

関連法律及び年次有給休暇制度の国際比較

資料 3 参考 1 労働基準法（抄）

資料 3 参考 2 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（抄）

資料 3 参考 3 年次有給休暇制度の国際比較

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

（抜粋）

（年次有給休暇）

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。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
一年	一労働日
二年	二労働日
三年	四労働日
四年	六労働日
五年	八労働日
六年以上	十労働日

3～8 （略）

（時効）

第一百五条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

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
(平成三年法律第七十六号)(抜粋)

(子の看護休暇の申出)

第十六条の二 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が二人以上の場合にあっては、十労働日)を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得することができる。

2・3 (略)

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の三 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の三第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の二第一項」と読み替えるものとする。

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 (略)

2～4 (略)

(介護休暇の申出)

第十六条の五 要介護状態にある対象家族の介護その他の厚生労働省令で定める世話をを行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日 (要介護状態にある対象家族が二人以上の場合にあっては、十労働日) を限度として、当該世話をを行うための休暇 (以下「介護休暇」という。) を取得することができる。

2・3 (略)

(介護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第十六条の六 事業主は、労働者からの前条第一項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第六条第一項ただし書及び第二項の規定は、労働者からの前条第一項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第六条第一項第一号中「一年」とあるのは「六月」と、同条第二項中「前項ただし書」とあるのは「第十六条の六第二項において準用する前項ただし書」と、「前条第一項及び第三項」とあるのは「第十六条の五第一項」と読み替えるものとする。

(育児休業申出があった場合における事業主の義務等)

第六条 事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があった場合は、この限りでない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

二 (略)

2～4 (略)

年次有給休暇制度の国際比較

資料3参考3

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
年次有給休暇制度における継続勤務要件※1	初年度においては <u>6か月以上</u> (次年度以降は1年間の継続勤務)	<u>法令上の規定なし</u>	勤務を開始した <u>初日から取得可能</u>	労働契約が成立してから <u>6か月以上</u> ただし、 <u>勤続6か月未満の場合、継続勤務1か月当たり12分の1の休暇を付与。</u>	同一の使用者の下で、年休基準年度(6月1日～翌年5月31日)内の継続勤務が <u>10日間以上</u>
年次有給休暇の付与日数※1	<u>勤続6か月で10日、2年6か月までは1年ごとに1日追加、以後1年ごとに2日追加(ただし、最高20日)</u>	<u>法令上の規定なし</u>	<u>1年につき、週の就労日×5.6日間(ただし、最高28日)</u>	<u>1年につき、24週日</u> (週日とは日曜日、日曜日以外の所定休日及び法定祝日を除く暦日)	<u>1年につき、30労働日</u> (1月につき2.5労働日)
(参考) 試用期間※2	<u>一般的には3～6か月</u> ※3 (法令上の規定なし)	<u>法令上の規定なし</u>	<u>一般的には3～6か月間</u> (法令上の規定なし)	<u>一般的には3～6か月間</u> (法令上の規定なし)	<u>一般職: 上限2か月、準総合職・準管理職: 上限3か月、総合職・管理職: 上限4か月</u> (無期限雇用契約の場合)

※1 「データブック国際労働比較2016」(2016年3月 独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT))を基に内閣府規制改革推進室にて作成。

※2 日本・アメリカを除き、「欧州・ロシア雇用制度一覧」(2016年10月 独立行政法人日本貿易振興機構)による。

※3 「従業員の採用と退職に関する実態調査－労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅰ)－」(2014年3月 JILPT)による。