

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

## 【年次有給休暇】

- 1 年次有給休暇の概要
- 2 一斉付与・計画的付与・時季変更権
- 3 年次有給休暇に関する注意点

### 1 年次有給休暇の概要

一定期間勤続した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる、取得しても賃金が減額されない法定休暇のことです。正社員やパートタイムなどの雇用区分に関わらず付与されます。付与されるための要件は以下の2点です。

- (1)雇入れの日から6か月経過していること
- (2)その期間の全労働日の8割以上出勤していること

付与日数は以下のとおりです。週所定労働時間が30時間未満かつ週所定労働日数が4日以下の労働者の付与日数は、所定労働時間に応じて決まります。

なお、年次有給休暇は付与された日から2年で消滅します。翌年まで持ち越し可能となります。

通常の労働者の付与日数							
継続勤続年数	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

週所定労働時間が30時間未満かつ週所定労働日数が4日以下の労働者の付与日数									
	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤続年数						
			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	8	9	10	12	13	15
	3日	121日-168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日-120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日-72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

また、1日単位での取得が原則ではありますが、労働者が希望し使用者が同意した場合は半日での取得や、労使協定を締結することにより時間単位での取得も可能となります。

年次有給休暇は基本的に労働者が自由に日にちを決めて取得できるものですが、2019年4月の労働基準法改正により、年10日以上年次有給休暇を付与される労働者には、そのうち5日について付与から1年以内に会社が必ず時季を指定して取得させるよう義務付けられています。なお、労働者が自主的に取得している日数や計画的付与により指定された日数で年5日を超えている場合には、会社が時季指定をする必要はありません。

なお、労働基準法施行規則第24条の7により、会社は年次有給休暇を付与した年とその後3年間、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成して保管することが義務付けられています。「基準日（年次有給休暇を付与した日）」「日数（基準日から1年間に取得した日数）」「時季（年次有給休暇を取得した日付）」が記載されていれば、書式の定めはありません。法定帳簿書類として追加されていますので、忘れずに作成して保管するようにしましょう。

担当：簗毛

## 2 一斉付与・計画的付与・時季変更権

### A) 年次有給休暇の一斉付与

近年、定期採用のみの企業は少なくなり、多くは中途採用を併用して採用を行われていると思います。その場合、労働者の入社日がそれぞれ異なり、併せて年次有給休暇付与の基準日も異なるため、付与日の管理や年5日の取得義務の対応がとて煩雑になります。

そこで、全労働者の年休の基準日を統一して年休を与える、一斉付与という方法が使われることがあります。例えば、入社日に関わらず「基準日」を年に1回、4月1日と決めて従業員に年休を付与する、というものです。

年休の一斉付与を採用する場合には、法律上の基準日（付与日）と同じか前倒しにして一斉付与日を設定したうえで、2年目以降はその一斉付与日を基準に1年ごとに年休を付与していくことになります。

### B) 年次有給休暇の計画的付与

年休残日数5日を超える部分についてあらかじめ会社が計画的に年休取得日を決める制度となります。導入には、事前に労使協定を結び、就業規則など関連する社内規程の整備が必要ですが、年次有給休暇の取得率を向上させ、労働環境の向上が期待できる利点があります。

年末年始や夏季休暇、飛び石連休などと計画的付与を組み合わせることによって、長期休暇を取らせたり、閑散期に年休を指定して年休消化を促進することができます。

### C) 年次有給休暇の時季変更権

労働者から指定された時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に、事業主はその時季を変更することができます。

「事業の正常な運営を妨げる場合」は事業規模や内容、労働者の担当業務やその性質、作業の繁閑、代替人員の配置の難易、同時季に有給休暇を指定した人員数などを考慮して、客観的に判断する必要があります。年休希望日に重要な全体研修があり、その研修を受講しないとその後の業務運営に支障が生じる等といった場合が想定されますが、慢性的な人員不足といった理由のみでは、通常は時季変更が認められません。事業主は労働者の希望どおりに取得できるよう可能な限り努力をすることが求められます。

また、時季変更権は、下記条件に当てはまる労働者に対しては行使することはできません。

- ・有給休暇が時効で消滅するとき
- ・退職・解雇予定日が決まっており、予定日までの期間以上の有給休暇が残っているとき
- ・会社の倒産などにより、時季変更権を行使すると年次有給休暇が消化できないとき
- ・産後休業・育児休業の期間に重なるような時季変更権の行使を行ったとき
- ・計画的付与で事前に設定した年休日を変更するとき

担当： 杉田

### 3 年次有給休暇に関する注意点

#### A) 年次有給休暇の買い取り

年次有給休暇が心身の疲労回復のために休暇を取得させることを目的としていることから、休暇を取得する権利を金銭に換えることはできません。

ただし、付与日から2年を経過してしまったり、退職時に取得しきれずに結果として未消化となってしまう分については上記の問題が発生しないため買い取ることができます。法定を上回る日数を付与している場合、上回っている部分についても買い取り可能です。

買い取る金額に法律上の決まりはないため、1日分を「給与の1日単価」、「10,000円」等自由に決めることができますが、

- ・事前に買い取りの予約を行うなど休暇の取得を妨げるような行為をしない
  - ・買い取りする場合に一定のルールを設けるなど不公平な取扱いにならないようする
- といった注意が必要です。

#### B) 定年再雇用

定年再雇用は一度正社員として退職扱いとなり、改めて嘱託社員として有期労働契約を締結し直すことが一般的ですが、実態としては雇用が継続しているもの（雇用形態の変更）として、年次有給休暇の残日数、付与の基準日、勤務年数は引き継がれます。

なお、嘱託社員となった日以降の付与日数まで正社員時と同じとする必要はなく、短時間・短日数の勤務であれば実際の所定労働時間等に応じた日数（上記1. 年次有給休暇の概要参照）を付与することも可能です。

#### C) 法定の付与日より早く付与する場合

年次有給休暇は最初の付与日（基準日）から1年ごとに付与することになります。そのため、基準日を前倒しにした場合は注意が必要です。

継続勤務6か月を待たず入社日に付与する場合は、基準日は入社6か月後ではなく入社日となります。この場合、入社日に5日、6か月後に5日付与というように分割した場合でも、最初に付与した入社日が基準日となります。

通常は初回付与から1年ごとの付与となるため、3回目の付与と同時に2年前に付与された分が時効となりますが、付与日の前倒しにより次の付与日までの期間が1年未満となった場合、時効と付与の時期がずれるため、残日数の管理に注意が必要です。

#### D) イレギュラーな出勤状況の年5日取得義務

休職や育児休業により基準日から一定期間休業している場合でも、休職期間を除いた所定労働日数の割合に応じて所得させる日数が通減するようなことはなく、年5日の取得義務に変わりはありません。

ただし、基準日から1年を通して休業していたり、年途中の復職で次の基準日まで労働日が5日ない等、5日取得する余地がない場合は、年5日の取得に至らなくても法違反を問われることはありません。

担当：佐藤

#### お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

『人事労務担当者の基礎知識』

～人事労務の必要な知識を1日でまとめて理解～

2023年4月27日（木） 10時00分～16時30分

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/10060>

#### 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002 東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp> Facebook： <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube： <https://www.youtube.com/@Ys-office>



社会保険労務士法人 山口事務所  
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office