

今さら聞けない  
でも、聞きたい!

# 経営のための辞書

キーワード Key Word

中小企業の経営者が知っておきたいビジネス用語や各種制度などを紹介します。

## 【年次有給休暇(年休)について】

### 年次有給休暇(年休)とは

労働基準法では、「使用者は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、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労働日の年休を与えなければならない」とされています。さらに、1年ごとに日数が加算され、雇入れから6年6か月以上なら20労働日の年休が発生することになります。

### 年休管理のポイント

年休は「労働者の請求する時季」に与えるとなっておりますが、「時季」とは季節をも含めた時期とされています。請求手続きは社内ルールとして就業規則等で定めることとなりますが、トラブルが発生しないように、以下のようなポイントに注意が必要です。

#### ①全労働日の8割以上出勤

通常の出勤日に労働した以外にも次の日は出勤した労働日とされています。

- 年休を取得した日
- 労災により休業した日
- 産前・産後の休業期間
- 育児・介護休業をした期間
- 労働時間の一部を休業した日

#### ②比例付与

所定労働日数が週4日以下、及び労働時間が週30時間未満の労働者については、雇入れから6か月で1日～7日の年休が比例的に付与されます。

#### ③時季指定権と時季変更権

- 年休は、労働者が時季を指定して具体的に権利を行使できる。
- 使用者には、申出を拒否する権利はない。

- 業務の正常な運営を妨げる場合のみ、時季を変更することができる。

#### ④計画的付与

計画的付与は、年休の取得率向上のため、年休を計画的に取得させる制度です。

- 労使協定の締結が必要(届出不要)
- 計画的に取得させられるのは、5日を超える部分

#### ⑤半日休暇

使用者は、半日休暇は与える義務はないが、与えてもよい。

#### ⑥時間休暇

労使協定で定めることにより、5日以内に限り、時間単位で与えることができる。

#### ⑦年休中の賃金

- 原則として、平均賃金又は通常の賃金
- 労使協定(届出不要)により、健康保険法の標準報酬月額

#### ⑧年休の買上げ

- 原則として、認められない。
- 法定休暇日数を超える分については、会社の任意で可能であるが、買上げ義務はない。

年休は、福祉の充実を図ることを目的としていますが、遅刻その他で就業にさしつかえた日を労働者が任意に有給に振替えることはできません。取得目的は労働者の自由であり、取得したことを理由に賃金の減額など不利益な取り扱いをすることは禁止されています。

● 社会保険労務士 庄司 茂 氏

社会保険労務士法人庄司茂事務所代表。  
中小企業を中心とした労務管理の分析を行い「就業規則」「評価制度」「賃金規定」などの導入、制定を助言。