

趣旨・要件等

○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度 【参考】年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（以下参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

○要件・効果

①雇い入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、

②全所定労働日の8割以上を出勤

した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。

その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。

なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

継続勤務年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○取得単位

原則：1日単位

例外：①半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

②時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要））

付与に関するルール

○年次有給休暇の付与のタイミング

原則：労働者が請求する時季

例外：①労働者の指定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、使用者に「時季変更権」が認められる。

②労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる（計画年休）。

○年5日の確実な取得（使用者の時季指定義務） *平成30年改正により新設

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

○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。

規制改革実施計画（令和元年6月21日閣議決定）

Ⅱ 分野別実施事項

4. 保育・雇用分野

(6)年休の取得しやすさ向上に向けた取組

No.	事項名	規制改革の内容	実施時期	所管府省
11	年休の取得しやすさ向上に向けた取組	b 年休の時間単位取得について盛り込まれた平成20年の法改正から相当程度の期間が経過していることを踏まえ、労働基準法第39条第4項に定める労働者の年休の時間単位取得について、取得日数など利用の実態を調査する等の現状把握を行った上で、年休の時間単位取得の有効な活用の在り方について検討する。	b:令和元年度調査開始、調査結果を得次第、検討・結論	厚生労働省