



年次有給休暇にまつわる 実務上よくある問題

年次有給休暇（以下、「年休」という）については、正社員だけでなくパートタイマー等であっても要件を満たすことにより付与されますが、実務上では、育児休業者にも年休が発生するのかなど、取扱いに迷うことが多くあります。そこで、今回は年休に関して、よく問題となる事例を取り上げて整理しましょう。

1. 年休付与の原則

そもそも年休は、法令で①雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し、②全労働日の8割以上出勤した労働者に対して与えることになっています。そして、以後、継続勤務年数が1年長くなるごとに、全労働日の8割以上出勤した場合、継続勤務年数に応じた年休が付与されることになっています。この全労働日とは、労働義務が課せられている日のことであり、所定休日を除いた日を指し、出勤とは実際に出勤した日を指します。そのため、例え遅刻してきた日があったとしてもそれは出勤したとしてカウントすることになっています。

2. 育児休業者に対する年休付与

育児休業者については労働義務はないものの、継続勤務していることは明らかであるため、1の②の要件が満たされるのか否かがポイントとなります。これについては法令で、労災により療養のために休業した期間や産前産後のために休業した期間、育児・介護休業をした期間については出勤したものとみなすことになっています。したがって、例えば1年間育児休業をしていた者については8割以上の出勤要件を満たし、年休が発生することになります。

3. 私傷病休職者の休職期間中の年休取得申出

近年、メンタルヘルス不調などから休職する従業員が増えています。この際に、休職期間中に年休の取得申し出が行われるケースがありますが、そもそも年休は労働義務がある日について取得することができるものであるため、労働義務が免除されている休職期間に年休は取得できません。

4. 正社員登用した際の年休

優秀なパートタイマーを正社員に登用するケースがありますが、その際、年休の付与日数で迷うことがあります。正社員に登用したからといって、改めて登用の際に年休を付与する必要はなく、次の年休付与の基準日が到来したときに、基準日現在の所定労働日数とパートタイマーとして雇入れたときからの勤続年数に基づき付与することになります。

【2009/4/1入社（週3日勤務のパートタイマー）の例】



近年、従業員の権利主張が強くなっており、退職前にまとめて年休の取得の申し出がなされるなど、対応に困ることも少なくありません。お困りのことがございましたら、お気軽に当事務所までご相談ください。