



第23回

社会保険講座



社会保険労務士
中谷 知世

年次有給休暇について

今回は年次有給休暇の制度をご紹介します。

年次有給休暇とは、その名の通り「有給」で休むことができる、すなわち取得しても給料が減ることのない休暇です。以下2つの要件を満たすことで発生します。

① 6カ月の継続勤務

継続勤務とは「在籍期間」を言います。よって、長期休職をした場合や、定年後に引き続き再雇用された場合、在籍出向をした場合等も継続勤務となり勤続年数が通算されます。

② 8割以上の出勤率

出勤率とは「出勤した日÷全労働日」です。

出勤した日・全労働日とは、業務上の傷病による休業期間、産前産後休業・育児休業・介護休業を取得した期間、年次有給休暇を取得した日等を含みます。

上記2つの要件に該当すれば、年次有給休暇を何日取得できるのでしょうか。

答えは働いた年数が増えるほど、年次有給休暇の日数も増えていきます。

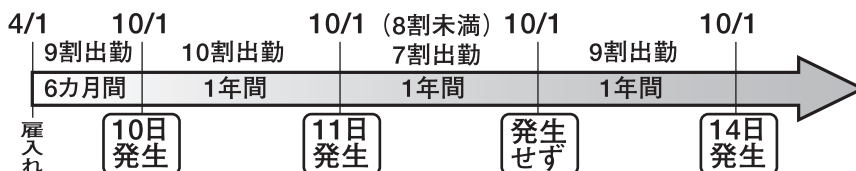
継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

年次有給休暇を使わずにいると、発生の日から2年間で時効となり消滅してしまいます。

年次有給休暇に関するQ&A

● もし出勤率が8割未満の場合はどうなるの？

→新たな年休権は発生しない為、0日です。ただしその期間も継続勤務として取り扱われますので、その後出勤率が戻った場合には継続勤務年数に応じた本来の付与日数の年休権が発生します。



● 年次有給休暇を取得すると皆勤手当がもらえない？

→皆勤手当は支給されなければなりません。労働基準法附則第136条では「使用者は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らない。」と定められている為です。

● 年次有給休暇を買い上げても法的に問題はない？

→買い上げの予約をし、与える年次有給休暇を減らすことはできません。しかし、法定の基準を超えて付与している場合でその超える日数分を買い上げることや、退職や時効により年休権が消滅し未消化になった日数に応じて手当を支給することは、違反となりません。

● 半日年次有給休暇を取得した場合、割増賃金は支払わない？

→実際に働いた時間が8時間を超えなければ割増賃金(割増率25%、35%部分)は支払う必要はありません。(通常の賃金(100%)は支払う必要があります。)つまり、年次有給休暇を取得した時間は、労働時間として数えなくて良いです。

年次有給休暇の細かいルールも抑えて、正しく運用しましょう!