年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければなりません（労働基準法第39条）。

1　年次有給休暇の付与日数

（１）通常の労働者の付与日数

継続勤務年数（年）	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	10	11	12	14	16	18	20

（２）週所定労働日数が４日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	１年間の所定労働日数※	継続勤務年数（年）						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数（日）	４日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	３日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	２日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	１日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

2　年次有給休暇が付与される要件

年次有給休暇の発生要件 ＝ 雇入れの日から６か月継続勤務 ＋ 全労働日の８割以上出勤

- **「継続勤務」とは**
  事業場における在籍期間を意味し、勤務の実態に即して実質的に判断されます。
  例えば、定年退職者を嘱託社員として再雇用した場合などは、継続勤務として扱う必要があります。

- **出勤率算定に当たっての留意点**
  ・業務上の怪我や病気で休んでいる期間、法律上の育児休業や介護休業を取得した期間などは、出勤したものとみなして取り扱う必要があります。
  ・会社都合の休業期間などは、原則として、全労働日から除外する必要があります。

3　年次有給休暇の取得時季

年次有給休暇を取得する日は、労働者が指定することによって決まり、使用者は指定された日に年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、労働者の指定した日に年次有給休暇を与えると、事業の正常な運営が妨げられる場合は、使用者に休暇日を変更する権利（時季変更権（※））が認められています。

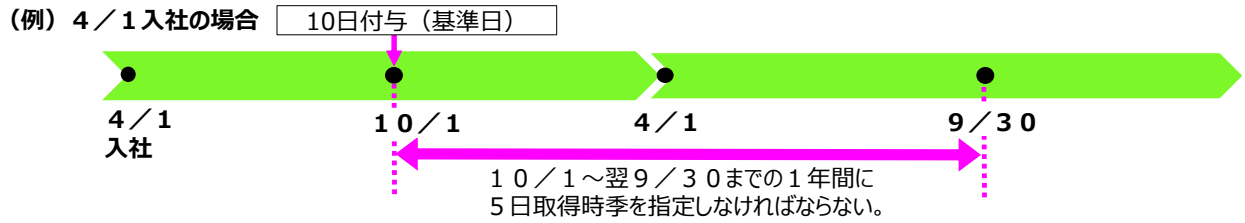
※ 時季変更権の行使が認められるのは、例えば同じ日に多くの労働者が同時に休暇指定した場合などが考えられます。**単に「業務多忙だから」という理由では、時季変更権は認められません。**

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

4　年次有給休暇の時季指定義務

年次有給休暇は、原則として、労働者が請求する時季に与えることとされていますが、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対しては、年次有給休暇の日数のうち年５日について、使用者が時季を指定して取得させることが必要です（※）。

※年次有給休暇を５日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です。



- 使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するよう努めなければなりません。
- 使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、３年間保存しなければなりません。

5 年次有給休暇の計画的付与、時間単位年休

（１） 年次有給休暇の計画的付与

年次有給休暇の付与日数のうち、５日を超える部分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。

（２） 時間単位年休

年次有給休暇は、１日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば、１時間単位で与えることができます（上限は１年で５日分まで）。

年次有給休暇に関するQ&A

Q１ 年次有給休暇の時効は何年ですか。
A１ 年次有給休暇は、発生の日から２年間で時効により消滅します（労働基準法第115条）。

Q２ 年次有給休暇に対して支払うべき賃金は決まっていますか。
A２ 年次有給休暇に対しては、原則として、①労働基準法で定める平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法に定める標準報酬月額の30分の１に相当する金額のいずれかを支払う必要があり、いずれを選択するかについては、就業規則などに明確に規定しておく必要があります。なお、③による場合は、労使協定を締結する必要があります。

Q３ 年次有給休暇を取得すると、不利益な扱いを受けそうです。
A３ 使用者は、労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、その労働者に不利益な取扱いをしないようにしなければなりません（労働基準法附則第136条）。
不利益な取扱いとは、賃金の減額など、年次有給休暇の取得を抑制するような全ての取扱いが含まれます。

Q４ 「うちの会社に有休はない」と言われました。
A４ 年次有給休暇は、要件を満たせば必ず発生します。会社がそのような主張をしたとしても、一定の要件を満たした全ての労働者に取得する権利があります。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。