



令和元年4月から改正労働基準法の施行により、年5日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられました。

令和2年「就労条件総合調査」(令和2年10月30日公表)により、まずと、年次有給休暇の取得状況は、

年次有給休暇の取得促進について

年間の年次有給休暇の労働者1人平均

●付与日数：18・0日

●取得日数：10・1日

●取得率：56・3%

となり、平均取得日数、平均取得率は、昭和59年以降過去最多、過去最高となり、年次有給休暇の取得促進が進んでいるものと思われま

す。

その一方で、名古屋北総合労働相談コーナーに寄せられた令和2年の労働相談の内容で年次有給休暇に関するものは748件、相談内容では、休業手当、定期賃金不払の次に多いものとなっています。また、令和2年に実施した名古屋北労働基準監督署の監督指導結果では、年次有給休暇に関する法違反の指導を59件(全体の約5%)行っています。

年5日の年次有給休暇の取得義務は、法定の年次有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対し、その日数のうち5日については、年次有給休暇発生日から1年以内、労働者ごとにその時季を指定して付与しなければなら

ものです。

年次有給休暇は、本来は労働者の権利として、労働者が好きな時季を指定して取得するものです。しかし、年次有給休暇の取得が進まない実態があることから、改正労働基準法では、年5日の休暇を取得できるように、使用者に時季指定をして付与することを義務付けたものです。

年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上勤務した労働者に対して年次有給休暇を最低10日与えなくてはならないものです。また、付与日数は継続勤務年数に応じて増えていき、これをまとめると表1のとおりです。

年次有給休暇は、労働基準法が適用される事業場の全ての労働者に対して与えられるものであり、会社の規模や業種に応じて差があるものではありません。もちろんパートやアルバイトだからと言って年次有給休暇が付与されないことはありません。

ただし、週の所定労働日数が4日以下で週所定労働時間が30時間未滿の労働者は、表2のとおり週の所定労働日数に応じて比例付与されます。

年次有給休暇の権利発生は、前述したように雇入れの日から6か月間(その後は1年間)の継続勤務と雇入れの日から6か月間(その後は1年間)の出勤率が全所定労働日の8割以上であることが要件です。そして、年次有給休暇の請求権は、2年間で時効によって消滅します。

なお、年次有給休暇で休んだ場合に欠勤として手当を支払わないなど年次有給休暇を取得したことを理由として賃金の減額や不利益な取扱いをすることは、年次有給休暇の取得を抑制するものであり、認められません。

また、要件を満たせば時間単位の年次有給休暇や計画的付与も可能です。皆さまの事業場でも労働者の心身の疲労を回復させて仕事に活力をもたらし、労働者のゆとりある生活を実現するために年次有給休暇の取得促進を図っていただきますようお願いいたします。

(表1)

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

※週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

(表2)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	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						
4日	169日から216日まで	7	8	9	10	12	13	15
3日	121日から168日まで	5	6	6	8	9	10	11
2日	73日から120日まで	3	4	4	5	6	6	7
1日	48日から72日まで	1	2	2	2	3	3	3