

## 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、同第2項】。

また、パートタイム労働者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であり、定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再採用している場合や、日々雇い入れられる者・期間を定めて使用される者等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【昭63.3.14 基発150号、婦発47号】。

＊ 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】。

(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等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 基発第150号】とされているため、すぐ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

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】。

また、判例では、年次有給休暇の利用目的は労基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であるとされ、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、労働者の請求をまわってはじめて生ずるものではない。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

使用者には時季変更権があり、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。この「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の業務（課、係の業務など）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と解される【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、使用者が有給休暇の取得を拒否し欠勤扱いとしたことで賃金未払となった場合、対応に労力がかかること、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は一定存在することを考えると、自己都合退職の場合は特に、可能であれば早めに取得日について労使で話し合っておくことが望ましいと考えられる。

[その他、退職時の注意点については「No.49」参照]

#### (2) 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について、既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、同法第26条では「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者にその平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない」と定められている。

しかし、当日が休業になることを予知しないときに、その日を年次有給休暇の時季として指定し、これに対して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、この場合、別に休業手当を支払う義務は免れることとなる。

#### (3) 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ので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、労働者が所属する事業場の正常な運営の阻害を目的として一斉に有給休暇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】。

### 3 年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の計画的付与とは、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制度である【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、具体的な有給休暇の付与日を定める必要がある。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阻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】。

※「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 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>

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るもので、年5日以内の制限はない。また、半日単位の年次有給休暇を取得しても、時間単位で取得できる時間数に影響を与えるものではない。

#### 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

#### 年次有給休暇の時間単位付与の留意点

- ・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、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した場合、当該与えた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

- ・使用者は、年次有給休暇を基準日より前倒して10日以上与えることとしたときは、その日から1年以内に5日の有給休暇を与えなければならない【平30.9.7基発0907第1号】。
- ・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、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

- ・労働基準法第39条第7項違反の場合（年5日の有給休暇を取得させなかった場合）、同法第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<sup>1</sup>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は繰り越すことができ、そ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【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権を行使せず、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残日数に応じて調整的・恩恵的に金銭を給付することは、事前の買上げと異なるのであって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 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】と定められており、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。