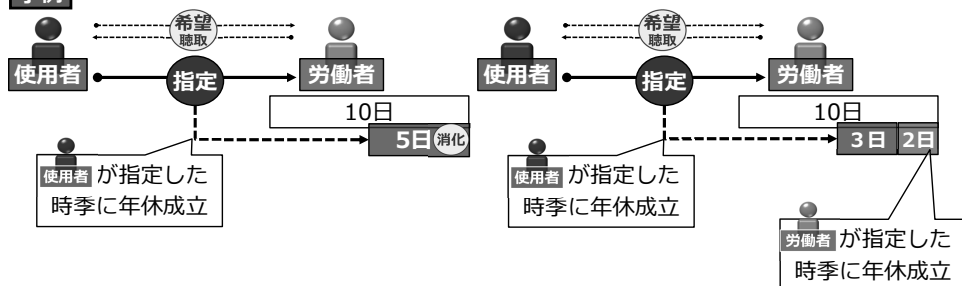
重要性 B

使用者は、年次有給休暇（その日数が**10労働日以上**である労働者に係るものに限る）の日数のうち**5日**については、**基準日から1年以内**の期間に、労働者ごとに**その時季を定めることにより与えなければならない**。ただし、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

上記の規定にかかわらず、**時季指定や計画年休により年次有給休暇を与えた場合**においては、当該与えた年次有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより**与えることを要しない**。

- **基準日**→継続勤務した期間を6か月経過日から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日
- **上記規定に違反した場合→罰則がある**（30万円以下の罰金）

### 事例



### 意見聴取

- ① 使用者は、労働者に年次有給休暇を時季を定めることにより与えるに当たっては、**あらかじめ**、当該年次有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該**労働者の意見を**聴かなければならない。
- ② 使用者は、上記により聴取した意見を**尊重**するよう**努め**なければならない。

## ■ 年次有給休暇管理簿

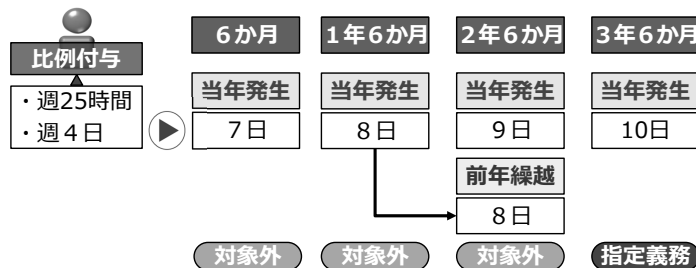
使用者は、年次有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした書類（年次有給休暇管理簿）を作成し、当該年次有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後**5年間**（当分の間、**3年間**）保存しなければならない。

● 労働者名簿又は賃金台帳とあわせて調製することができる

## ■ 使用者による時季指定の対象となる労働者

比例付与でも  
単年10日付与  
であれば対象

「年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」は、基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者を規定したものであり、比例付与の対象となる労働者であって、今年度の基準日に付与される年次有給休暇の日数が10労働日未満であるものについては、仮に、前年度繰越分の年次有給休暇も合算すれば10労働日以上となったとしても、「年次有給休暇の日数が10労働日以上である労働者」には含まれない。



## ■ 労働者自ら取得した半日年休・時間単位年休の取扱い

労働者が半日単位で年次有給休暇を取得した日数分については、**0.5日**として法第39条第8項の「日数」に含まれ、当該日数分について使用者は時季指定を要しない。

なお、労働者が時間単位で年次有給休暇を取得した日数分については、法第39条第8項の「日数」には含まれない。

## ■ 半日単位・時間単位による時季指定の可否

労働者の意見を聴いた際に半日単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合においては、使用者が年次有給休暇の時季指定を半日単位で行うことは差し支えない。この場合において、半日の年次有給休暇の日数は**0.5日**として取り扱う。

また、時季指定を時間単位年休で行うことは認められない。

## ■ 年5日を超える時季指定の可否

労働者の個人的事由による取得のために労働者の指定した時季に与えられるものとして一定の日数を留保する観点から、時季指定として**5日を超える日数**を指定することは**できない**。

## ■ 事業場が独自に設けている特別休暇の取扱い

法定の年次有給休暇とは別に設けられた**特別休暇**（たとえば、法第115条の時効が経過した後においても、取得の事由及び時季を限定せず、法定の年次有給休暇を引き続き取得可能としている場合のように、法定の年次有給休暇日数を上乗せするものとして付与されるものを除く。以下同じ。）を取得した日数分については、法第39条第8項の「日数」には**含まれない**。

# 11

## 年休

斉一的付与

比例付与

時間単位  
年休

計画年休

指定義務

その他

## 12 その他

重要度 **B**

### ■ 不利益取扱いの禁止

使用者は年次有給休暇を取得した労働者に対して、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らない**。

- 違反についての罰則→**ない**

### ■ 未消化の年休

当該年度に消化されなかった年次有給休暇は年度の終了によって消滅せず、**翌年度に繰り越し**され、年休権は**2年**で時効消滅する。

- 未消化の年休の買上げ→労働者が希望したとしても**違法**
- 時効消滅した年休の買上げ→**適法**

## 【MEMO】