

# 労働・助成金情報 特急便

第 67 号 (2017 年 9 月)

深川経営労務事務所  
 社会保険労務士 深川 順次  
 〒812-0014  
 福岡市博多区比恵町 11-7-701  
 TEL : 092-409-9257  
 FAX : 092-409-9258

今回は、人材募集から退職に至るまでの労務管理のポイント第 6 回目、「休暇のルール」についてです。今回はさまざまな休暇のうち、年次有給休暇についてご紹介します。

## ✚ 休暇のルール

### ➤ 休暇の基礎知識

- ①**休暇とは**：労働義務のある労働日に、就労義務を免除された日を意味します。従業員からすると、休日も休暇も同じように感じるかもしれませんが、労働義務があるかないかという点で異なります。休日は労働義務がありません。休暇には、法律上必ず付与しなければならない「法定休暇」と、法定外休暇があります。
- ②**法定休暇とは**：代表格として知られているのが、年次有給休暇です。これは、法律で定められた日数を有給で付与します。一方法定休暇であっても、産前産後休暇や看護休暇は必ずしも有給である必要はなく、会社が任意で決められます。なお、裁判員制度に参加するための休暇は、労働基準法に規定する公民権行使の保障にあたるため、従業員より請求があったときは必要な時間を与えなければなりません。
- ③**法定外休暇とは**：代表格として知られているのが、慶弔休暇や結婚休暇です。休暇ごとに有給とするか無給とするか会社が任意で決めることができます。

	法定の休暇	法定外の休暇 (自由)
有給扱い (給料を引かない)	年次有給休暇	結婚休暇
無給扱い (働かない時間分を引いてもいい)	産前産後休暇	育児休業
	介護休業	育児時間
	生理休暇	通院休暇
	看護休暇	公民権行使

## ✚ 年次有給休暇のポイント

### ➤ 年次有給休暇の基礎知識

- ①**年次有給休暇の付与**：従業員が 6 か月継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した場合に、10 日の有給休暇を付与しなければなりません。その後 1 年経過ごとに、勤続年数に応じた日数が与えられます。
- ②**原則**：従業員が休暇を取りたいという意思表示により休暇が成立し、利用目的を申請書などに記載する必要もなく、会社の承認を必要としません。また、会社による買い上げも禁止されています。

#### ●年次有給休暇の日数

勤続年数	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～
日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

#### ●パートタイム労働者の年次有給休暇付与日数

週の所定労働時間	週の所定労働日数	1 年間の所定労働日数	継続勤続年数に応じた年次有給休暇の日数						
			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～
30 時間以上			10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
30 時間未満	5 日以上	217 日以上	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
	4 日	169～216 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
	3 日	121～168 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
	2 日	73～120 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日
	1 日	48～72 日							

※表の見方

- ①まず、週の所定労働時間数で判断する。30 時間以上の場合は「30 時間以上」の日数。
- ②週の所定労働時間が 30 時間未満の場合は、週の所定労働日数で判断する。
- ③週の所定労働日数が決まっていない場合は、1 年間の所定労働日数で判断する。

## ➤ 出勤率の算定

①年次有給休暇を付与する条件：「全労働日の8割以上（出勤率）出勤」した場合、年次有給休暇が付与されます。全労働日とは、雇い入れ後6か月（6か月経過後は1年）の総暦日数から所定の休日を除いた日数をいいます。出勤率は以下の式で求めます。

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤日}}{\text{全労働日}}$$

②出勤日にカウントする日数：実際に出勤した日以外にも、●業務上の負傷または疾病にかかり療養のために休業した期間●育児・介護休業法に基づく育児・介護休業期間●産前産後の休業期間●年次有給休暇は出勤したものとみなします。

## ➤ 半日・時間単位も可能

年次有給休暇の付与単位：原則として1日単位で付与することとされていますが、労使が合意すれば半日単位の付与は差し支えありません。また、平成22年の労基法改正により、労使協定を締結することを前提として、年5日の範囲内で年次有給休暇を時間単位で付与することが認められるようになりました。

## ➤ 従業員の「時季指定権」と会社の「時季変更権」

①時季指定権とは：年次有給休暇は、従業員の請求する時季に与えなければならないとし、従業員が年次有給休暇を指定取得する日を指定する権利を認めています。これを「時季指定権」といいます。

②時季変更権：従業員に請求された日が事業の正常な運営を妨げるような場合は、会社が従業員の年次有給休暇を他の時季に変更してもいいことが認められています。これを「時季変更権」といいます。時季変更権を行使するには、単に忙しいといっただけの理由では認められず、企業規模や代替者の手配など、諸事情を考慮することが求められます。

## ➤ 時効に注意

年次有給休暇の消滅時効：2年で消滅します。つまり、その年に発生した年次有給休暇は翌年度まで繰り越すことができます。繰り越した年次有給休暇と新たに発生した年次有給休暇については、労使間で特段の取り決めがなければ、原則として繰り越した分から消化することになります。なお、翌年度に繰り越せないといった条項を就業規則で仮に定めたとしても、労働基準法で時効が定められているので、翌年度に繰り越した年次有給休暇の権利が消滅してしまいうことはありません。

## ➤ 原則、買い上げはNG

少ない人数で業務を行っている事業場では、なかなか年次有給休暇を消化できないといった問題があります。そこで、消化しきれない年次有給休暇を買い上げて、賃金で支給する会社もあります。しかし、年次有給休暇の目的が疲労回復であることから、原則として買い上げは認められません。

## ➤ 買い上げがOKなケース

3つの例外のみ認められる：年次有給休暇の買い上げは原則として認められませんが、次の3つの場合は例外として認められます。

①時効が成立している場合

②退職や解雇により年次有給休暇が消化しきれず消滅することが明らかな場合

③法律に定める付与日数を上回って付与している場合

①、②は事前の買い上げとはみなされず、消化する余地がなかったものを会社が恩恵的に買い上げるという点で、違法とはいえません。③については、法定を上回る部分を買上げることができます。

## ➤ 年休を請求できないケース

年次有給休暇の意味：本来、労働義務がある労働日の就労を免除するということですから、そもそも労働義務のない休日取得することはできません。同様に、「休職期間」や「育児休業期間」についても労働の義務がない期間になるので、年次有給休暇を取得することはできません。