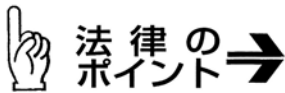


16 年次有給休暇

Q 1日3時間しか働いていないが、年休を取ることはできるか

A パートや派遣労働者の場合も、勤務日数に応じて年休を取れる



法律のポイント

年休は、(1)継続勤務（雇入れの日から6ヵ月間、以後1年間）と(2)出勤率（全労働日の8割以上の出勤）の2つの要件を満たせば、最低10日が付与される。パート労働者にも、所定労働時間・日数に応じて比例付与される（労基法第39条）。

解説

年休の2要件

継続勤務要件 継続勤務とは労働契約の存続期間、すなわち在籍期間である。その判断を要する場合には、勤務の実態に即して行うべきとされており、たとえば定年退職と嘱託再雇用とが日を置かずになされる場合には、労働関係が継続していることとなり、勤務期間に通算されることとなる。また、6ヵ月に満たない短期の契約であっても、契約を更新して6ヵ月をこえて継続勤務するときは、6ヵ月をこえて継続勤務した1年ごとに新しく有給休暇は付与されることになる。

出勤率要件 算定の基礎となる全労働日とは、就業規則等に定められた所定休日を除いた日をいう。なお、育児・介護休業期間は出勤率の算定上、出勤したものと取り扱われる。

付与日数

通常の付与日数（週所定労働時間が30時間以上、または週5日以上の場合）

継続年数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年6ヵ月 以上
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

短期間労働者への比例付与日数

週所定労働時間が30時間未満で週4日以下の者、または1年間の所定労働日数が定められている者の比例付与日数

週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	継続年数						
		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月 以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

時間単位の年 休取得

労使協定を締結することによって、年次有給休暇の日数のうち5日分以内の日数について、時間単位で取得できる。

労使協定で、取得できる対象者の範囲（利用目的で対象者の範囲を定めることは不可）、時間単位年休の日数（年間5日以内）、1日分の時間単位年休の時間数、端数の処理について、労使協定で定めることが必要（労基法第39条4項）。

時効・買上げ

年次有給休暇の消滅時効は2年である。したがって、本年に繰り越されるのは前年分の残日数である。

いわゆる年休の買上げ（一定の金銭を支払うことによって日数を減ずること）は、法定の年休の買上げは禁止される。法定を上回る年休（たとえば、時効にかかった未消化の年休や企業独自の特別休暇）の買上げは許される（労使の自由）。

また、倒産、事業所閉鎖等非常事態の時は労使協議による。

計画的付与

年休取得率の向上と労働時間の短縮、あるいは長期連続休暇の実現を目的として、年休のうち5日を超える部分について計画的付与ができることとなっている。その要件は、就業規則の定めと労使協定の締結である。

年休取得時の 賃金の扱い

年休の期間については、平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又は健康保険の標準報酬日額（この場合は労使協定を要する）の支払を要する。いずれとするかは、就業規則に定められなければならない。

パート等、曜日によって勤務時間の異なる時間給制の場合でも所定労働時間を乗じた金額を支払うことになる。有給休暇の消化日数も時間に関係なく1日とカウントする。

不利益取扱い の禁止

年休を取得した労働者に対して、賃金の減額等の不利益な取扱い（たとえば、精勤・皆勤手当や賞与の額の算定に際し年休取得日を欠勤として取り扱うこと等）は許されない（労基法第136条）。

時季変更権

労働者は、自由にいつでも年休を取得でき、その使用目的も使用者の関知するところではない。ただし、「事業の正常な運営を妨げる」場合には、使用者は他の時季に変更することができる。この場合には、その事由消滅後速やかに与えなければならない。

罰則

労基法39条違反は6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

<参照条文> 労基法第39条、第114条、第119条、第136条
労基則第24条の3、第25条