

年次有給休暇制度について

年次有給休暇制度の概要等

趣旨・要件等

〇趣旨

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。(白石営林署事件最高裁判決(昭和48年3月2日))

〇<u>要件·効果</u>

- 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
0	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

〇年次有給休暇の付与の時季の決定方法

- ①労働者による請求 (労基法第39条第5項)
 - ※労働者が請求した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計画年休 (労基法第39条第6項)
 - : 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。
- ③使用者による時季指定(労基法第39条第7項)*平成30年改正により新設(平成31年4月施行)

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

- :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。
 - また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。(労基則第24条の6)
- 〇不利益取扱いの禁止 (労基法附則第136条)

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

時間単位年休に関する改正経緯

労働基準法制定時

取得日数の単位は、原則1日単位。



平成20年改正

労使協定により、年5日の範囲内で時間を単位として取得することを可能とした。

<u>○ 改正趣旨</u>

・平成21年5月29日 基発0529001号(抄)

法第39条は、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とともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定している。この年次有給休暇については、取得率が5割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほかに、時間単位による取得の希望もみられるところである。

このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができることとしたものであること。

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなけれ ばならない。

- ②・③ (略)
- ④ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者と の書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定 による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。
 - 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
 - 二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数(五日以内に限る。)
 - 三 その他厚生労働省令で定める事項

5~7 (略)

継続勤務要件に関する改正経緯

労働基準法制定時

一年間継続勤務することが年次有給休暇を請求する要件の一つとされた。



(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、 継続し、又は分割した六労働日の有給休暇を与えなければならない。 (略)

平成5年改正

初年度の年次有給休暇の継続勤務要件を「一年」から「六ヶ月」に短縮。

○ 改正趣旨

- · 労働基準法研究会報告(平成4年9月28日)(抄)
 - 5 年次有給休暇
 - (1) 年次有給休暇の継続勤務要件については、若年労働者の年次有給休暇に対する希望が強いこと、労働力の流動化が進展していること、入社初年度から有給休暇を付与している企業も相当数存在していること等にかんがみると、入社後1年間にわたって年次有給休暇を付与されることがないのは適当ではなく、6か月程度に短縮することが適当である。

ILO第132号条約及びドイツでは6か月勤務、フランスでは1か月勤務が要件となっている。

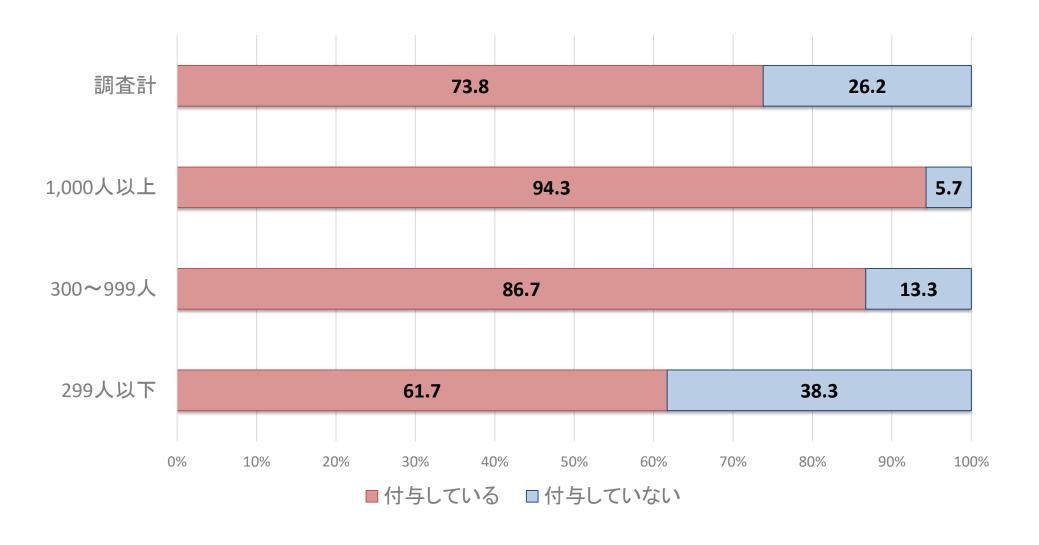
- ・中央労働基準審議会 労働時間法制の整備について(建議)(平成4年12月18日)(抄)
 - 6 年次有給休暇
 - (1) 継続勤務要件を6ヶ月に短縮する。

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

②~⑦ (略)

入社後6ヶ月未満の新入社員への年休付与状況



(出典)「2021年度 労働時間、休日・休暇管理に関する調査」(産労総合研究所「労務事情」2021年8月1日・15日合併号、2021年)

調査対象:株式会社 産労総合研究所の会員企業及び上場企業約3,000社回答企業:187社(1000人以上:35社、300~999人:45社、299人以下:107社)

	日本	ドイツ	フランス	ILO第132号条約 (1970年の 有給休暇条約) ※ 日本は未批准
取得時の 要件	・雇い入れの日から起算して6ヶ月の継続勤務・全所定労働日の8割以上の出勤	・労働契約が成立してから 6ヶ月以上	・同一の使用者の下で最低で も(実働で)10日間勤務す ること	・年次有給休暇を受ける資格の取得については、最低勤務期間を要求することができる。・資格期間の長さは、6ヶ月をこえてはならない。
付与日数	・6ヶ月で10日、2年6ヶ月までは1年ごとに1日追加、以後1年ごとに2日追加(最高20日)	・1暦年につき24週日 ・週5日制の場合は20週日 ・週日とは日曜日、日曜日以外の所定休日及び法定祝日を除く暦日)	・1年30労働日(1ヶ月に 付き2.5労働日)	 1年の勤務につき3労働 週を下回ってはならない。 (3労働週は、週5日制なら 15日、週6日制なら18日) 年次有給休暇の分割され た部分の一つは、少なく とも中断されない2労働 週から成るものとする。
付与方法	 ①労働者による請求 ※労働者が請求した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計画年休(労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える分について「計画的付与」が認められる) ③使用者による時季指定(年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定) ※次年度の繰越可(請求権の時効は2年)。 	使用者が労働者の希望を配慮したうえで決定(使用者に決定権)。 ただし、従業員代表がある場合には、代表と合意の上で定める。 ※繰越は原則認められない(1年以内に取得)。	休暇取得可能時期(労働協約 又は団体協定で定めた5月1日 ~10月31日を含む期間)に労 働協約、団体協定の規定又は 慣習により付与。これらがな い場合は従業員代表委員の意 見聴取後使用者が付与。 ※繰越は原則認められない(1年以 内に取得)。	休暇を取る時期は、原則と して使用者が当該被用者ま たはその代表者と協議して 決めることとする。