



事業者

## (6)年次有給休暇について



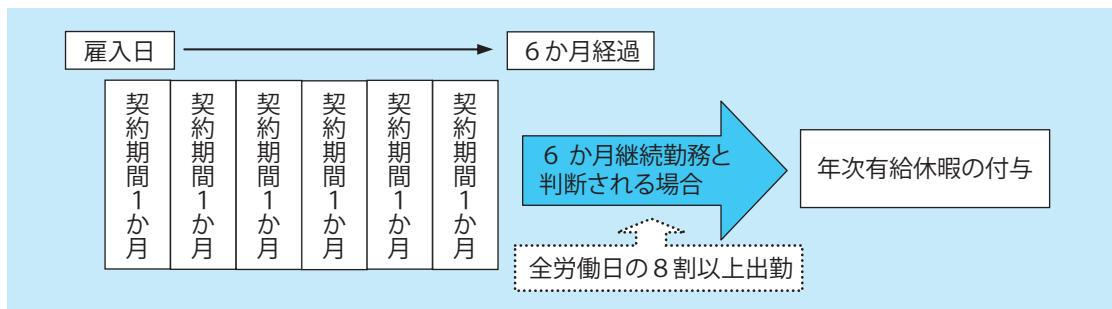
### ポイント

短時間勤務の従業員(訪問介護員等)にも年次有給休暇を付与しましょう。

⇒労働基準法第39条、同第136条

★6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員(訪問介護員等)に対しては、年次有給休暇を与える必要があります。非正規雇用の従業員(訪問介護員等)であっても、この条件を満たしている場合は年次有給休暇を与えなければなりません。この場合、全労働日とは、6か月(または1年)の総暦日数から、①所定休日、②法人の都合による休業、③ストによる不就労日等を除いた日数となります。出勤率を計算する場合、少なくとも①業務上の傷病による休業期間、②産前産後の休業期間、③育児・介護休業期間、④有給休暇を取得した期間は、出勤したものとして計算します。なお、継続勤務とは在籍期間を意味し、有期契約の更新を繰り返して勤務を続けている場合も継続勤務に相当します(労働基準法第39条)。

### 年次有給休暇の付与の要件



★短時間勤務の訪問介護員についても、6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した場合は、週所定労働時間・週所定労働日数に応じた年次有給休暇を付与する必要があります(労働基準法第39条第3項)。

### 年次有給休暇の日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数						
			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か月以上
30時間未満	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から72日まで	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。

## (6)年次有給休暇について つづき

- ★短時間勤務の訪問介護員であっても年次有給休暇を取得できることは、意外と知られていません。短時間勤務の訪問介護員を含めた訪問介護員全員に年次有給休暇の取得について周知しておきましょう。
- ★なお、年次有給休暇を取得した訪問介護員に対して、賃金を減額したり、休暇取得日を欠勤とみなして精皆勤手当や賞与を算定するなどの不利益な取り扱いをしてはいけません（労働基準法第136条）。

### Q&A

Q「雇い入れてからまだ6か月しか経っていない場合、今後1年間の所定労働日数の算出が難しいのですが、その場合はどうすればよいですか？」

A「過去6か月の労働日数の実績を2倍して1年間の所定労働日数とみなしてかまいません。」

Q「1日6時間で週4日勤務のAさんと、1日8時間で週4日勤務のBさんが、ともに雇い入れてから6か月間継続勤務している場合、年次有給休暇は同じ日数となりますか？」

A「いいえ。Aさんは週の所定労働時間が24時間、Bさんは週の所定労働時間が32時間となりますので、年次有給休暇は、Aさんが7日、Bさんが10日になります。」