

人事よろず 相談室

雇用支援トータルアドバイザーに聞く

年次有給休暇の全部または一部を前倒して付与する方法について



社労士事務所 HANA
代表 久世 直子
特定社会保険労務士
第一種衛生管理者
キャリアコンサルタント

Q 年次有給休暇の年間5日間の取得義務化がはじまってから、4年が経ちました。当社も年次有給休暇を取得しやすくするために、新入社員や中途入社の方に対して、入社時に前倒して3日を付与することにしました。半年後に7日付与、一年半後には11日を付与する予定ですが、法律上問題はないでしょうか？

A 年次有給休暇は入社6ヵ月後に8割以上の日数を出勤した従業員に付与する、というのが労働基準法で定められたルールですが、ご質問のように一部を前倒して付与する取り扱いも行政通達で認められています。

- ・入社時の4月1日に3日付与、半年後の10月1日に7日付与するのであれば、基準日が繰り上がるため、一年半後ではなく、翌年の4月1日に11日付与する必要があります。
- ・入社時の4月1日に3日付与、一年半後に11日を付与するのであれば、半年後には7日でなく10日付与する必要があります。

詳細は以下に解説いたします。

《解説》

◆概要について

有給休暇の斉一的取扱い（原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を付与する取扱いをいう。）や分割付与（初年度において法定の年次有給休暇の付与日数を一括して付与するのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいう。）については、法律によって定められている制度ではなく、行政通達を根拠として運用されている制度です。法定の付与日より前倒して有給休暇を取得することができるので、労働者にとってはメリットのある一方で、分割付与の場合など、会社にとっては労務管理が複雑になる懸念があります。有給休暇を全部または一部を前倒して付与するためにはいくつかの要件を満たす必要がありますので、解説していきます。

◆運用上のポイントについて

(1) 労働基準法において、労働者は以下の2点を満たしていれば、有給休暇を取得することができます。

1. 雇入れの日から6箇月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上出勤している

使用者は、労働者が雇入れの日から6箇月間継続勤務し、その6箇月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の有給休暇を付与しなければなりません。

パートタイム労働者など、所定労働日数が少ない労働者については、有給休暇の日数は所定労働日数に応じて比例付与されます。比例付与の対象となるのは、所定労働時間が週30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下または年間の所定労働日数が216日以下の労働者です。

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	
付与日数(日)	週所定労働日数	1年間の所定労働日数*						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
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

※厚生労働省資料より抜粋

(2) 斉一的取扱いや分割付与については、行政通達では、以下の要件に該当する場合には、そのような取扱いをすることも差し支えないものと示しています。

1. 斉一的取扱いや分割付与により法定の基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である8割出勤の算定は、短縮された期間は全期間出勤したものとみなすものであること。
2. 次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げる。 (例えば、斉一的取扱いとして、4月1日入社した者に入社時に10日、一年後である翌年の4月1日に11日付与とする場合、また、分割付与として、4月1日入社した者に入社時に5日、法定の基準日である6箇月後の10月1日に5日付与し、次年度の基準日は本来翌年10月1日であるが、初年度に10日のうち5日分について6箇月繰り上げたことから同様に6箇月繰り上げ、4月1日に11日付与する場合などが考えられること。) (平成六年一月四日 基発第一号)

(3) 分割付与の要件

行政通達の内容をまとめると、有給休暇を分割して付与するための要件は、

1. 入社初年度の有給休暇であること
2. 分割付与した残りの日数は、入社後6箇月を経過するまでに全て付与すること
3. 2回目の有給休暇は、分割付与した初回の付与日から1年以内に付与すること
4. 出勤率の算定をする際には、短縮された期間は全て出勤したものと取り扱うこと

上記の要件を満たすことで、有給休暇を分割して付与することが認められます。分割付与を導入するには、法定の基準を下回ることはないようご注意ください。