

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労使トラブル法律相談Q&A | 年次有給休暇

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

年次有給休暇

10 年次有給休暇

Q 年休を利用してボランティア活動をしたいと考え、10日間にわたる年休申請をしたところ、会社は「前5日間はよいが、後5日間は認められない」と回答してきました。申請どおりに年休をとることはできないのでしょうか。

POINT

- 年次有給休暇（年休）は、6か月継続勤務と全労働日の8割以上の出勤によって労働者は当然に取得します。
- 年休は、労働者の時季指定により具体化し、指定日が「事業の正常な運営を妨げる場合」に限り、使用者は時季変更権を行使してその指定された時季を変更することができます。
- 年休をどのように使用するかは、労働者に委ねられています（年休自由利用の原則）。

A 1. 年休自由利用の原則
 労基法39条は、労働者の休息権を確保し、健康で文化的な生活を實現させるため、休日のほか毎年一定日数の休暇を有給で保障しています。6か月継続勤務し（その後の継続年数によって、年休日数は増えていきます。右表参照）全労働日の8割以上を出勤すれば、労働者は当然に年休を取得できます。
 年休をどのように利用するかは、労働者の自由であり（白石宮林著事件／最高裁第2小法廷判決・昭48・3・2）、使用者は、年休の使い方について尋ねることも許されないと考えられています。なお、年休については、以上のことからいって、使用者に許可をも

らうという性格のものでなく、口頭や電話で年休日の指定ができません。したがって、ご相談のような目的で年休を申請することはまったく問題ありません。

2. 時季変更権の行使

労働者が年休日を指定した場合に、使用者は「事業の正常な運営を妨げる場合」に限り、時季変更権を行使して、その指定された時季を変えることができます。

しかし、この時季変更権行使については、年休制度の趣旨にたがって、当該労働者の作業の内容・性質、作業の繁閑、年休申請者の数等を総合して判断すべきであり、特に使用者が代替労働者の確保の努力をしないで時季変更権の行使をすることは認められないとするなど、裁判所は厳しく判断しています（弘前電報電話局事件／最高裁第2小法廷判決・昭62・7・10）。

ご相談の場合、使用者が後半5日間の年休を認めなかった理由について、このような観点から判断を行う必要があり、使用者は、年休の時季変更権を行使する場合には、慎重に判断をすべきでしょう。

■年次有給休暇の付与日数 ※以下のうち5日分は、時季単位で取得可能（平成22年4月1日から）

勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

■パートタイマー等の比例付与日数（1週間30時間未満の労働）

勤務年数 労働日数	1年間の 所定労働日数	継続勤務年数					
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月 6年6か月以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日 15日
3日	121～169日	5日	6日	6日	6日	9日	10日 11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日 7日
1日	46～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日 3日

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

[教育カリキュラム](#)

[日本国憲法](#)

[傾聴](#)

[語り部スキル](#)

[▶ キーワード検索はこちら](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ このサイトについて](#) [▶ 個人情報保護の取組みについて](#)

[▶ ページTOPへ](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.