

「労働法」と労働者の闘い・権利確立（第18回）

2018年11月14日

（レポーター） 本村 充

◇ 労働基準法

●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、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

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箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6箇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下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ときは、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。

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

3、次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の1週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第1号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

① 1週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

② 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の1年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

ポイント → 基準日 ⇒ 雇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。全労働日の8割以上出勤が権利の発生要件。

ポイント → 出勤率 ⇒ 出勤率は、全労働日に対する出勤した日の割合。

☛ 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。
 ⇒ 次の期間は出勤したものとみなす。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 ③育児・介護休業法の育児休業又は介護休業をした期間 ④年次有給休暇を取得した日

☛ 全労働日 ⇒ 総暦日数から所定休日を除いた日(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)。

⇒ 労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就業日は、「全労働日から除外される日」に該当する場合を除き、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)

⇒ 全労働日から除外される日 ①不可抗力による休業日 ②使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日 ③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 → 原則的な付与日数 ⇒ 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 か月経過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していく。常に直前の出勤率が 8 割以上であることが、権利の発生要件となる。

ポイント → 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 → 比例付与(3項) ⇒ 対象者 ☛ ①週所定労働時間が 30 時間未満かつ週所定労働日数が 4 日以下の者 ②週所定労働時間が 30 時間未満かつ年間所定労働日数が 216 日以下の者 (②は主に、「週所定労働日数」の把握が難しい場合に適用)

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続 6ヶ月	勤続 1年 6ヶ月	勤続 2年 6ヶ月	勤続 3年 6ヶ月	勤続 4年 6ヶ月	勤続 5年 6ヶ月	勤続 6年 6ヶ月以上
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

●年次有給休暇 (法 39 条 4 項~8 項)

4、使用者は、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、次に掲げる事項を定めた場合において、第 1 号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、前 3 項の規定による有給休暇の日

数のうち第2号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、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

- 5、使用者は、前3項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
- 6、使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。
- 7、使用者は、第1項から第3項までの規定による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で定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。ただし、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において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、その期間について、健康保険法（大正11年法律第70号）第99条第1項に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- 8、労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び第1号に規定する育児休業又は同条第2号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業した期間は、第1項及び第2項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

ポイント → 時間単位年休 ⇒ 従業員の過半数代表者と労使協定を締結した場合は、1年間で5日を上限として、時間単位で年次有給休暇を取得できる。 ● 年次有給休暇は、以前は1日単位か半日単位で与えることしか認められていなかったが、労働基準法が改正され、平成22年から、時間単位で取得できるようになった。

ポイント → その他厚生労働省令で定める事項 ⇒ イ、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(日によって所定労働時間数が異なる場合は1年間における1日平均所定労働時間数。ロにおいても同様)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 → 半日単位年休の取り扱い ⇒ 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かぎりにおいて、従来から認められている(平21.5.29基発) ● 労使協定は不要。

ポイント → 時期指定権と時季変更権 ⇒ 原則として、労働日に、日単位で、取得する日

を労働者が請求する(労働者の時季指定権)。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、使用者は他の時期に年次有給休暇を与えることができると定められている(使用者の時季変更権)。したがって、労働者が請求する時季に年次有給休暇を与えることが、事業の正常な運営を妨げる状況にある場合には、他の時季に与えることができる。事業の正常な運営を妨げる状況であるか否かについては、労働者の所属する事業場を基準として、業務の規模や内容、当該労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等を総合的に判断して、客観的に判断すべきであると考えられ、個別に判断される。

ポイント → 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、時季変更権に当たらず認められない。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等も認められない(平 21. 5. 29 基発)

ポイント → 目的を特定する必要があるか ⇒ 労働者は、年休をどのような目的で取得しても自由。原則は事前指定だが、欠勤日を事後に年休に振り替えることも、使用者が合意すれば、差し支えないとされる。ただし年休を「一斉休暇闘争」に利用することは、本来の目的を逸脱したものと考えられ、年休の行使にはあたらないとされる。☛ 「いわゆる一斉休暇闘争とは、これを、労働者がその所属の事業場において、その事業の正常な運営の阻害を目的として全員一斉に休暇届を提出して職場を放棄、離脱するものと解するとき、その実質は、年次休暇に名を籍りた同盟罷業にほかならない。したがって、その形式いかんにかかわらず本来の年次休暇の行使ではないのであるから、これに対する使用者の時季変更権の行使もありえず、一斉休暇の名の下に同盟罷業に入った労働者の全部について、賃金請求権が発生しないことになる。」白石宮林署事件(最高裁判昭和 48.3.2)、国鉄郡山工場事件(最高裁判昭和 48.3 月.日)

ポイント → 買上げは可能か ⇒ 原則として、使用者が法定の有給休暇を買い上げることは認められていない(使用者は法律に定められた有給休暇を労働者に与えなければならない義務がある)。しかし、労働基準法を上回る日数の有給休暇が付与されており、退職時に使い切れていない場合であれば、残った休暇を会社が買い上げることは認められている。☛ ただし、注意しなければならないのは、有給休暇の買い上げについて法律上は何も規定していない。そのため、使用者には「買上げない」という選択肢もある。

ポイント → 年休期間中の賃金 ⇒ 法 39 条 7 項による。☛ なお、時間単位年休の場合は、その金額を、その日の所定労働時間数で除した金額を支払わなければならない。

ポイント → 計画的付与 ⇒ 法 39 条 6 項による。☛ 年次有給休暇の計画的付与制度は、①企業もしくは事業場全体の休業による一斉付与方法、②班・グループ別の交替制付与方法③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方法などさまざまな方法で活用される。導入に当たっては、企業、事業場の実態に応じた方法を選択することになる。

ポイント → 労使協定で、計画的付与の定めをした場合その対象となる年次有給休暇については、労働者の時期指定権及び使用者の時季変更権はともに行使できない(昭 63. 3. 14 基発)。

ポイント → 計画的付与と時間単位年休の関係 ⇒ 「時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時期に時間単位に年次有給休暇を与えることができるものであり、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(平 21. 5. 29 揮発)」とされる。

ポイント → 時効 ⇒ 年次有給休暇の消滅時効は、2年である(労基法 115 条)。

ポイント → 法 41 条該当者(労働時間、休憩及び休日の規定が適用されない者・次回に詳細)についても、年次有給休暇に関する規定は、適用される。

ポイント → 不利益取り扱い ⇒ 使用者は、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り扱いをしないようにしなければならない(義務規定)。(法附則 136 条)

※ 次回の学習会は労働基準法「労働時間の特例(法 40 条)」から行います。

