

29 年次有給休暇

1 年次有給休暇の発生

年次有給休暇とは、労働者の心身の疲労を回復し、労働力の維持・培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資する観点から、労働者に対し、休日のほかに毎年一定日数の有給の休暇を与える制度である。

使用者は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、下表のとおり有給休暇を付与しなければならない。付与日数は、勤続年数に応じて加算される【**労働基準法第39条第1項、第2項**】。

また、パートタイム・有期雇用労働者やアルバイトのような非正規労働者であっても、週所定労働日数や週所定労働時間に応じて有給休暇が比例付与される【**労働基準法第39条第3項**】。

年次有給休暇の要件である継続勤務とは、労働契約の存続期間、すなわち在籍期間をいう。継続勤務か否かについては、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、在籍出向、定年退職による退職者を引き続き再雇用している場合や、日々雇い入れられる者・期間を定めて使用される者、退職者、合併・事業譲渡・会社分割等により労働契約が承継される場合であっても、その実態からみて引き続き使用されていると認められる場合は、実質的に労働関係が継続している限り勤続年数を通算するとされている【**昭63.3.14 基発150号、婦発47号**】。

また、業務上の傷病による休業、産前産後休業、育児休業、介護休業の期間も出勤したものとみなされ、勤続年数として通算される【**労働基準法第39条第10項**】【**平11.3.31 基発168号**】。

なお、転籍の場合は転籍元の労働契約が消滅し、新たに転籍先との労働契約を成立させるため、継続勤務の要件は満たさない（ただし、転籍合意において、転籍後も継続勤務したものとする取扱いが可能である）。

《年次有給休暇の付与日数》

(1) 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

(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	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

なお、契約期間の途中で所定労働日数（時間）が変更となった場合の有給休暇の取扱いについては、「休暇は基準日に発生する」【**昭63.3.14 基発150号**】とされているため、変更契約時に有給休暇の日数を変更する必要はなく、契約変更後最初の有給休暇の付与日にその時点の所定労働日数等に基づく日数を付与すればよい。

2 年次有給休暇の取得

労働者には時季指定権があり、使用者は労働者の請求する時季に年次有給休暇を与えなければならない。ただし、労働者の請求する時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季にこれを与えることができる（使用者に時季変更権が認められている）【労働基準法第39条第5項】。

判例では、年次有給休暇の利用目的は労働基準法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するか（取得理由）は使用者の干渉を許さない労働者の自由であるとするのが法の趣旨とされている。

さらに、年次有給休暇の権利は、法定要件を満たした場合、法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求を待ってはじめて生ずるものではない。このため、年次有給休暇の成立要件として、労働者による「休暇の請求」や、これに対する使用者の「承認」というような観念を容れる余地はないと解されている【白石宮林署事件 最二小判 昭48.3.2】【昭48.3.6基発110号】。

(1) 時季変更権

使用者は、労働者の指定した時季が事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に年次有給休暇を与えることができるが、「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、当該労働者の年次有給休暇指定日の労働がその者の担当業務を含む相当な単位（課、係など）の業務の運営にとって不可欠であり、かつ、代替要員の確保が困難であることが必要であるとされている。

また、労働者が解雇される場合、使用者は時季変更権を解雇予定日を超えて行使できない【昭49.1.11基収5554号】。例えば、退職日が20日後である労働者の年次有給休暇が20日残っており、退職日までの取得を申し出たとすると、使用者は退職後に時季の変更を行えないため、申出どおり取得できると考えられる。ただし、労働者には誠実労働義務の一環として常識的な範囲での引継ぎを行う義務が一定存在することを考えれば、可能な限り早めに有休取得日について労使で話し合っておくことが望ましい。

なお、時間単位での年休取得請求に対し、時季変更権によりこれを日単位に変更することや、日単位による年休取得請求を時間単位に変更することは、時季変更時に当たらず認められない【平21.5.29基発0529001号】。

また、年休の時期指定について法の定めはないため、就業規則等で特に定めのない場合は、前年から繰り越した未消化分を優先して指定することが法の趣旨からして妥当と考えられる。

(2) 有給休暇の請求に当たり、事前申出の期限を定めることについて

原則として「使用者に時季変更権の行使を判断する時間的余裕を与えないような年休申請は不適法」と考えられているが、実際には多くの企業が裁量により労働者の便宜を図り、直前の申出でも認めているのが実態である（欠勤を事後に有給休暇に振り替えることを認める場合も同様）。

《参考判例》

- ・就業規則で有給休暇の取得申請を「前日の正午までに書面により行うこと」と定めたことは、使用者の時季変更権の行使の判断に時間的余裕を与えると同時に、代替要員の確保を容易にすることにより時季変更権の行使をできるだけ控えるようにする趣旨と考えられるから合理的なものといえるため、労働基準法第39条に違反せず有効であるとした上で、やむを得ない事情により期限までに申請できなかった場合は、当該事情が止んだ後に速やかに請求した場合には使用者はこれを有効なものとして取り扱うよう配慮すべきとしたもの【東灘郵便局（年休）事件 神戸地判 平9.5.20】。
- ・有給休暇の時季指定の時期について法律上の制約はなく、就業規則等に定めがなければ当日でも問題はないのが原則であるとした上で、労働者の有給休暇の時季指定に対する使用者の時季変更権の行使が労働者の指定した休暇期間が開始または経過した後に行われた場合であっても、労働者の請求が休暇期間の始期に極めて接近してなされたため、使用者において時季変更権を行使するか否かを事前に判断する時間的余裕がなかったようなときには、それが事前になされなかったことのゆえに直ちに時季変更権の行使が不適法となるものではなく、客観的に時季変更権を行使し得る事由が存し、かつ、その行使が遅滞なくなされたものである場合には、適法な時季変更権の行使があったものとしてその効力を認めるのが相当であるとしたもの【此花電報電話局事件 最一小判 昭57.3.18】。

- ・使用者が通常の配慮をすれば代替要員を確保することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、使用者がそのための配慮をしないことにより代替要員が配置されないときは、事業の正常な運営を妨げる場合には当たらないとしたもの【弘前電報電話局事件 最二小判 昭62. 7. 10】。

(3) 休業期間中の年次有給休暇の取扱い

使用者の責に帰すべき事由による休業期間について、すでに労働義務がなくなる状態が確定しているのであれば、当該期間中の日に重ねて年次有給休暇の権利を行使することは労働基準法の趣旨とするところではなく、使用者は労働基準法第26条に定める平均賃金100分の60以上の休業手当を労働者に支払わなければならない。

しかし、当日が休業になることを予知しない場合には、労働者がその日を年次有給休暇の取得時季として指定し、これに対して使用者から適法な時季変更権の行使がなかった場合には、年次有給休暇は有効に成立すると解されるため、事後に年次有給休暇との振替を認めても差し支えず、休業手当を支払う義務は免れることとなる。

(4) 休職等期間中の年次有給休暇の取扱い

休職発令中は労働義務がないため、年次有給休暇の行使はできない（休職発令がなく長期療養中の者が休業期間中、年次有給休暇を請求した場合は取得可能）【昭24. 12. 28 基発1456号、昭31. 2. 13 基収489号】。

また、労働者がその所属する事業場の正常な運営の障害を目的として一斉に有給休暇願を提出して職場を放棄する争議行為のために使用した場合（他の事業場の争議行為に参加する場合は除く）にも、法の趣旨と相容れず、有給休暇として取り扱わなくても違法ではないとされている【昭27. 7. 25 基収3821号】【昭48. 3. 6 基発110号】。

(5) 年次有給休暇と管理監督者

労働基準法第40条は管理監督者について労働時間、休憩及び休日に関する適用除外を定めているが、この「休日」には年次有給休暇は含まれないため、同法第39条の年次有給休暇に関する規定は管理監督者についても適用される。

3 年次有給休暇の計画的付与

労使協定で年次有給休暇の時季に関する定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について計画的に付与することができる【労働基準法第39条第6項】。

この場合、指定した日に指定された労働者を就労させる必要が生じたとしても、使用者は時季変更権を行使できず、労働者も時季指定権を行使できない【昭63. 3. 14 基発150号、平22. 5. 18 基発0518第1号】。

付与方法としては、(1)事業場全体の休業による一斉付与、(2)班別の交替制付与、(3)計画表による個人別付与などがあり、あらかじめ具体的な有給休暇の付与日を定めておく必要がある。なお、特別の事情により、付与日をあらかじめ定めることが適当でない労働者については、計画的付与の対象から除外することも含め、十分考慮することが望ましいとされている【昭63. 1. 1 基発1号、平22. 5. 18 基発0518第1号】。

4 年次有給休暇の半日単位の付与

労働基準法は、年次有給休暇の付与を1日単位としている【労働基準法第39条第1項】ことから、使用者は半日単位で付与する義務はないとされている【昭24. 7. 7 基収1428号、昭63. 3. 14 基発150号】。しかし、半日単位の付与を禁止している訳ではないため、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、本来の日単位取得の障害とならない範囲で適切に運用される限り、半日単位で付与することは有給休暇の取得促進に資するものとして問題がないとされている【平7. 7. 27 基監発第33号】。

なお、半日単位の有給休暇は、次の時間単位の年次有給休暇とは異なり、年5日以内の制限はない。

※「半日」とは、原則的には所定労働時間の2分の1を意味するが、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の2分の1とする必要はなく、例えば、午前(9:00～12:00)と午後(13:00～17:00)という分け方でも差し支えない。その場合は、労使協定において半日の定義を定めておく必要がある。

☆【[改正労働基準法に係る質疑応答](https://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-1k.pdf) 平成21年10月5日 厚生労働省ホームページ】

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-1k.pdf>

5 年次有給休暇の時間単位の付与(時間単位年休)

使用者は、労使協定により次のアからエの事項を定めた場合、年5日を限度として時間単位で有給休暇を与えることができる【労働基準法第39条第4項】【同法規則第24条の4】。

ア 時間単位年休を取得できる労働者の範囲

イ 時間単位年休の日数(前年度からの繰越がある場合、繰越分も含めて5日分以内に限る)

ウ 時間単位年休1日の時間数(所定労働時間数を基に定め、1時間に満たない端数は時間単位に切上げ)

エ 1時間以外の時間(2時間、3時間など)を単位とする場合はその時間数

時間単位年休の留意点

- ・労使協定により時間単位の有給休暇を実施する場合には、時間単位の有給休暇に関する事項を就業規則に記載する必要がある。
- ・労使協定において時間単位年休を取得することができない時間帯を定めておくこと、所定労働時間の中途における時間単位年休の取得を制限すること、1日において取得することができる時間単位年休の時間数を制限すること等は認められない。
- ・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るが、時間単位年休の請求を日単位に変えることはできない。
- ・年次有給休暇の計画的付与として、時間単位年休を付与することはできない。

【平21.5.29 基発0529001号】

6 年5日の年次有給休暇の時季指定義務

使用者は、年次有給休暇の付与日数が10日以上(前年度繰越分を含まない)である労働者(管理監督者や有期雇用労働者を含む)に対し、有給休暇日数のうち5日については、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の初日)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【労働基準法第39条第7項】。

使用者が時季指定を行うよりも前に労働者が自ら時季指定して有給休暇を取得した場合や、計画的付与により有給休暇を取得させた場合には、当該日数分については時季指定は不要である【労働基準法第39条第8項】。

ア 使用者の義務等

- ・使用者は、時季指定を行うに当たっては、あらかじめ当該労働者の意見を聴き、できる限りその希望に沿った時季指定となるよう、意見を尊重するよう努めなければならない【労働基準法施行規則第24条の6】。
- ・使用者は、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について就業規則で定めるとともに、時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした「年次有給休暇管理簿」を作成し、これを当該期間満了後5年間(当分の間は3年間)保存しなければならない【労働基準法施行規則第24条の7】、【平30.9.7 基発0907第1号】。

イ その他の留意事項

- ・時季指定すべき有給休暇については、前年度からの繰越分であるか当年度の基準日に付与されたものであるかを問わないため、労働者が前年度からの繰越分の有給休暇を取得した場合は、その日数分を時季指定すべき5日から控除できる。
- ・労働者の個人的事由による取得のために一定の日数を確保する観点から、年5日を超える日数を時季指定することはできない。
- ・半日単位の年次有給休暇の取得は0.5日分として年5日の対象となるが、時間単位年休は対象とされない【平30.12.28基発1228第15号】。
- ・年間の出勤予定日が少ない産休取得者や育休復職者についても、当該期間における労働日が全くなく年休の取得が不可能な場合を除き、原則として取得させることが望ましいとされている。

ウ 罰則

- ・年5日の有給休暇を取得させなかった場合、労働基準法第39条第7項、第120条の規定により、使用者に30万円以下の罰金が科されることとなる。なお、この罰則による違反は、対象となる労働者1人につき1罪として取り扱われる。

7 年次有給休暇に対する賃金の支払方法

年次有給休暇取得中の賃金については、就業規則等の規定に基づき、次の3種類のいずれかを支払わなければならない。

- (1) 労働基準法で定める方法により計算した平均賃金
- (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) 健康保険法第40条第1項で定める標準報酬月額の30分の1に相当する金額

【労働基準法第39条第9項】

これらのうちいずれを支払うかについては、労働者各人についてその都度、使用者の恣意的選択を認めるものではなく、就業規則等であらかじめ定めておかなければならず、定めた場合はその方法によって賃金を支払わなければならない【昭27.9.20基発675号】。

8 年次有給休暇の繰越・時効と買上げ

(1) 年次有給休暇の繰越・時効

年次有給休暇の権利の時効は休暇が発生する基準日から2年間となっているため、1年間で取得できなかった年次有給休暇の残日数は翌年（度）に繰り越すことができる【労働基準法第115条】、【昭22.12.15基発501号】。仮に、就業規則等で「翌年（度）に繰り越してはならない」と規定していたとしても、権利は消滅しない【昭23.5.5基発686号】。

(2) 年次有給休暇の買上げ

年次有給休暇制度の趣旨は労働者の心身の休養を図ることにあり、特に法定内の日数については年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて年次有給休暇日数を減じ、ないし、請求された日数を与えないことは、労働基準法第39条違反であるとされている【昭30.11.30基収4718号】。

なお、労働者が年次有給休暇の権利を行使せず、その後、時効、退職等の理由でこれが消滅するような場合に、使用者が残日数に応じて恩恵的に任意に金銭を給付することは、事前の買上げとは異なり必ずしも法に違反するものではない。しかし、このような取扱いによって年次有給休暇の取得を抑制する効果をもつようになることは好ましくない。

9 年次有給休暇の前借り

年次有給休暇を前借りさせること自体に法的な問題はないが、前借りさせた日数分を次回の基準日に付与される有給休暇日数分から差し引くことは、労働基準法第39条で基準日に「法律で定められた日数を付与しなければならない」と定められていることから、違法となる。

例えば、令和6年1月1日に有給休暇を20日付与する従業員から令和5年10月に5日有給休暇を前借りしたいと希望された場合、10月に5日付与していたとしても、令和6年1月1日には20日付与しなければならない。つまり、法定通りの有給休暇日数を付与している企業では、実質有給休暇の前借りはできず、追加で有給休暇や特別の休暇を付与するか、もしくは有給休暇の基準日を前借りさせた日に

前倒しすることで対応する必要がある。前倒しした場合は、以降、その者の有給休暇付与の基準日は前倒した日に変更となるため、他の社員と異なり管理が複雑となり、注意が必要である。

10 不利益取扱いの禁止

使用者は、自ら時季を指定して有給休暇を取得した労働者に対し、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【労働基準法附則第136条】。また、精皆勤手当及び賞与の額の算定等に際して、有給休暇を取得した日を欠勤として、又は欠勤に準じて取り扱うことその他労働基準法上労働者の権利として認められている有給休暇の取得を抑制するすべての不利益な取扱いはしないようにしなければならない【昭63.1.1 基発1号】。

判例においても、有給休暇取得日を昇給上の要件たる出勤率の算定に当たり欠勤日として扱うこと【日本シェーリング事件 最一小判 平元.12.14】や、賞与の算出に当たり有給休暇取得日を欠勤日扱いとしたこと【エス・ウント・エー事件 最三小判 平4.2.18】を無効としたものがある。

11 その他の留意点

- (1) 翌日に年休の取得を予定していたところ、午前2時まで勤務した場合、翌日の2時間をすでに就労しているため、年休が1労働日（暦日）に満たず、年休を取得できなかった扱いとなる。すなわち、所定労働時間のうち2時間を除いた分は賃金を欠勤控除されることとなるため、このような勤務をしないよう労働時間管理を徹底する必要がある。
- (2) 傷病により欠勤した労働者が事後に年休への振替を希望した場合、判例では「使用者の裁量に委ねられており、申出によって当然に休暇取得の法的効力を生ずると解すべき法的根拠はない」が、「申出の事情を勘案すれば年休として処理するのが当然に妥当であると認められるのに、使用者がもっぱら他の事情に基づいてその処理を拒否するなど裁量権を濫用したものと認められる特段の事情がある場合に限り違法となるというべき」としたもの【東京貯金事務センター事件 東京高判 平6.3.24（控訴棄却）】がある。