	年次有給休暇の付与	年次有給休暇の比例付与
対象者	通常の労働者	① 1週間の週所定労働時間が30時間未満のもの ② 次のいずれかに該当するもの a. 1週間の所定労働日数が4日以下の者 b. 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、年間所定労働日数が216日以下である者

要件 ①+②

① 雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務

② 全労働日の8割以上出勤

（6ヶ月経過日から1年継続勤務するごとに全労働日の8割以上出勤）

出勤率 ＝ 出勤日（全労働日のうち出勤した日） ／ 全労働日（労働義務のある日（総歴日数－所定休日））

出勤したものとみなすもの	全労働日に含めないもの
① 業務上の傷病により療養のため休業した期間	① 所定の休日に労働した日
② 育児・介護休業法による育児休業又は介護休業をした期間	② 不可抗力による休業日（震災等）
③ 産前産後の女性が法65条の規定によって休業した期間	③ 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
④ 年次有給休暇を取得した日	④ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くされなかった日
④ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くされなかった日	⑤ 代替休暇を取得して終日出勤しなかった日
	⑥ 労基法による生理休暇を取得した日
	⑦ 育児・介護休業法による子の看護休暇・介護休暇を取得した日

付与日数

継続勤務年数に応じて、10日～20日

継続勤務日数	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

1週間の所定労働日数に応じて、1日～15日

通常の労働者の付与日数 × 比例付与対象者の週所定労働日数 ／ 通常の労働者の週所定労働日数（5.2日）

（例）1週間の所定労働日数が4日で、1年6ヶ月継続勤務した場合

11日 × 4日 ／ 5.2日 ＝ 8日（1日未満の端数は切捨て）

賃金

	定めるもの	有給休暇期間の賃金
原則	就業規則その他これに準ずるもの	① 平均賃金　又は ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
例外	労使協定（届出不要）	健康保険法に規定する標準報酬月額の30分の1に相当する金額（10円未満四捨五入）

通達等

- 継続勤務とは、出勤を意味するものではなく、労働契約の存続期間すなわち在籍期間をいう。継続勤務か否かについては、勤務の実態に即し実質的に判断すべきものであり、実質的に労働関係が継続している限り勤務年数を通算する。
- 前年度の全労働日に係る出勤率が8割以上であることという年次有給休暇権の成立要件は、労働者の責めに帰すべき事由による欠勤率が特に高い者をその対象から除外する趣旨で定められたものと解される。このような趣旨に照らすと、前年度の総暦日の中で、就業規則や労働協約等に定められた休日以外の不就労日のうち労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえないものは、不可抗力や使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日等のように当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれるべきものは別として、上記出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものと解するのが相当である。
- 年次有給休暇の斉一的取扱い（原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいう）を行っている事業場において、毎年1月1日を基準日として年次有給休暇を付与している場合に、10月1日入社労働者に翌年の1月1日の基準日に労働基準法所定の年次有給休暇を付与する場合には、年次有給休暇の付与要件である「全労働日の8割以上出勤」の算定に当たっては、10月1日から12月31日までの期間については、その期間における出勤の実績により計算し、1月1日から3月31日までの期間については、全期間出勤したものとみなして計算しなければならない。
- 年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは、労働者の自由であるが、労働者がその所属の事業場において、その業務の正常な運営の阻害を目的として一斉に休暇届を提出して職場放棄する場合は、年次有給休暇に名をかりた同盟罷業にほかならないから、それは年次有給休暇権の行使ではない。なお、他の事業場における争議行為に年次有給休暇を届け出て参加する場合は、休暇をとる行為そのものが業務の正当な運営を阻害する行為になるわけではないため、このような場合は正当な年次有給休暇権の行使である。
- 年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法39条の規定により請求し得る年次有給休暇の日数を減じ、ないし、請求された日数を与えないことは、法39条違反になる。ただし、法廷日数を超える日数や時効消滅した日数については、買上げをしても差し支えない。
- 比例付与の適用を受ける労働者について、年度の途中で週所定労働日数等が変更された場合であっても年度の途中で付与日数は変更されない。
- 派遣元の使用者は、派遣労働者に対して法定の年次有給休暇を与えなければならない。

SAMPLE

年次有給休暇の時間単位の取得

概要

労使協定により次の事項を定めた場合、①の労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、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。

① 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

② 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（5日以内に限る）

③ 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1日の時間数（1日の所定労働時間数を下回らないものとする）

④ 1時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数（1日の所定労働時間数に満たないものとする）

通達等

- 個々の労働者に対して時間単位による取得を義務付けるものではない。また、個々の労働者が時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思によるものである。
- 労使協定の締結によって時間単位年休を実施する場合には、法89条第1号の「休暇」として時間単位年休に関する事項を就業規則に記載する必要がある。
- 年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは労働者の自由であることから、利用目的によって時間単位年休の対象労働者の範囲を定めることはできない。
- 当該年度に取得されなかった年次有給休暇の残日数・時間数は、次年度に繰り越されることとなるが、当該次年度の時間単位年休の日数は、前年度からの繰越分も含めて5日の範囲内となるものであること。
- 1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかについては、当該労働者の所定労働時間数を基に定めることとなるが、所定労働時間数に1時間に満たない時間数がある労働者にとって不利益とならないよう、1時間に満たない時間数については、時間単位に切り上げる必要がある。
- 「1日の所定労働時間数」については、日によって所定労働時間数が異なる場合には1年間における1日平均所定労働時間数となり、1年間における総所定労働時間数が決まっていない場合には所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となるものであること。
- 時間単位年休についても、使用者の時季変更権の対象となるものであるが、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは、時季変更に当たらず、認められない。
- 事業の正常な運営を妨げるか否かは、労働者からの具体的な請求について個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであり、あらかじめ労使協定において時間単位年休を取得することができない時間帯を定めておくこと、所定労働時間の中途に時間単位年休を取得することを制限すること、1日において取得することができる時間単位年休の時間数を制限すること等は認められない。
- 計画的付与として時間単位年休を与えることは認められない。

年次有給休暇の時期

概要

原則	労働者の請求する時季に与えなければならない。（時季指定権）
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に変更することができる。（時季変更権）

通達等

- 年次有給休暇は、労働義務のある日についてのみ請求できるものであるから、育児休業申出後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求する余地はない。また、育児休業申出前に育児休業期間中の日について時季指定や労使協力に基づく計画付与が行われた場合には、当該日には年次有給休暇を取得したものと解され、当該日に係る賃金支払日については、使用者に所要の賃金支払の義務が生じる。
- 労働者の解雇予定日を超えての時季変更は行えない。
- 時季変更権は、派遣元の使用者が自らの事業の正常な運営を妨げる場合に行使できるものであることから、派遣先の事業の運営に係る事情は直ちにはその行使の理由とはならない。
- 計画付与が決まった日数については、時季指定権、時季変更権とも行使できない。
- 労使協定による計画的付与の対象となるのは、年次有給休暇の日数のうち、個人的事由による取得のために留保される5日を超える部分である。なお、年次有給休暇の日数が足りない、あるいはない労働者を含めて年次有給休暇を計画的に付与する場合には、付与日数を増やす等の措置が必要である。
- 事業場全体の休業による一斉付与により、年次有給休暇の権利のない者を休業させる場合には、特別の休暇を与える等の措置をとらない限り、休業手当を支払わなければならない。
- 「使用者による年次有給休暇の付与」の規定により、労働者に有給休暇の時季を定めることにより与えるにあたっては、あらかじめ、当該有給休暇を与えることを当該労働者に明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴かなければならない。
- 使用者は、年次有給休暇を与えたときは、時季、日数及び基準日（第一基準日及び第二基準日を含む）を労働者ごとに明らかにした書類（「年次有給休暇管理簿」という ）を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後3年間保存しなければならない。

年次有給休暇の計画的付与

概要

使用者は、労使協定により年次有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、その定めにより有給休暇を与えることができる。

使用者による年次有給休暇の付与

概要

原則	使用者は、年次有給休暇（有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る）の日数のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6ヶ月経過日から1年ごとに区分した各期間の初日をいう）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。
例外	労働者の時季指定又は計画的付与により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた有給休暇の日数（日数が5日を超える場合には、5日）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。 （年次有給休暇の合計が5日に達した時点で、使用者は時季指定をすることができない）

SAMPLE