

年次有給休暇のあらし

有給休暇

ハンドブック

法令編

事例編

実際編

東京労働局労働基準部・労働基準監督署

I 法 令 編

1 労働基準法（以下「労基法」という。）に規定する年次有給休暇の要件と付与日数

（労基法第39条第1項・第2項・第3項）

使用者は雇入れの日から6箇月間継続勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した労働者に対して年次有給休暇を最低10日付与しなければならず、その後は直前1年間の出勤率が8割以上であれば、継続1年ごとに一定日数を加算した日数を付与しなければなりません。

付与日数は次の表のとおりとなります。ただし、下の<例外1>と<例外2>の労働者を除きます。

雇入れの日から起算した継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

<例外1> 週所定労働時間が30時間未満の労働者

週所定労働日数が少ない労働者（週所定労働時間が30時間未満の者に限る。）についての年次有給休暇の付与日数は、次の表の週所定労働日数又は1年間の所定労働日数の区分に応じて、それぞれ雇入れの日から起算した継続勤務年数の区分ごとに次の表で定める日数となります。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務年数						
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169日から216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日から120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日から72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

<例外2> 労基法第72条の特例の適用を受ける未成年者（例外1に該当する者は除く。）

職業能力開発促進法第24条第1項の認定を受けて行う職業訓練を受ける労働者で、労基法第70条に基づいて発する命令の適用を受ける未成年者の年次有給休暇については、次の表のとおりとなります。

雇入れの日から起算した継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年以上
付与日数	12日	13日	14日	16日	18日	20日

2 労働者の請求する時季

（労基法第39条第4項）

使用者は労働者が権利として有する有給休暇を次の3の時季変更権の行使による場合を除き、労働者が請求する時季に与えなければなりません。

3 使用者の時季変更権

（労基法第39条第4項ただし書き）

使用者は、労働者が請求する時季に、事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季に年次有給休暇を与えることができます。

なお、「事業の正常な運営を妨げる場合」とは行政解釈により、「個別的、具体的に客観的に判断されるべきものである」とされていますが、「事業の正常な運営を妨げる場合」と個別的、具体的に客観的に判断される事例としては、「可能な限り労働者が指定した時季に休暇を取得することができるよう

に、状況に応じた配慮をしたとしても、代替勤務者を確保することが困難であるなどの客観的な事情があり、指定され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ものと認められる場合」（最高裁判決より引用）等があります。

4 計画的付与

(労基法第39条第5項)

年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、事業場における労使協定書により年次有給休暇の時季を定めた場合には、その定めにより与えることができます。

5 年次有給休暇の賃金

(労基法第39条第6項)

年次有給休暇の期間については、就業規則その他これに準ずるものの定めにより、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のいずれかを選択して、その選択した方法による賃金を支払わなければなりません。

ただし、労使の書面による協定により、健康保険法に定める標準報酬日額に相当する金額で支払うことを定めた場合は、これによらなければなりません。

6 出勤率算定の際のみなし出勤

(労基法第39条第7項)

年次有給休暇の要件である「全労働日の8割以上出勤」（出勤率）の適用について、次に掲げる期間については出勤したものとみなすとしています。

- (1)業務上負傷し、または疾病により療養のために休業した期間
- (2)育児・介護休業法に規定する育児休業又は介護休業をした期間
- (3)産前産後の女性が労基法第65条の規定によって休業した期間

なお、年次有給休暇としての休業日数は出勤したものとして取扱うことになっています。

7 付加金の支払

(労基法第114条)

裁判所は労基法第39条第6項の規定による賃金(年次有給休暇の賃金)を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、この規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の支払を命ずることができるとする規定があります。

ただし、この請求は違反のあった時から2年以内に裁判所にしなければなりません。

8 年次有給休暇の時効

(労基法第115条)

年次有給休暇の時効は2年です。

9 罰則

(労基法第119条)

労基法第39条の規定に違反した者は、これを6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処すると規定されています。

10 不利益取扱いの禁止

(労基法第136条)

使用者は、労基法の規定による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りません。

11 労基法違反の契約

(労基法第13条)

11 で定める年次有給休暇の付与日数に達していないなど、労基法違反の労働条件を定める労働契約はその部分については無効とされ、無効となった部分は労基法で定める基準になります。

12 記録の保存

(労基法第109条)

年次有給休暇の取得状況を記録した出勤簿・年次有給休暇取得表など、労働関係に関する重要な書類はその完結後3年間保存しなければなりません。

<参考> 年次有給休暇の意義

◆ 判例 (昭和48年3月2日 最高裁第2小法廷判決)

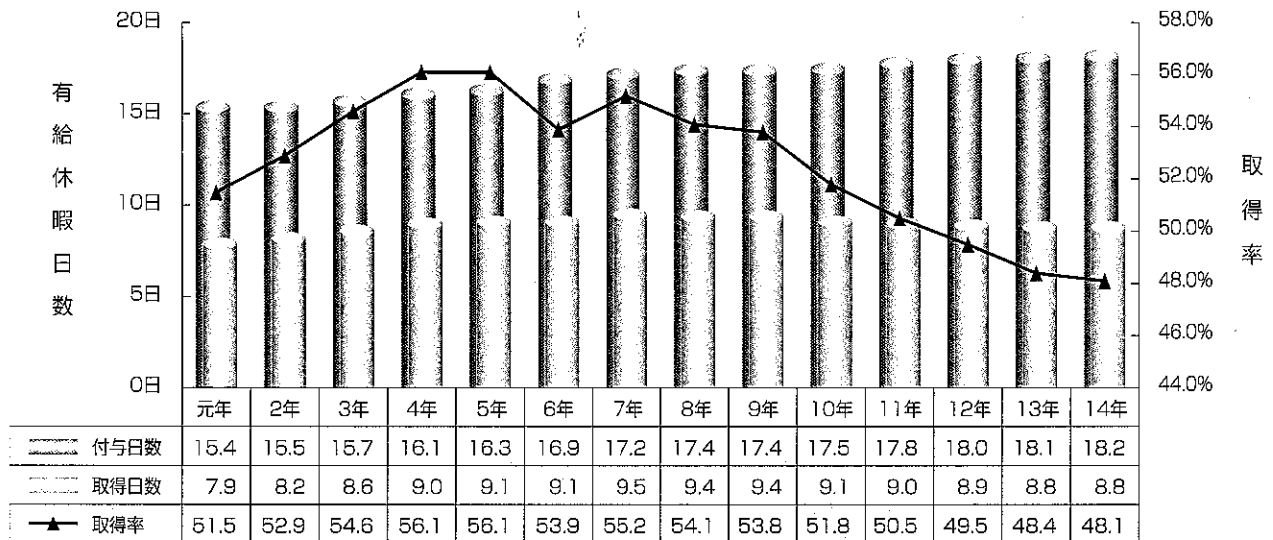
最高裁は昭和48年3月2日の判決において、年次有給休暇の権利は法定要件（注：当時は労基法第39条第1、2項でしたが、現在は労基法第39条第1、2、3項です。）が充足されることによって、「法律上当然労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまつて始めて生ずるものではなく、また、同条3項にいう『請求』とは、休暇の時季にのみにかかる文言であつて、その趣旨は、休暇の時季の『指定』にほかならないものと解すべきである」とし、また「休暇の付与義務者たる使用者に要求されるのは、労働者がその権利として有する有給休暇を享受することを妨げてはならないという不作為を基本的内容とする義務にほかならない」と解して、「休暇の時季指定の効果は、使用者の適法な時季変更権の行使を解除条件として発生するのであって、年次休暇の成立要件として、労働者による『休暇の請求』や、これに対する使用者の『承認』の観念を容れる余地はない」と判示しています。

また、行政通達（昭和48年3月6日付け労働基準局長発第110号）では、上の昭和48年3月2日最高裁第2小法廷判決を受け、年次有給休暇の性格について同旨を明記しています。

Ⅱ 資 料 編

1 年次有給休暇の現状

表1 労働者1人平均年次有給休暇取得状況(全国値)



(厚生労働省「就労条件総合調査報告」)

年次有給休暇は平均18日余り付与されているにもかかわらず9日も消化されていないこと(平成14年)は、半分以上の有給休暇が時効(2年)や退職により消滅している現状を示しています。

また、付与日数は年毎に微増していますが、取得日数は平成7年の9.5日をピークに年々微減しているため、取得率も年々微減しています。

なお、平成15年に実施した調査によると、東京における300人以上の企業での取得率は42.5%(付与日数18.9日、取得日数8.0日)という結果となっています(東京労働局「従業員の健康管理等に関するアンケート調査」)。

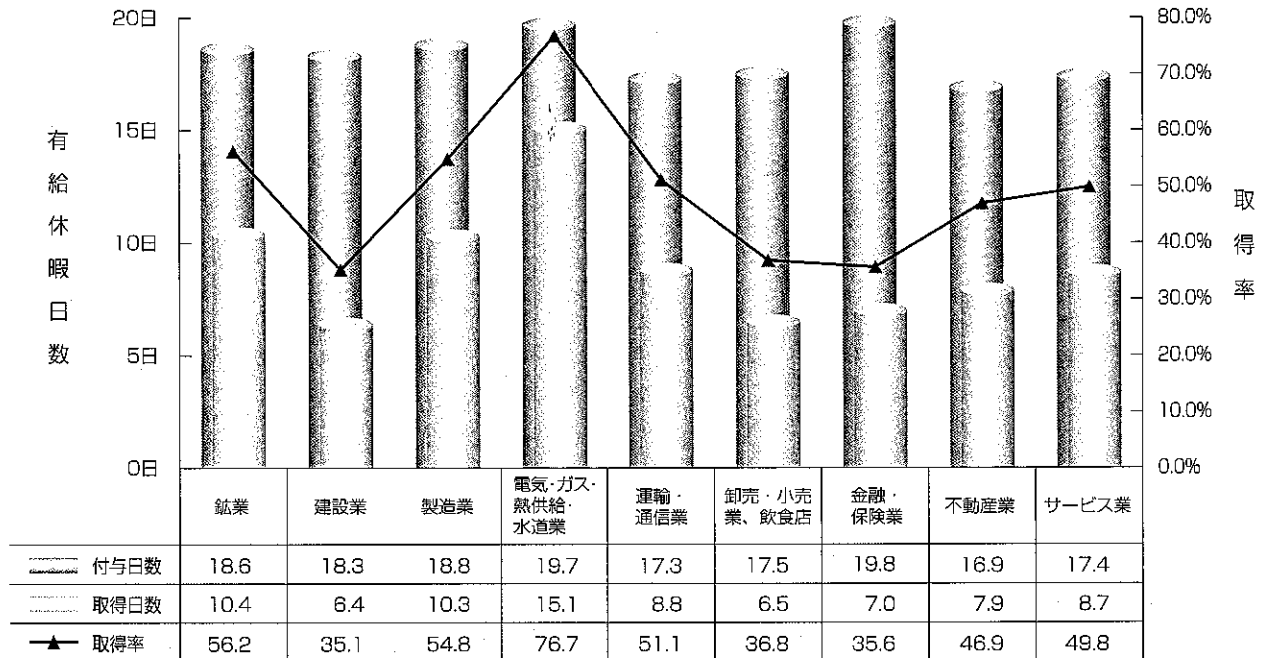
休暇の歴史

はじめに

休暇について考えるとき、時代を通して存在する日本人の意識構造、例えば「^{ひま}暇をもらう」として主従の関係を絶つ意識まで行き着きます。

そこで、「温故知新」(古きをたずねて新しきを知る)といいますので、有給休暇の権利が法的に定められた労基法施行以前の童話やエッセイの世界では、休暇がどのように表現されていたのかについて、以下のページで紹介します。

表2 労働者1人平均年次有給休暇取得状況(全国値・産業別)



(厚生労働省「平成15年就労条件総合調査報告」)

年次有給休暇の平均の付与日数・取得日数・取得率を産業別にみると、「建設業」・「卸売・小売業、飲食店」・「金融・保険業」の産業において何れも少なくなっています。

休暇の歴史

宮沢賢治

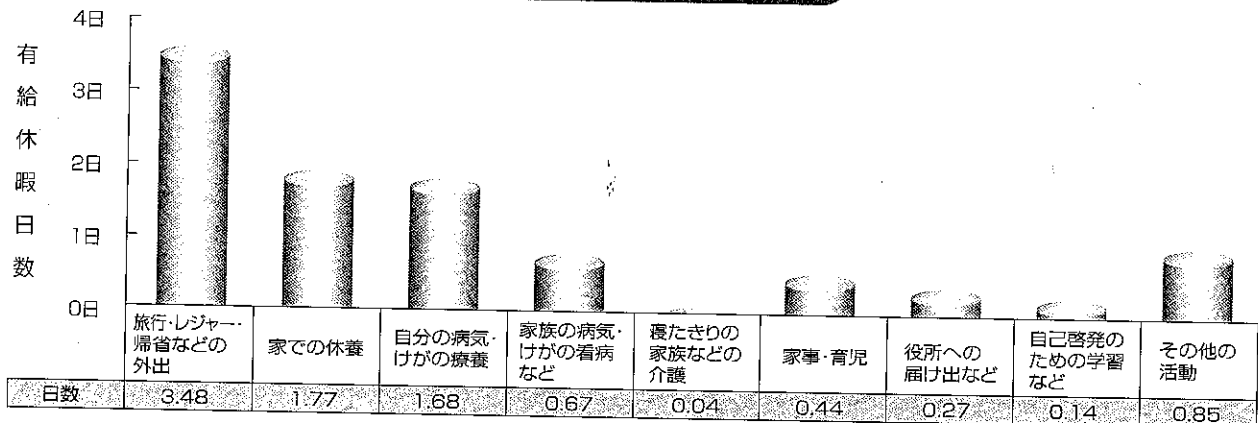
「雨ニモ負ケズ」などの文学者宮沢賢治は岩手県立花巻農学校教諭を1926年(大正15年)3月31日に退職しましたが、尾形竜之助が編集する「月曜」の同年3月号に「寓話 猫の事務所」を発表しています。

「寓話 猫の事務所」は宮沢賢治による童話ですが、擬人化した猫の事務所(事務長と四匹の書記で構成する官署)の話で、病気で休んだ猫が描かれていますが、日本人の休暇をめぐる意識構造に触れています。

病気で1日休み翌日無理して出勤した一番序列の低い書記(かま猫)に対し、事務所の全員が無視しその猫の仕事を奪ったため、その書記が悲嘆に暮れていたところ、外から獅子が現れ、その事務所は廃止された、という童話の世界と変わらない日本の風土、すなわち常に外から強いものが現れて強権をふるうまで、休暇をとった者に対する陰険な「いじめ」が暗黙の了解により仲間内で結束して行われるという構造を宮沢賢治は示しています。

この童話のくだりは次ページのとおりです。

表3 用途別使用日数



(平成14年日本労働研究機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」)

年次有給休暇の利用目的は原則として労働者の自由ですが、実際の用途は「旅行・レジャー・帰省などの外出」の日数が最も多くなっていますが、「自分の病気・けがなど」・「家族の病気・けがの看病など」・「寝たきりの家族の介護」など、やむを得ない理由による利用も相当日数あり、合計すると平均取得日数の約30% (約3日) となっています。

休暇 ② 歴史 ②

「寓話 猫の事務所」

事務所の中はだんだん忙しく湯のようになって、仕事はずんずん進みました。みんな、ほんの時々、ちらっとこちを見るだけで、ただ一ことも云いません。

そしておひるになりました。かま猫は、持ってきた弁当も喰わず、じっと膝に手を置いてうつむいておりました。

とうとうひるすぎの一時から、かま猫はしくしく泣きはじめました。そして夕方まで三時間ほど泣いたりやめたりまた泣きだしたりしたのです。

それでもみんなはそんなこと、一向知らないというように面白そうに仕事をしていました。

その時です。猫どもは気が付きませんでした。事務長のうしろの窓の向うにいかめしい獅子の金いろの頭が見えました。

獅子は不審そうに、しばらく中を見ていましたが、いきなり戸口を叩いては行って来ました。猫どもの愕きようといったらありません。うろろうろそこらをおるきまわるだけです。かま猫だけが泣くのをやめて、まっすぐに立ちました。

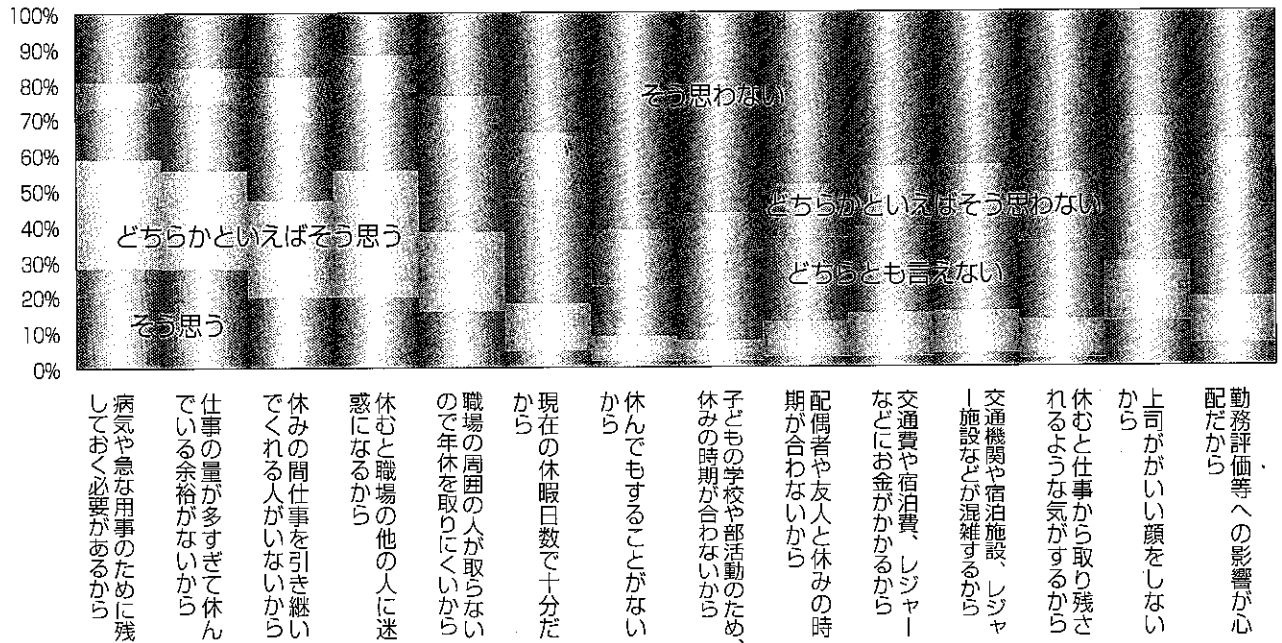
獅子が大きなしっかりした声で云いました。

「お前たちは何をしているか。そんなことで地理も歴史も要ったはなしでない。やめてしまえい。解散を命ずる。」

こうして事務所は廃止になりました。

ぼくは半分獅子に同感です。(宮沢賢治「セロ弾きのゴーシュ」角川文庫より)

表4 年次有給休暇を取り残す理由



(平成14年日本労働研究機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」)

年次有給休暇を取り残す理由は労働者のアンケートによると、「病気や急な用事のために残しておく必要があるため」が一番多い回答になっています。

また、以下、「仕事の量が多すぎて休んでいる余裕がないから」・「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」・「休むと職場の他の人に迷惑がかかるから」・「職場の周囲の人が取らないので年休を取りにくいから」・「上司がいい顔をしないから」の順で多く、職場環境も大きな原因になっています。

休 暇 ② 歴 史 ③

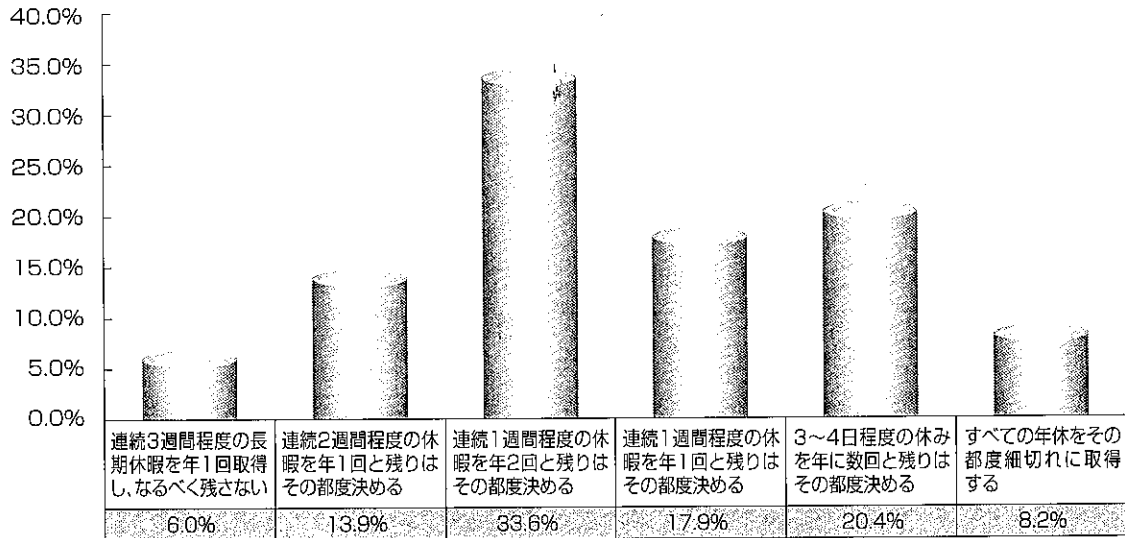
加藤文太郎

新田次郎の小説「孤高の人」でも知られる加藤文太郎は、1920年代から1930年代前半、登山が時間と金に余裕のある階層のものであった時代に勤労者として、1人で冬の北アルプスにいどんだ登山家ですが、その遺稿集「単独行」(「新編・単独行」発行所 株式会社 山と溪谷社)の中における、休暇についての記述を紹介します。

加藤文太郎は14歳で三菱内燃機神戸製作所に入社し、1936年(昭和11年)1月に風雪の槍ヶ岳で遭難し、30歳で亡くなりましたが、「単独行」には、恩恵的に与えられていた休暇を最大限に利用して単独で登山を行う筆者の姿が描かれており、当時の日本人の休暇に対する考え方が見事に表現されています。

「単独行」の中から休暇に関する箇所を次ページ以降に紹介します。

表5 もし年間で3週間程度の年休をすべて取得できるとしたら、
休暇の長さ(期間) はどのようなタイプがいちばん望ましいですか？



(平成14年日本労働研究機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」)

休暇の長さについては、「連続1週間程度を年2回と残りはその都度決める」が最も多く、以下、「3~4日程度を年に数回と残りはその都度決める」・「連続1週間程度を年1回と残りはその都度決める」の順になっており、連続2週間以上の長期休暇は少数となっていますが、「すべての年休をその都度細切れに取得する」は8.2%しかなく、大多数は3~4日程度から連続1週間程度の休暇を年に1回から数回が望ましいとしています。

休暇の歴史 ④

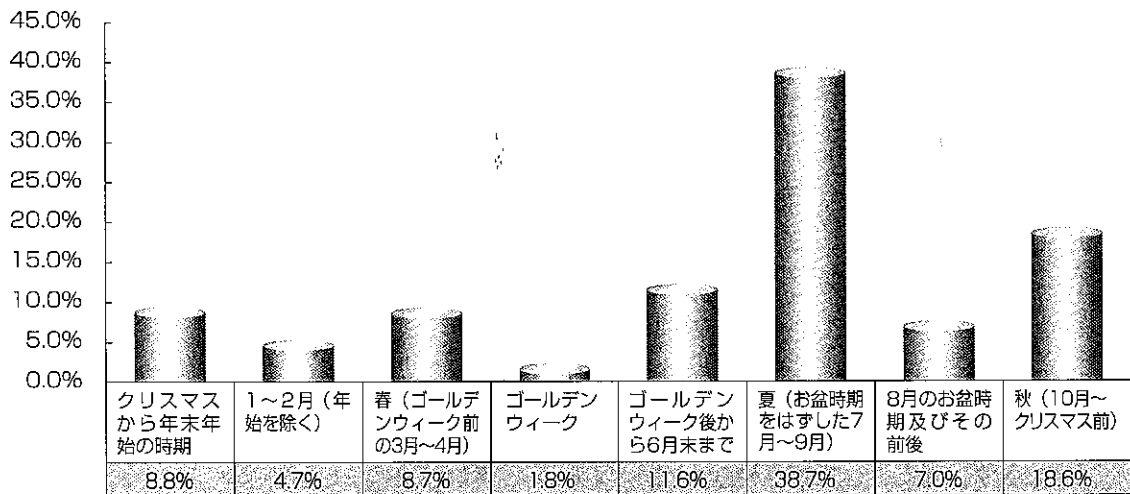
「新編・単独行」その1

私はたびたび山に登る。それは山がいつも私の前に立っており、私はただわけもなくそれに登りたくなるものだから。そしてそのたびに私は私の職務を休まねばならない。しかし私は誰かのように、「月給の奴隷ではないんだから」好きな時には休むというほど大それた反逆児？ではない。私の今の現実の生活は冷くはあっても決して夢でもなく、道楽でもない。私が余裕のある人々の夢のままを追ったとき、そこには破滅の外の何物が待っている。

私はしばしば山に登る、仕事を休んでまで。しかしその理由は至って簡単だ。誰しものがなんらかの理由で休むだろう1年の五、六日を、私はただ山登りに利用するというまでなのである。日曜と休日をいかに組み合わせべきかは、従って、私の山行の企画における最も重要な鍵点である。

(加藤文太郎「山と私」より)

表6 1週間以上の年休を取得するのにいちばん望ましい時期はいつですか？



(平成14年日本労働研究機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート」)

連続した年次有給休暇の時期についての労働者の希望は、「夏(お盆時期をはずした7月～9月)」とするものが一番多く、「秋(10月～クリスマス前)」、「ゴールデンウィーク後から6月末」の順になっており、連続した休日の多い時季以外の時期を望むアンケート結果になっています。

休暇 ② 歴史 ⑤

「新編・単独行」その2

ある年の二月に、ひどく吹雪の日の続いた事があります。ちょうどその時、Aは僅かしか与えられない休暇を利用して冬山へ登るため、立山の室堂へ泊っていました。Aは毎晩「今日は随分ひどく荒れたから、明日はきっといいお天気になるだろう」と考えながら、安心して眠るのでした。けれどその予想は毎朝、哀れにもくつがえされるのでした。やがて休暇も残り少なくなった三日目頃からAには会社のことが気にかかりだしました。その晩、Aは彼の母と、そして会社の課長の夢を見ました。

Aの母は、彼の山行を非常に心配する人でした。それは彼が山へ登るために時折会社を休む事があったからなので、けっして世の多くの母親のように「もしあの子が山で遭難するようなことがあったら」というものではありませんでした。またAの上役たる課長はほんとうに人格者で、殊に情に発達した人でした。かつて、Aが山登りに興味をおぼえ、非常に熱の高かった頃、僅かな休暇だけではとても辛抱が出来ず、計画的に会社を休んで、山へ出かけたことがあります。そのとき彼は欠勤届を腹痛として、休むと同時に出しました。もちろん会社内の人は、彼の不正な行為に少しも気がつきませんでした。やがて山から帰ってきたAはそしらぬ顔をして会社へ出勤し、コツコツと働いていました。その時課長がいつもの時間に見廻って来て、Aに「もう腹具合はよくなりましたか」と心から心配そうに尋ねたものです。この親切な言葉にはさすがのAも「はあ」と云ったまま、良心の呵責を受けて顔を上げることも出来ませんでした。そして、彼は二度とあんな悪い事はすまいと決心したのです。(加藤文太郎「山へ登るAのくるしみ」より)

2 年次有給休暇 Q&A

年次有給休暇について労使双方から、次の相談と同様な疑問が寄せられていますので、参考としてください。

問1 退職予定者や解雇予告期間中の者が労基法により付与された有給休暇の範囲で請求した場合には、請求により与えなければならないか。

◎ 労基法第39条に規定している年次有給休暇の権利は退職又は解雇の効力が発生する日までは消滅していませんので、使用者は年次有給休暇の権利のある労働者から請求があれば有給休暇を与えなければなりません。

また、労働者の指定した時季が「事業の正常な運営を妨げる場合」であれば、付与する時季を変更することができますが、退職又は解雇日を超えての変更はできません。

問2 1日8時間・週3日勤務のパート社員について継続勤務5.5年である基準日の1月1日に10日付与しましたが、その後同じ年の4月1日に正社員とし、1日8時間・週5日勤務に変更した場合に有給休暇はどう与えるのか。

◎ 労基法第39条に規定している年次有給休暇の権利は「I 法令編」のとおり、雇入れの日から6箇月、その後1年ごとの基準日に付与することになるので、次の基準日である継続勤務6.5年の1月1日に20日を付与すれば労基法上問題がありません。

すなわち、パート社員から正社員、正社員から嘱託社員になど、労働契約内容が変更され、所定労働日に増減があっても、雇入れ日からの継続勤務期間による基準日時点の労働契約に定める所定労働日数により、労基法による年次有給休暇の日数が決定されます。

問3 前年度からの繰越分と新規付与分のいずれから与えることになるのか。

◎ 労基法第39条に規定している年次有給休暇の権利は2年で消滅しますので、労働者が労基法上の権利として有する有給休暇の日数は、前年に付与された有給休暇で取得していない日数（繰越分）と当年付与された有給休暇（新規付与分）の日数の合計となります。

しかし、労基法・行政解釈では実際に取得する有給休暇について、繰越分と新規付与分のいずれから与えるかについての規定や解釈はありませんので、その取り扱いは就業規則や労使間の定めによることとなります。

問4 年次有給休暇の買い上げは違法なのか。

◎ 労基法第39条に規定している年次有給休暇を買い上げたこと（有給休暇の賃金相当分）を理由に、使用者が買い上げた日数分は消滅したとして、労働者の年次有給休暇の権利行使に対し、就労を命ずることや有給休暇の賃金を支払わないことなど、労働者が権利として有する有給休暇の享受を妨げる行為は労基法第39条違反となります。

ただし、労働者が自ら年次有給休暇を請求せず、時効により消滅した年次有給休暇の賃金相当分を支払うことや法定外の有給休暇として積み立てることなどは、労基法は関与していません。

問5 パートに年次有給休暇は与えなくてもよいのか。

◎ 労基法第39条に規定している年次有給休暇は「I 法令編」のとおりで、パート労働者、労基法第41条に規定する管理監督者など労働者の区別なく、労基法による年次有給休暇の規定は適用されます。

Ⅲ 実 際 編

Ⅰ 年次有給休暇を付与するにあたって

(1) 趣旨

労基法第39条第4項では、休暇の時期とせず、休暇の時季という言葉を用いています。

これは、労働者がそれぞれ、一定の季節ないしこれに相当する長さの期間中にまとまった各人の有する日数の休暇をとる旨を申し出で、これら多数の申出を合理的に調整したうえで、全体としての計画に従って年次休暇を有効に取得するという趣旨が制度として想定されたと言えます。

この趣旨は労基法第39条第5項にも導入され、使用者は労使協定の定めにより、有給休暇の付与日数のうち5日を超える部分について時季指定することができるとし、有給休暇の計画的付与制度が定められています。

しかし、労基法第39条第1項では「継続し、又は分割した十労働日」とされ、年次有給休暇の分割を認めていますが、現状では細分化された休暇の取り方が一般的で、連続休暇は部分的となっています。

(2) 継続した年次有給休暇取得の必要性

① 経営上の必要性の観点

- ア サービス経済化の下、時間がないと買えない商品が増える社会においては、可処分所得というお金だけでなく、その消費をするための時間、可処分時間が同時に用意されないと産業は発展できないこと。
- イ 長期休暇(2週間連続休暇)の導入により、従業員間で仕事を共有する企業風土が定着すること。
- ウ 長期休暇は時差勤務の導入など労働時間の工夫で最小のコストにより、「従業員の満足」を実現できる有効な制度であること。
- エ 管理的立場の従業員は率先して長期休暇を取得し、休暇中に部下の代理人を指定することにより、代理人の若手従業員の能力が向上する可能性という教育的効果を期待できるばかりでなく、オープンな社内風土が育成されること。
- オ 長期休暇を取れない管理職の部署は仕事がうまくいっていない、すなわち、休みが取れないということは、恐らく何か問題があると経営判断に生かせること。

② 健康配慮義務の観点(注)

使用者が健康配慮義務を果たしていない例として、上司には、自殺した被災労働者が恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減する措置を講じなかったことにつき過失がある等とした最高裁判決(平成12年3月24日第二小法廷判決)があり、この判決の事実認定において、休暇についても以下のとおり触れています。

- ・ 死亡した前年度の平成2年度には10日の有給休暇が取得可能であったが、被災労働者が取得したのは0.5日であったこと。
- ・ 両親は、死亡した前年度に被災労働者が過労のために健康を害するのではないかと心配するようになり、父親は、被災労働者に対し、有給休暇を取ることを勧めたが、被災労働者は、自分が休んでしまうと代わりの者がいない、かえって後で自分が苦しむことになる、休暇を取りたい旨を上司に言ったことがあるが、上司からは仕事は大丈夫なのかと言われており、取りにくいと答えて、これ

に応じなかったこと。

被災労働者は、旅行のため8月5日に有給休暇を取得したが、これは当該年度において初めてのものであった。

③ みなし労働時間制における健康確保義務の観点

労基法の企画型裁量労働制に係る労働時間のみなしを適用するためには、対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置についても使用者が講じなければならないことになっていますが、その措置内容として「働き過ぎ防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めその取得を促進すること」も考えられるとしています。

また、専門業務型裁量労働制の適用労働者についても、同様の措置が必要です。

④ 過重労働による健康障害防止義務の観点

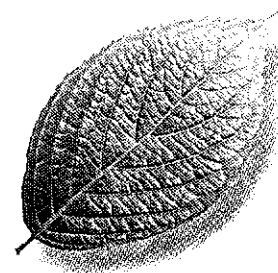
過重労働による健康障害の防止のために事業者が講ずべき措置が定められていますが、この中で、「年次有給休暇の取得促進」も取り上げられ、「事業者は、各種助成制度の活用などにより、年次有給休暇の取得しやすい職場環境づくり及び具体的な年次有給休暇の取得促進を図るものとする」とされています。

⑤ 労使紛争を防止する観点

毎年発生する休暇について計画的に取得するための時季指定を行う事業場内のルールがないため、多くの休暇が取得されずに消滅する現状にあり、退職時や時効により消滅する時期に長期の休暇が残っていることから、休暇の取得をめぐる労基法違反や労使紛争が生ずる場合があります。

(注) 労働安全衛生法第65条の3

「事業者は、労働者の健康に配慮して、労働者の従事する作業を適切に管理するように努めなければならない。」



② 継続した年次有給休暇の付与方法の事例

(1) 連続休暇辞令

① 制度のあらまし

- ・ 職場の各部署(チーム)単位に伝達
(理由) 連続休暇には同じ部署の社員の協力が不可欠であること

② 手続

- 3月初旬 各社員 総務部に希望を申し出で
- 3月中旬 総務部 各部署・支店内で同時期の集中を調整
(1チーム4~5人・先着優先の原則 「少人数編成のチーム」がポイント)
- 4月1日 連続休暇辞令をチーム単位に伝達

③ 効果

- ア チームリーダーは率先して取得することにより、管理能力を養う
- イ 仕事を共有する風土の定着

(2) 管理職に対するリフレッシュ休暇

① 制度のあらまし

- ア 年に1回、全管理職に長期休暇(休日を含め連続2週間休暇)の義務付け
- イ 人事政策として、メリハリをつけた勤務を実現するための制度
- ウ 「上司が休まないと部下も休めない」から、まず上司に休暇を取得させる

② 手続

- ア 人事部が事前に全管理職からスケジュールを提出させ、取得の有無を管理
- イ 取得しない場合は、担当する部署の総予算から5万円の罰金
- ウ 休暇中は、必ず自分より若い層を代理者として任命

③ 効果

- ア オープンな社内風土の育成が図られる
- イ 全管理職が長期休暇を取得できるようになっている
- ウ 営業部単位ごとに全員の有給休暇の取得率を発表することにより、全員が休める環境ができている

(3) 計画的付与制度（労基法第39条第5項）の活用

① 制度のあらまし

使用者は、就業規則で定めることにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定（以下「労使協定」といいます。）により、有給休暇の付与日数のうち5日を超える部分について時季指定することができる制度、すなわち、年次有給休暇の計画的付与制度が労基法に定められています。

② 手続

年次有給休暇の計画的付与制度の導入には、就業規則による規定と労使協定の締結が必要です。

ア 就業規則による規定例

（年次有給休暇の取得手続）（例）

- 第〇条 従業員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の手続により、指定する時期を届け出なければならない。
- 2 会社は、前項の規定により指定された時期に年次有給休暇を付与するものとするが、当該時期が事業の正常な運営を妨げると認められる場合においては、これを他の時期に変更することができる。
 - 3 第1項及び前項の規定にかかわらず、会社は労働者の過半数を代表する者との協定により年次有給休暇を計画的に付与することとした場合には、その協定の定めにより付与するものとする。
 - 4 従業員は、その有する年次有給休暇の日数の一部を前項の協定の定めによる時期に取得しなければならない。

イ 労使協定例

- ・ 事業場全体の休業による一斉付与方式

年次有給休暇の計画付与に関する労使協定（例）

株式会社〇〇製作所〇〇工場と同工場従業員代表〇〇〇〇とは、標記について、次のとおり協定する。

- 1 当社〇〇工場に勤務する従業員が有する年次有給休暇のうち2日分については、次の日に付与し、取得するものとする。

4月30日、2月1日

- 2 従業員のうち、その有する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた残日数が「2日」に満たない者については、その不足する日数の限度で、第1項に定める日に特別の有給休暇を付与する。

平成〇年〇月〇日

株式会社〇〇製作所

〇〇工場長 〇〇〇〇 (印)

株式会社〇〇製作所〇〇工場

従業員代表 〇〇〇〇 (印)

・ 班別の交替制付与方式

年次有給休暇の計画付与に関する労使協定（例）

〇〇商事株式会社と〇〇商事株式会社労働組合とは、標記について、次のとおり協定する。

- 1 〇〇商事株式会社に勤務する従業員が有する年次有給休暇のうち3日分については、次表のとおり従業員を営業本部とその他の部署の2グループに分けて、それぞれ次表の指定日に付与し、取得するものとする。

営業本部	8月11日・8月12日・8月13日
その他の部署	8月16日・8月17日・8月18日

- 2 従業員のうち、その有する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた残日数が「3日」に満たない者については、その不足する日数の限度で、第1項に定める指定日に特別の有給休暇を付与する。
- 3 この協定の定めにかかわらず、業務遂行上やむを得ない事由のため第1項の指定日に出勤を要する場合には、会社は労働組合と協議の上、同指定日を変更することとする。

平成〇年〇月〇日

〇〇商事株式会社
取締役社長 ○○○○ (印)

〇〇商事労働組合
委員長 ○○○○ (印)

・ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式

年次有給休暇の計画付与に関する労使協定（例）

〇〇販売株式会社と〇〇販売株式会社従業員代表〇〇〇〇とは、標記について、次のとおり協定する。

- 1 〇〇販売株式会社に勤務する従業員が有する年次有給休暇のうち、5日を超える日数については10日を限度として計画的に付与し、取得するものとする。
- 2 年次有給休暇の計画付与の期間と日数は毎年4月から翌年3月までの1年間において、次のとおりとする。

- ① 1月から2月の間に5日間
- ② 7月から8月の間に5日間

- 3 従業員の有する年次有給休暇のうち、5日を超える日数が10日以上の場合については、第2項の①・②の合計10日間、5日を超える日数が5日以上10日未満までの者については、第2項の①・②のいずれかの5日間、をそれぞれ限度として計画的に付与し、取得するものとする。

ただし、5日を超える日数が5日に満たない者については、この協定の計画付与は行なわない。

- 4 各従業員は、有する年次有給休暇のうち計画付与を希望する場合は、毎年4月中に人事部にその希望を申し出るものとする。
- 5 人事部においては各従業員の希望を調整して、年次有給休暇付与計画表を作成し、関係部署を通じ毎年6月中に、指定した休暇期間を従業員に通知する。

なお、特定部署の従業員の希望が特定の時期に集中する場合には、原則として先に申し出のあった者の希望を優先することにより調整する。

平成〇年〇月〇日

〇〇販売株式会社
取締役人事部長 〇〇〇〇 (印)

〇〇販売株式会社
従業員代表 〇〇〇〇 (印)

③ 年次有給休暇付与・取得管理システムの確立

(1) 趣旨

年次有給休暇を取得するには、企業全体と各事業場において年次有給休暇付与・取得管理システムが確立されていることが必要十分条件となります。

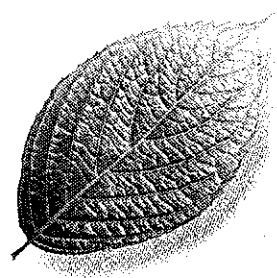
しかし、企業や事業場の就業規則における休暇に関する事項には、労基法により労働者に付与義務のある年次有給休暇の記載はありますが、各労働者の有する有給休暇の取得について必要なシステム、すなわち労働者に対しその有する有給休暇の日数の周知・休暇取得の方法や手続が企業などに確立されていないことにより、年次有給休暇が半分も取得されていない現状にあります。

また、まとまった時期の休暇取得の申出を合理的に調整したうえで、計画に従って年次休暇を有効に消化するという考え方が経営者・管理職・一般従業員に共通する企業の実例（連続休暇辞令・管理職に対するリフレッシュ休暇）については、13ページで紹介しましたが、これらの実例はそれぞれ独自の連続休暇制度でありながら、活力あるオープンな企業風土を生み出す共通の基盤を示しています。

(2) 事例

事業場において年次有給休暇付与・取得管理システムを確立するため、各種書類の活用が有効でありますので、次の書類を参考にして下さい。様式例は次ページ以降に掲げています。

- ① 給与明細書例18ページ
- ② 年次有給休暇届例19ページ
- ③ 年次有給休暇表予定例20ページ
- ④ 年次有給休暇表例21ページ
- ⑤ 個人別年次有給休暇取得計画表例22ページ



給与明細書

年 月分

社員番号	氏名	所属

支 給					控 除					
基本給	役職手当	残業手当	深夜手当	休日出勤手当	健康保険	厚生年金	雇用保険	介護保険	深夜手当	社会保険料計
住居手当	通勤手当	特別手当	その他		所得税	住民税	財形貯蓄	その他		
				給与支給総額					控除総額	支給額

所定労働日数	出勤日数	休日出勤数	年次有給休暇取得日数	年次有給休暇残日数

超過勤務	早出時間	残業時間	深夜時間	休日出勤時間

年 次 有 給 休 暇 届

年 月 日

課長 殿

所属	部	課
氏名		(印)

1 期間	年 月 日より 年 月 日まで 日間
2 備考	

【人事課処理欄】	
使用休暇日数	
本年保有日数	
休暇残日数	

課長 殿

年 月 日

所属	○ ○ 課
氏名	○ ○ ○ ○

年次有給休暇予定表

(○年休暇年度保有日数○○日)

本休暇年度における連続休暇の予定は、次のとおりです。

4月		10月	
5月		11月	11月○○日 ~ 11月○○日 (7日間)
6月		12月	
7月		1月	
8月	8月○日 ~ 8月○日 (6日間)	2月	
9月		3月	
上期計	6日間	下期計	7日間
年度計	13日間		

～人事課からのお知らせ～

- 繰越分を優先的に記入し、計画的に休暇を取得しましょう。
- 休暇の時期を季節ごとに分散して、まとめて5日以上取得しましょう。

年次有給休暇表

部門名： _____

氏名： _____

入社年月日	今年度付与日数	日	合計	日
(起算日)	(有効期間)	年 月 日まで		
年 月 日	前年度繰越日数	日		
(年 月 日)	(有効期間)	年 月 日まで		

年次有給休暇年月日 自年・月・日～至年・月・日	使用日数	残日数	申請月日	部門長 印
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	
. . ~ . .			/	

実 際 編

個人別年次有給休暇取得計画表 (年 月 ~ 年 月)

【所属】	【氏名】
【前年度繰越日数 ①】	日
【本年度新規付与日数②】	日
【本年度保有日数①+②】	日

◎人事課からのお知らせ

・少なくとも連続（7日程度）まとめて取得するように心がけましょう。

	日	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
4月	予定 実施																																
5月	予定 実施																																
6月	予定 実施																																
7月	予定 実施																																
8月	予定 実施																																
9月	予定 実施																																
10月	予定 実施																																
11月	予定 実施																																
12月	予定 実施																																
1月	予定 実施																																
2月	予定 実施																																
3月	予定 実施																																

【記入記号】 ●：土日、祝祭日及び会社規定休日 ○：年次有給休暇 △：その他の休暇

年次有給休暇の関係法令は

厚生労働省ホームページ

東京労働局ホームページ

(<http://www.mhlw.go.jp/>) (<http://www.roudoukyoku.go.jp/>) にて御覧いただけます。

御不明な点などがありましたら、下記又は労働基準監督署にお問い合わせください。



東京労働局 労働基準部 労働時間課 TEL : 03-3814-5311 (代)

〒112-8571 東京都文京区後楽1丁目7番22号 東京労働局第1庁舎