

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## 年次有給休暇のしくみ

&lt;就業規則に定める際のポイント&gt;

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 3-15-4

渋谷 Monostep ビル 5F

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

Homepage：http://www.ys-office.co.jp

Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

今回は実務でもよく相談が寄せられる年次有給休暇(以下、年休)をテーマに取り上げました。年休の付与日数、方法、時季等について、就業規則に定める際のポイントを解説します。

### 1. 年休の付与日数、方法

労働基準法では年休の最低付与日数として、勤続6ヶ月後に10日、1年半後11日、2年半後12日、3年半後14日、4年半後16日、5年半後18日、6年半後に20日(以後1年経過時に20日)の定めがあります。原則として各人ごとの勤続年数に応じて与えられますが、従業員数が多くなると個別の年休管理が煩雑になることから、法定の付与日数を下回ったり、時季が遅れないようにすることを条件に、付与时季を揃える齊一的取扱いが認められています。

齊一的取扱い(4月1日を基準日)の例としては次のようなものがあります。

①採用月が4月～9月の場合、入社時に10日を与え、採用月が10月以降になる場合には、2年度目の4月に近づくに従い、入社時の付与日数を少なくし、2年度目からは4月で付与日を揃える。

②初年度のみ個別に勤続6ヶ月経過した時点で10日を与え、次の4月で全員に11日を与え、付与日を統一する。

③入社月に5日を分割して付与し、4月～9月入社者のみ半年後にもう5日を付与して、2年度目の4月に全員に11日を与え、付与日を統一する。

なお、③のように分割して年休を付与した場合には、最初に分割して付与した日が基準日となることに注意が必要です。つまり、③の例ですと、4月入社の場合、半年後の10月ではなく、分割して与えられる4月が基準日となるため、1年後の4月に11日の付与が必要となります。

### 2. 年休を与える時季

#### (1)時季変更権

原則として会社は従業員の請求どおりに年休を使わせる義務があります。ただし、請求どおりに年休を与えると事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季に変更させることができます。この「事業の正常な運営を妨げる」とは、決算時期等の繁忙期や他の従業員の休暇請求と重なり、全員に休暇を付与するのが困難なケース等が考えられます。

なお、退職の申出と同時に年休請求された場合では、退職日後の時季変更はできないため、退職日までの間で余っている年休の使用をすべて認めざるを得ません。

#### (2)申請期限

年休の請求は会社の承認や許可を必要としないものですが、人員配置等の都合上、「3日前までに届け出ること」といったように申請期限を定める場合があります。この定め

自体は無効とはなりません。申請期限を過ぎて前日に年休の申請がなされたとしても、時季変更権を行使する場面でなければ、申請を認める必要があると考えられます。

#### (3)計画的付与

労働者の個人的事由による取得のために一定の日数(繰り越し分を含め5日間)を留保しつつ、これを超える日数について労使協定により消化日を指定する計画的付与が認められています。

#### (4)事後振替

当日の連絡による病欠勤を年休消化に振り替えるといった処理が実務でよくみられますが、これは労働基準法の規定ではなく、会社が任意に定めるものとなります。従業員側が後から自由に年休消化に切り替えられると解釈されないよう、事後振替は急病等で会社の承認があった場合に限り規定することも考えられます。

### 3. 半休制度

年休は原則として1日単位で取得させるものですが、本人の希望により、午前または午後のみ年休を使うといった半日単位での運用が認められています。この半休制度を導入するかどうかは会社の判断であり、労使協定は必要なく、就業規則の規定のみで実施可能です。なお、労働時間管理の都合や時間単位年休との区別を明確にするため、就業規則には午前休または午後休を取った場合のそれぞれの始業・終業時刻の取扱いを定めておくといでしょう。

### 4. 年休の取得期限

年休は労働基準法により、2年の消滅時効が認められます。そのため、未消化分の年休は翌年に限り持ち越すことができるとし、付与日から2年を取得可能期間と定めます。なお、会社の裁量により2年を超えて使用を認めたり、または時効で消滅する分を別途積み立てて、傷病休職等の際に特別に使用させるといった対応をとることも可能です。

また、仕事が忙しくてすべて使い切れないこと等を理由に年休を買い上げるとは法令上認められませんが、時効や退職により消滅する分や法定外付与分を恩恵的に買い上げるとは法違反とはならないと考えられます。

### ● コラム ●

【訂正】前月号のレポートの中で兼業・副業を容認している企業の割合を3.8%とお伝えしましたが、14.7%に訂正します。アンケート公表後、行政より上記のとおり訂正アナウンスがありました。

6月中旬に私の新しい本が出版されます。「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備のポイントと対応策」という書名です。発行されましたら、顧問先企業様にお送りします。(山口)