

## 「労働法」の基本と活用法（第13回）

2015年8月19日  
(レポーター) 本村 充

### 13、年次有給休暇(法39条)

- ① 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、または分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない(1項)。
- ② 使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日(以下『6ヵ月経過日』という)から起算した継続勤務年数1年ごとに、①の日数に、次の表の左欄に掲げる6ヵ月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じた時は、当該期間)の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない(2項)。

6箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
1年	1労働日
2年	2労働日
3年	4労働日
4年	6労働日
5年	8労働日
6年以上	10労働日

ポイント → 年次有給休暇の権利は、法39条の所定の要件を満たすことによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求をまって始めて生ずるものではない(最判第2小昭48.3.2白石営林署事件)

ポイント → 労働者派遣法に規定する紹介予定派遣による派遣労働者が、引き続き派遣先に雇用されても派遣元の期間は通算されない(継続勤務とされない)。

⇒ 紹介予定派遣(Temp To Perm)とは、派遣先に直接雇用されることを前提に一定期間派遣スタッフとして就業し、派遣期間終了時に企業と本人が合意した場合社員として採用される派遣スタイル。派遣期間は最大で6ヵ月、平均では3ヵ月程度に設定されていることがほとんど。

ポイント → 企業が解散し、労働者の待遇等を含め新会社が包括承継した場合、勤務年数は通算しなければならない。

#### (1) 継続勤務

在籍期間をいう。必ずしも継続出勤を要しない。労働組合専従期間、休業期間、長期病欠機関でも、継続勤務となる。

ポイント → 定年退職者が嘱託等で再雇用のケースも通算される。在籍出向も通算の対象となる(昭63.3.14基発150号)。

## (2) 基準日

雇い入れの日から起算して6箇月間継続勤務終了日の翌日が最初の基準日となる。この基準日に年次有給休暇の権利が発生する。全労働部の8割以上出勤が権利の発生要件。

## (3) 出勤率

出勤率は、全労働日に対する出勤した日の割合であるが、次の期間は出勤したものとみなす。(法39条7項)

① 業務上の負傷、疾病による療養のため休業した期間

② 産前産後の女性が法65条の規定によって休業した期間

法65条 ⇒ 「産前産後の休業」

i、使用者は6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない（法65条1項）

ii、使用者は産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない（法65条2項）。

③ 育児・介護休業法の育児休暇又は介護休業をした期間

ポイント → 育児・介護休業法に規定するこの看護休暇をした期間は、出勤したものとみなされない。

④ 年次有給休暇を取得した日

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤した日}}{\text{全労働日}}$$

・出勤した日 ⇒ 遅刻、早退等で一部でも勤務した日は、出勤した日として扱う

・全労働日 ⇒ 総暦日数から所定休日を除いた日

ポイント → 所定の休日に労働させたとしても、その日は全労働日に含まれない(平25.7.10基発0710第3号)

・全労働日から除外される日 ⇒ (平25.7.10基発0710第3号)

イ、不可抗力による休業日

ロ、使用者側に起因する経営・管理上の障害による休業日

ハ、正当な争議行為により労務の提供が全くなされなかった日

ポイント → 労働者の責めに帰すべき事由とは言えない不就業日は、「全労働日から除外される日」を除き、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれる(平25.7.10基発0710第3号)

ポイント → 労働者が法37条3項の代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、正当な手続により労働者の労働義務を免除された日であることから、全労働日に含まない(平21.5.29基発0529001号)

代替休暇(法37条3項) ⇒ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、法37条1項のただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(法39条の規定による有給休暇を除く)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の月60時間を超えた時間外労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、5割以上の率に

よる割増賃金を支払うことを要しない。

#### (4) 具体的な付与日数

6箇月経過後の1年間に10労働日で、その後継続勤務年数1年ごとに一定の労働日が加算され、20労働日が限度となる。年次有給休暇は、2年の消滅時効にかかり、前年分が繰り越されてくるので、最大で40労働日となる。初年度は、6箇月間で権利が発生するが、その後1年ごとに権利が発生し付与日数が増加していく。常に直前の1年間の出勤率が8割以上であることが、権利の発生要件となる。

ポイント → 直前の1年間の出勤率が8割未満である場合には、その年の年次有給休暇の権利は発生しない。

ポイント → 継続勤務している間に、権利が発生しない年があっても付与日数は継続勤務年数とともに増加していく。

ポイント → 年次有給休暇の斉一的取扱い・分割付与(平6.1.4基発1号)

年次有給休暇を法律どおりに付与すると、基準日が労働者ごとに異なり複数となる等から、一定の要件に該当する場合には、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り扱い)・分割付与(初年度において、法定の年次有給休暇の一部を、法定の基準日以前に付与することをいう)をすることが認められる。

#### (5) 比例付与(法39条3項 則24条の3)

所定労働日数が少ない労働者については、比例付与の対象となる。

##### ① 比例付与の対象となる労働者

一週所定労働日数が4日以下

週以外の期間によって所定労働日数が定められている場合には、年間所定労働日数が216日以下

かつ、週所定労働時間が30時間未満の労働者

##### ② 比例付与による年次有給休暇の付与日数

比例付与の対象労働者に対する付与日数は、通常の労働者に対する付与日数を基準として、「通常の労働者の週所定労働日数として厚生労働省令で定める日数(5.2日)」と「当該労働者の週所定労働日数または1週間あたりの平均所定労働日数」との比率を考慮して定められている。

(例) 6箇月勤務 出勤率8割以上 週3日勤務

10労働日 × (3日 ÷ 5.2日) = 5.76 ⇒ 5労働日(端数切り捨て)

#### (6) 時間単位年休(法39条4項)

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、1に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、有給休暇の日数のうち2に掲げる日数については、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、その他厚生労働省令で定める事項(則24条の4)

イ、時間を単位として与えることとされる有給休暇1日の時間数(時間単位年休1日の時間数)…1日の所定労働時間数(日によって所定労働日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。ロにおいて同じ)を下回らないものとする

ロ、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

ポイント → 時間単位年休に関する労使協定は、行政官庁への届出不要。

ポイント → 「5日以内」は前年度からの繰り越し分も含めて5日の範囲内とするなるものであること(平 21.5.29 基発 0529001 号)

ポイント → 半日単位年休の取り扱い (平 21.5.29 基発 0529001 号)

年次有給休暇の半日単位による付与については、労働者がその取得を希望して時期を指定し、これに使用者が同意した場合で、それが適切に運用される限りにおいて、従来から認められている。

#### (7) 時期指定権と時期変更権 (法 39 条 5 項)

原則として、労働日に、日単位で、習得する日を労働者が請求する。これを労働者の時期指定権という。

これに対し、使用者には時期変更権がある。ただし、この時期変更権は、「事業の正常な運営を妨げる場合」に、業務の規模や内容、作業の内容、代替要員の手配の難易等を総合的に判断して、客観的に業務上の支障がある場合に限り、行使できる。

ポイント → 時期変更権と時間単位年休との関係

時間単位年休についても、使用者の時期変更権の対象となるが、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、時期変更にあらず、認められない。また、あらかじめ労使協定に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も認められない(平 21.5.29 基発 0529001 号)

ポイント → 派遣労働者の場合、事業の正常な運営が妨げられるか否かの判断は、派遣元の事業でなされる (昭 61.6.6 基発 333 号)

#### (8) 目的を特定する必要があるのか

原則として、労働者は、年次有給休暇をどのような目的で取得しても自由である。連続して取得しても、1日のみでもよい。原則は事前指定だが、欠勤日を事後に年次有給休暇に振り替えることも、使用者が合意すれば、差し支えない。

ただし、年次有給休暇を一斉休暇闘争に利用することは、本来の目的を逸脱するものと考えられ、年次有給休暇の行使にはあたらない (昭 48.3.6 基発 110 号)

#### (9) 買上げは可能か

年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づき年次有給休暇の日数を減じ、または請求された日数を与えないことは法 39 条違反である (昭 30.11.30 基発 4718 号)

#### (10) 法定を超える年次有給休暇

法定付与日数を超える年次有給休暇については、法 39 条に寄らず、労使間で定めるところによって取り扱っても差し支えない (昭 38.10.15 基発 3650 号)。たとえば、法定付与日数を超える部分については、買い上げも認められる。

※ 次回は、【年次有給休暇】の「期間または時間の賃金」「計画的付与」「時効」について触れ、【労働時間の特例】に移っていきます。