

## 第 8 回 人への投資WG 厚生労働省説明資料

年次有給休暇の取得義務の緩和について

厚生労働省労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 年次有給休暇の取得義務について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# (No.1) 年次有給休暇の取得義務の緩和 (2022年9月13日一般社団法人日本経済団体連合会 2022年規制改革要望一人・地域・グリーン)

- 年次有給休暇（年休）は原則として業務上の傷病や産前産後、育児・介護休業中にも付与する必要がある。しかし、こうした休業等の実績に関わらず、基準日から1年間において5日間取得させることが使用者の義務とされている。
- 厚生労働省は、「この義務の目的は年休取得を確実に進めるために設けられたものであり、趣旨に鑑みれば長期休暇からの復帰後等においても他の労働者と同様に年5日の取得をする必要がある」としているが、年休の立法目的は心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障することであり、年休取得促進を図るうえでも大前提になる。一方で、例えば休業した労働者が事業年度の終了間際に復帰した後、年度内に5日間の年休を取得することは、実質的な労働日に占める休暇日の割合が過大となり、年休の立法目的にはそぐわない。
- また、急な休業者や退職者については、発生時期を事前に予期できず、休業開始・退職前に5日間の年休を取得させることが困難な場合がある。特に計画的付与制度を活用する企業においては、一斉付与時期の前に休業・退職する社員の年休の取得への対応が難しい。例えば、退職日の2週間前に退職を申し出た社員に対して時季指定して5日間の年休を取得させることは、年休の趣旨に反するだけでなく、必要な引継ぎの阻害要因や過大な管理負荷要因となる。
- そこで、**(①) 上記のような休業から復帰する労働者については、基準日から1年間における勤務可能日数に応じて按分した日数での年次有給休暇の取得で足りることとすべきである。また、(②)基準日から1年間の途中において突然休業を開始する労働者や退職する労働者については、5日間の年休を取得させられない場合も法違反とならないことを明確化すべきである。**
- なお、2021年度の「規制改革・行政改革ホットライン」回答において、厚生労働省は、「使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではない」旨回答しているが、ここでは勤務可能日数が5日未滿で物理的に取得不可能といった極端なケースが想定されており、実態に即した回答になっていない。また、「監督指導においても、法違反が認められた場合には、事案に応じ、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。」との回答についても、そもそも急な退職等の例外的ケースでも法違反となってしまうこと自体を問題視した要望に対して回答になっていないことから、回答の再検討を求める。

# 【現行制度】年次有給休暇の制度概要

## 趣旨・要件等

### ○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

[参考] 年次有給休暇の法的性格

年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（以下参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石宮林署事件最高裁判決（昭和48年3月2日））

### ○要件・効果

- ①雇入れの日から起算して6ヶ月継続勤務し、
  - ②全所定労働日の8割以上を出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。
- その後、継続勤務年数1年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。  
なお、年次有給休暇は、発生日から起算して2年間の消滅時効に服する。

継続勤務年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

### ○取得単位

原則：1日単位

例外：①半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、1日単位取得の阻害とならない範囲で可能）

②時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に5日を限度で可能（労使協定の定めが必要））

## 付与に関するルール

### ○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求（労基法第39条第5項）

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休（労基法第39条第6項）

: 労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち5日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定（労基法第39条第7項）\* 平成30年改正により新設（平成31年4月施行）

: 年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち5日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

※使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基則第24条の6）

### ○不利益取扱いの禁止（労基法附則第136条）

使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、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。 3

# 【現行制度】年次有給休暇の時季指定義務について①

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうちの年5日について使用者が時季を指定して取得させることを義務づけ。



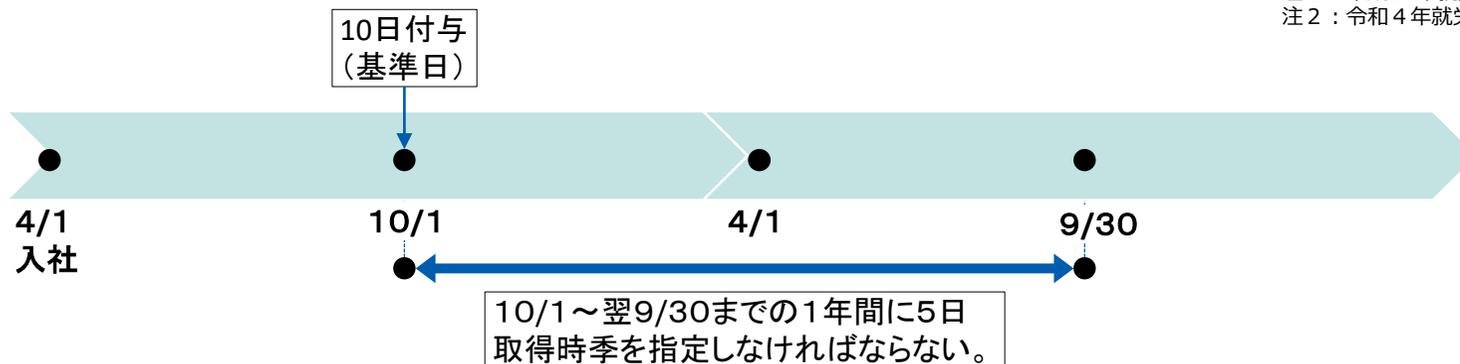
そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：52.4%（平成30年における取得率）<sup>注1</sup>

※平成31年4月1日施行  
（令和3年における取得率は58.3%）<sup>注2</sup>

注1：平成31年就労条件総合調査より  
注2：令和4年就労条件総合調査より

（例）4/1入社  
の場合



## 【現行制度】年次有給休暇の時季指定義務について②

### 制度のポイント

- 対象者は、年次有給休暇が年10日以上付与される労働者  
(管理監督者を含む)
- 労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が取得時季を指定して与える
- 労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、5日から控除する必要がある
  - (例)   ▶ 労働者が自ら5日取得した場合                   ⇒ 使用者の時季指定は不要
  - ▶ 労働者が自ら3日取得+計画的付与2日の場合       ⇒                    "
  - ▶ 労働者が自ら3日取得した場合                   ⇒ 使用者は2日を時季指定
  - ▶ 計画的付与で2日取得した場合                   ⇒           "   3日   "
- 時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならないよう努めなければならない
- 労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存

# 年次有給休暇の取得義務についての考え方

## ① 「勤務可能日数に応じて按分した日数での年次有給休暇の取得」について

- 業務上の負傷や疾病の休業期間や育児休業、介護休業等の期間は、労働基準法第39条第10項の規定により、年次有給休暇制度において出勤したのものとして有給休暇を与えることが求められている。
- 年次有給休暇制度の本来の趣旨に鑑みれば、休業した労働者についても、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ること、また、ゆとりある生活の実現にも資する年休を取得できることが必要である点は変わりなく、他の労働者と同様に取得を行うべきものであると考えられる。

※仮に、勤務可能日数に応じて按分した日数での取得で足りることとするには、労働基準法の改正が必要。

### 労働基準法（抄）

第三十九条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

② 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。（表（略））

③～⑥

⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇（これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が十労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。）の日数のうち五日については、基準日（継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。以下この項において同じ。）から一年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第一項から第三項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

※ 平成31年4月1日施行

⑧・⑨ （略）

⑩ 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項及び第二項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

# 年次有給休暇の取得義務についての考え方

## ②「基準日から1年間の途中において突然休業を開始する労働者や退職する労働者」について

- 全ての使用者に年次有給休暇の時季指定義務が課されているが、既にQ&Aでお示ししているとおり、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、法違反を問うているものではない。
- 1年間の途中で突然休業を開始する労働者や退職する労働者の取扱いについては、基準日からの経過期間やそれまでの付与日数中の取得状況も考慮すべきであると考えられるところ。
- 労働者が年次有給休暇を取得できる権利を確実に行使できるようにする観点から、一律に法違反を問うものではない旨をお示しすることは困難であり、個別具体的に判断する必要がある。

### 働き方改革関連法に係るQ&Aより抜粋

(Q) 基準日から1年間の期間（以下「付与期間」といいます。）の途中で育児休業が終了した労働者等についても、5日の年次有給休暇を確実に取得させなければなりませんか。

(A) 付与期間の途中で育児休業から復帰した労働者等についても、法第39条第7項の規定により5日間の年次有給休暇を取得させなければなりません。ただし、残りの期間における労働日が、使用者が時季指定すべき年次有給休暇の残日数より少なく、5日の年次有給休暇を取得させることが不可能な場合には、その限りではありません。

(Q) 休職している労働者についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要がありますか。

(A) 例えば、基準日からの1年間について、それ以前から休職しており、期間中に一度も復職しなかった場合など、使用者にとって義務の履行が不可能な場合には、法違反を問うものではありません。