

資料室



HOME | 資料室 | 一般教養 | 労働関係法 | 労働法の基礎 (6) 年休「年次有給休暇」のいろいろ

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

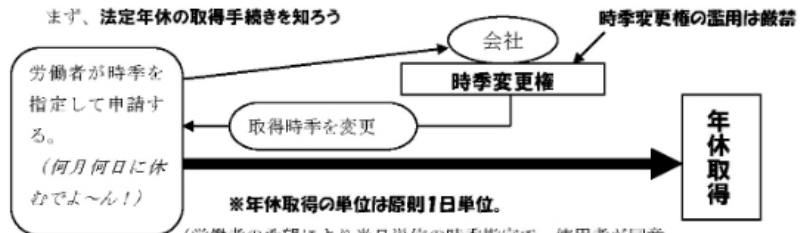
資本論

労働法の基礎 (6) 年休「年次有給休暇」のいろいろ

(クリックするとPDFファイルが開きます)

年休「年次有給休暇」のいろいろ

まず、法定年休の取得手続きを知ろう



(労働者の希望により半日単位の時季指定で、使用者が同意した場合は、半日単位で取得可能。)

高、出勤率は、(出勤した日数:全労働日) × 100 ≥ 80% でありますから、年休発生要件の「全労働日」の内容によって左右されます。

1. 全労働日に入らないもの(全労働日から除外)

- ① 会社所定の休日 (週休日)。
- ② 会社の都合・責めによる休業日 (一時帰休等)。
- ③ 同盟罷業 (ストライキ)

2. 出勤した日と異なるもの

- ① 休日出勤の労働日。

3. 出勤した日となるもの

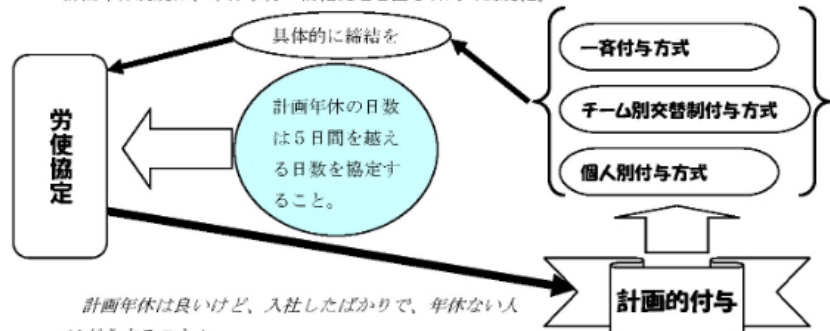
- ① 年次有給休暇取得日。
- ② 産前産後の休暇取得日。
- ③ 育児・介護休業日。
- ④ 労働災害で休業した日数。

3. どちらとも言えない日 → 労使協定により決定する

- ① 生理日の休暇。
- ② 慶弔休暇。 など。

計画年休とはなに! → 労使で協定すること(計画年休の導入及びその具体的内容を)。

計画年休制度は、年休取得の消化促進を図る目的で制度化。



🔍 キーワード検索はこちら

年休(年次有給休暇)の消滅時効

年休の請求権利は2年間で消滅します(労基法第115条)。

年休取得労働者への不利益取扱いの禁止

年休を取得した労働者に対し「賃金の減額、その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない」(法第136条)。

年休一口メモ

年休の買い上げは出来ないの？

年休の買い上げは原則として禁止されています。ただ、法定を上回る休暇を付与している場合は、上回る部分の買い上げは違法ではありません。さらに2年間の時効で消滅する年休や退職時の残余休暇の買い上げも違法ではありません。

年休は自由に利用できる！

年休取得の理由によって取得の優先順位や許可がおりないのでは、という懸念がありますが、使用のための優先順位や理由による許可・不許可ということは一切ありません。自由に休むことができるのが原則です。

例外が一つだけあるよ！

労働争議の場合の休暇闘争と呼ばれるのもで、組合員(社員)が一斉に年休をストの変わりに利用することはできません。

ところで、年休は2年間有効と言いますが、その使用順位はどうなっているのかな？

残っている「残余年休」から取得するの、どれとも新しく発生した年休から取得するの！

これは普通、残余年休から取得していくと思いがちですが、そうではありません。新しく発生した年休から取得していきます。

例：一年目発生年休：10日、2年目：12日、3年目：14日とします。

そして、実際の休暇取得を、1年目6日間、2年目3日間、3年目10日間とする

10日間	12日+4日=16日間	14日+9=23日間
1年目(6日取得)	2年目(3日取得)	3年目(10日所得)
10-6=4日間残	12-3日=9日間残	14-10=4日

一年目4日間残は時効消滅 2年目残9日は時効消滅

ところが、大半の事業所では古い年休から消化していると思います、それは労使協定で労基法の最低の労働条件を上回る内容で協定しているからです。

年休取得は日常生活の用を足すことから、人生の充実に上まで、非常に幅広く活用されているのが実状です。ところが、職場の雰囲気や仕事の繁忙から取得したくても取得できない、言いづらいという話もよく聞きます。労働時間との関係で社会は千八百時間の年間労働時間を目標にし、時短促進法(時短立法)でその達成を目指してきました。平成十八年三月末をもって時短促進法は一応の目的を達成したとして労働時間設定改善法へ衣替えしました。私たちはこの有給休暇の取得とあわせて、制度的には目標達成しても実態がどうかを直視しなければなりません。

それではここで、「年休(法定休暇)」と「法定外休暇」について比較してみよう。

法定休暇とは年休(年次有給休暇)のことで、労働者の権利として法定されたものですが、法定外休暇は、法定休暇以外に「労使協定」や就業規則によって定められた休暇のことで、したがって、その使用手続き、取得要件に違いが見られます。

法定休暇と法定外休暇の種類と相違

発生要件	日数	根拠
------	----	----

法定休暇	年次有給休暇	①6ヶ月間継続勤務。 ②全労働日の80%以上の出勤。	6ヶ月経過後から次の一年間で10日間。	労基法 第39条
	産前・産後	①6週間（双子等の多胎妊娠の場合は14週間） ② 出産後の女性。	産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）	労基法第65条
	生理日の措置	生理日の就業が著しく困難な女性。	必要な時間又は日数	労基法第68条
法定外休暇	会社有給休暇	法定の年次有給休暇に準ずる	所定日数	労働協約 就業規則 その他
	慶弔休暇	就業規則等に定める冠婚葬祭等	所定日数	同 上
	病欠休暇	就業規則等に定める業務上又は業務外の病気やケガ。	同 上	同 上
	その他の休暇	就業規則等に定めるその他の休暇事由。	同 上	同 上

年休と法定外休暇の取得比較

法定休暇	法定外休暇(労使協定)
1. 労働者の時季指定申請により成立。 2. 休暇所得理由は不要。 3. 計画年休による取得も可能（労使協定）。 4. 年休権の権利行使期間は2年間。	1. 労働者の使用申込に対し使用者の許可承認が必要と決めることができる。 2. 休暇取得理由の明示を求めることが一般的。 3. 権利行使期間は1年消滅でも可（決め方一つ）

便利、使い勝手のなかで、年休の時間単位取得が取りざたされています。私たちは単に便利だと言う事でこのような細かいの使い方を容認して良いのでしょうか。日本発世界の言葉となっている「過労死」は一体何を物語っているのでしょうか。年休が休養として、また人生を有意義にする目的のために、労働者の権利としてある年休の用途をあらためて考えてみたいと思います。

労働時間短縮は何のためにあるのか、年休はどうして必要なのか、権利とはどういうことなのか。損・得便利・不便利を判断のモノサシと出来ない人間としての普遍的な人間なるがゆえの哲学的な根源があるように思います。

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](#)

[📍 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.