

年次有給休暇の計画的付与



〒221-0835

横浜市神奈川区鶴屋町三丁目29番地9

タクエー横浜西口第6ビル 6階

望月行政・社労士事務所

行政書士 望月 昭男
特定社会保険労務士

TEL (045) 313-6188 FAX (045) 313-6177

<http://www.o-mochizuki.jp/>

1. 概要

年休の計画的付与制度とは、従業員が取得できる年次有給休暇のうち「5日を超える日数分」について、会社が日を指定して与えることができる制度をいいます(労基法第39条5項)。

5日分は従業員の個人的な事由で取得するために留保しておく日数です。

例えば、年休が20日ある従業員の場合なら、5日を引いた残りの15日分が計画付与の対象となります。また、その付与の形式は以下の3つの方式があります。

	内 容	労使協定に定める内容
事業場全体の 一斉付与方式	特定の日を休業とし、全従業員に一斉に年休を与える方式	事業場全体の具体的な年次有給休暇の付与日
班別の交替制付 与方式	部、課などの単位で従業員をグループ分けし、交替で年休を与える方式	部、課などグループ別の具体的な年次有給休暇の付与日
個人別付与方式	使用者が個人別に年次有給休暇付与計画表を作成し、年休を与える方式	年次有給休暇付与計画表を作成する時期、手続き

※ 特別の事情により有給休暇の付与日をあらかじめ定めることが適当でない従業員については、計画的付与の対象から除外することができます。(S63.1.1 基発1号)

2. 労使協定

年休の計画的付与を実施する場合には、事業場ごとに一定の事項の労使協定を結ぶ必要があります。(この協定は、労働基準監督署長に届ける必要はありません。)

3. 有給休暇がない労働者や計画的付与された日数分より少ない日数しかない労働者については、「特別の休暇を与える」等の措置をとるか、または休業手当として平均賃金の60%を支払う必要があります。

4. 注意事項

- (1) 就業規則に規定を設けておかなければなりません。
- (2) 計画的付与を行った場合は、その年次有給休暇について労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権ともに行使できません。
- (3) 5日を超える部分には、前年から繰り越された日数がある場合には、その繰越分も含むことができます。
- (4) 入社初年度の労働者など年次有給休暇がない従業員や、5日を超える年休日数が計画年休付与の日数に満たない従業員を計画年休付与の対象とするには、年次有給休暇を増やしたり、特別に計画年休の日数分を付与するなどの措置が必要となってきます。
- (5) 退職者について、退職後を付与日とする計画的付与はできません。