

2025年
初春号

Petit 夢さぽーとNews

年次有給休暇の
制度と活用の
注意点



賀正

謹賀新年

旧年中は格別のお引き立てに預り有難く厚く御礼申し上げます
本年も相変わらずご愛顧のほどお願い申し上げます

皆さんの職場は年次有給休暇（以下「年休」という）の取得率アップに向けてどのような制度を導入していますか？

働き方改革の推進により、年休に対する労働者の意識が高まっているのは事実ですが日本の職場では、まだまだ年休の消化率に個人差があるようです。

今一度、年休制度の内容を整理し、その運用と活用方法の注意点を確認しておきましょう！

年次有給休暇について（労働基準法第39条1～3項、5項）

① 6か月間の継続勤務 ② 全労働日の8割以上の出勤
を条件に、10労働日の年休が付与されます。（労働基準法第39条6項）
つまり、付与単位は‘労働日’である「暦日単位（午前0時～0時）」が原則です。

また、年休の取得については

労働者側には「時季指定権」が付与されており、使用者側には「時季変更権」が付与されています。
もし、使用者側が時季変更権の行使を行う場合には、次の2つの要件を満たさなければなりません。

- ① 事業の正常な運営を妨げる場合
- ② 使用者の配慮がある場合

Point! 従って、人手不足で休めない職場配置の下では、②の要件を満たしていないため
年休の時季変更権は認められない点ご注意ください。

年休の例外として、半日単位・時間単位での取得が可能

(1) 半日単位の年休取得について

半日単位年休について法律の定めはありません。時間単位年休がなかった時代に年休の取得を促進することを目的に特別に厚生労働省の通達（以下、枠内参照）で認められた制度です。

時間単位年休に比べ運用の制限がありませんが、この制度を導入する場合は、就業規則にその定めをしておく必要があります。

- Point!** ・年5日までといった制限はありません。
- ・年休5日の取得義務に含めることが可能です。

年次有給休暇の半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題ないものとして取り扱うこととしている。（以下、省略）
（平30.9.7 基発0907第1号）

(2) 時間単位の年休取得について（労働基準法第 39 条第 4 項）

時間単位年休は、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、原則となる取得方法である日単位による取得の例外として認められるものです。

この制度を導入するためには、

- Point!**  ・労使協定の締結が必要であること。
・年 5 日までといった制限があること。 に注意しましょう！

年休の計画的付与（第 39 条第 6 項）

労働者の個人的事由による取得のために一定の日数（年 5 日）を留保しつつ、これを超える日数については、労使協定による計画的付与が認められています。

年休のうち、5 日を超える分については、労使協定を結べば、使用者が計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度をいいます。年休 5 日の取得義務に活用していただいても構いません。

- Point!**  ・時間単位年休を計画的付与として与えることは認められません。（平 21. 5. 29 基発 0529001 号）
・計画的付与の場合には、労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権はともに行使できません。

年休 5 日の取得義務（第 39 条第 7 項）

働き方改革関連法により、年 10 日以上年次有給休暇が付与される社員に対し、1 年以内に 5 日の年休を時季を定めて取得させるように義務付けられるようになりました。社員は自ら時季を指定して、取得した日数と計画年休の日数を 5 日から差し引くことができます。

- Point!**  ・時間単位年休を取得した日については、取得義務の 5 日に含めることはできません。

◇ 年次有給休暇に関する質問 ◇

Q 継続勤務の考え方は？

継続勤務とは、労働契約在籍期間をいいます。勤務の実態契約の形式ではなく実態で判断すべきとしており、実質的に労働関係が継続している限り勤務年数を通算します。

例えば、有期雇用契約を無期契約に転換させた場合、定年再雇用の場合、在籍出向の場合であっても、勤務年数は通算します。

Q 年次有給休暇の申出はいつまでに行う必要があるのか？

年休は暦日単位が原則なので、午前 0 時から年休が始まっています。よって、それまでに申出が必要となります。（ただし、会社が認めているのであれば、始業時刻前の連絡であっても問題はありません。）

Q 前日の労働が深夜労働になり午前 0 時を超えた場合、その日を年休取得日にして問題はないか？

年休の付与単位は、「暦日単位」（0 時～0 時）で付与することが原則とされていますので、もし前日の労働が深夜 1 時まで延長となった場合は、その日を有給にしても、1 日単位の有給休暇は取得させたことになりませんので注意が必要です。



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区淡路町 2-1-1 堺筋千島ビル 804 号
TEL : 06-6209-4161 FAX : 06-6209-4162 E-mail : office@yume-itbiz HP : http://www.yume-itbiz