

[第8回] 年次有給休暇制度について (付与)

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士



Q 年次有給休暇は、パートタイマーやアルバイトの従業員にも付与しなければならないと思いますが、付与の要件や日数も正社員と同じにしなければならないのでしょうか?

A ご存知のように、従業員が、採用後6か月間継続勤務し、その間の労働日の8割以上出勤した場合に、最初の年休取得の権利が発生します。

この年休の発生要件は、全従業員において同一です。しかし、実は、付与される日数は、所定労働日数、所定労働時間によって異なります。これを具体的にみていきましょう。

最初の基準日の発生日数についていえば、通常労働者(正社員等)は10日ですが、以下に該当する短時間従業員(①+②(a)または①+②(b))は、週所定労働日数により1日~7日と労働日数に比例して少なくなるのです。そして、以後は、1年ごとに、それぞれ規定の日数を加えた年休が発生します(上限あり)。

①所定労働日数に関係なく、一週間の所定労働時間が30時間未満

②(a)1週間の所定労働日数が4日以下

(b)年間所定労働日数が216日以下

ここで注意すべき点があります。上記要件は、年休発生基準日における労働契約上の「所定」労働日数、「所定」労働時間を基準としていますので、従業員が残業したり、契約外の日に勤務したりしても、その時間や日は含まれません。

上記のとおり、年休の発生日数は、労働日数の多少、労働時間の長短のみにより区分されており、呼称、労働形態、職種、地位等は問わず、忙しい仕事か否か、事務仕事か屋外作業か等、仕事の内容も全く関係ないのです。

ところで、正社員と異なり、パートタイマー従業員は、業務の繁忙や従業員本人の都合で、週所定労働日数が変更されることがあると思いますが、この場合、年休はどうなるのでしょうか?

年休の日数は、基準日時点での所定労働日数によって決定しますので、変更が当該従業員の契約年度の途中の場合は、次の基準日まででは、すでに発生している日数のまま変更はないのです。一方、年度更新時点での変更は、年休の権利発生要件については前年度(変更前)の労働日数によって算定され、日数については基準日(変更後)の所定労働日数に対応する日数の年休が発生します。例えば、週3日労働の従業員が、年休

の発生する年度更新で週4日に変更された場合、8割出勤の要件については週3日労働で判断し、日数は週4日に対応する年休が発生します。

さて、そもそも、年休の意義とはどのようなものなのでしょうか。元々は「休養にして労働による疲れを回復させること」を目的として作られたため、最低「1日単位」で付与することになっていました。細切れに休んでも休養にならないからです。しかし、時代とともに変化し、半日年休、時間単位年休の付与も可能になりました。とはいえ、半日年休は、法律上、使用者の義務ではなく、あくまでも任意に認めた場合にのみ可能となります。また、時間単位年休は法律上の制度ですが、5日以内に限られていますし、実施するには労使協定の締結が必要です。

そして、使用者が半日年休を認める場合は、半日の単位を決めておきます。一般的には、午前と午後に分けるのがわかりやすいと思われませんが、所定労働時間の半分と規定する方法もあります。ただ、時間帯区分の場合、時間単位年休と区別しなければなりませんし、例えば午前9時始業の会社で、午前10時から午後3時まで、等、就業時間の途中に配置される区分は認められないでしょう。単なる長い休憩時間となり、半日の趣旨から外れるからです。年休は、依然として1日単位が原則となっているのです。

ちなみに、年休取得の際、起こりがちな疑問として、繰越し分と当年度分のどちらに充当するのかという問題があります。使用者が何ら意思表示をしない場合は、繰越し分から充当されると解されますので、どうしても当年度分から充当したい場合は、就業規則等の定めが必要となるでしょう。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(斎藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp