

年休関係

Q 計画年休で新入社員など「年休のない者」に年休を前倒し付与すると、次年度以降も同様に前倒し付与が必要か

当社では、8月に夏休みとして3日の計画年休を計画していますが、4月入社者は10月にならないと年休が発生しません。年休を前倒して付与して対応する場合、次年度以降も基準日を繰り上げなければならないのでしょうか。計画年休を運用する際の留意点を教えてください。（大分県 H社）

A 次年度以降も基準日を繰り上げる必要があり、基準日の管理が煩雑になる。実務的には、法定外の特別休暇の付与や基準日の統一で対処することが考えられる

回答者 川島勇樹 かわしま ゆうき 社会保険労務士(みらいコンサルティング株)

法定の年次有給休暇（以下、年休）は、入社後6カ月で10日付与されますが、これを一部前倒して付与する場合、入社6カ月後には、前倒ししなかった残りの年休を付与する必要があります。また、次年度の年休の付与日は、前倒した年休の最初の付与日の応当日となり、11日間の年休を付与しなければなりません。以降の年休もその日巡りで付与することとなります。

1. 年休の分割付与

ご質問のように、年休を分割付与（初年度において法定の年休の付与日数を一括して付与するのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与すること）を行う場合の要件として、通達では次のように示されています（平6.1.4 基発1）。

- ①年次有給休暇の付与要件である8割出勤の算定は、法定の基準日より短縮した期間について全期間出勤したものとみなすものであること
- ②次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じまたはそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げること

同通達では、分割付与の場合の②の例示として、「4月1日入社した者に入社時に5日、法定の基準日である6箇月後の10月1日に5日付与し、次年度の基準日は本来翌年の10月

1日であるが、初年度に10日のうち5日分について6箇月繰り上げたことから同様に6箇月繰り上げ、4月1日に11日付与する場合などが考えられる」とあります。

ご質問のケースはこの考え方に該当しますので、例えば、3日間の夏休みを8月13～15日とし、4月1日に入社した者について8月13日に前倒し付与を行った場合、入社6カ月後の10月1日に残りの7日を付与（夏休みの3日間以外に計画年休がない前提）、次年度は8月13日に11日付与、以降も8月13日を基準日として付与していく必要があります[図表1]。

2. 年休の計画的付与

年休の計画的付与（以下、計画的付与）とは、労使の協定により年休を付与する時季を事前に計画することです。計画的付与を行うためには、就業規則の規定および労使協定の締結が必要です。また、労働者の自由に行わせる年休（計画的付与するもの以外の年休）を5日以上残す内容でなければなりません。

計画年休に対しては労使双方とも時季変更権を行使し得ません（昭63.3.14 基発150，婦発47）。変更の可能性がある場合は、労使協定に計画年休の変更に関する要件・手続きを定める必要があります。これにより、時季変更権によらず、いったん特定した計画年休

日を変更することが可能となります。また、計画年休中に退職予定である者、産前・産後休業、育児・介護休業の予定がある者など、特別の事情により計画年休の適用が不適当である労働者については、計画年休の対象者から外す等の配慮が必要です（前掲・基発1）。

なお、計画年休分を分割付与する場合、労働者の自由に行使できる年休をさらに5日分前倒して付与する必要があるのか疑問が生じるかもしれません（つまり上記の例では、8月13日に3日前倒し付与のほか5日付与する必要があるのかということです）。これについては必要ないと考えられます。分割付与は、法定の入社6カ月後よりも早く年休を付与するものですから、労働者にとって法令を上回る有利な取り扱いです。法令基準に従って、入社6カ月経過後に労働者の自由に行使できる年休が5日以上確保されていればよいでしょう。

3. ご質問のケースでの留意点

ご質問で考えられている対応を行うには、初年度に年休を前倒し付与した日を基準に、

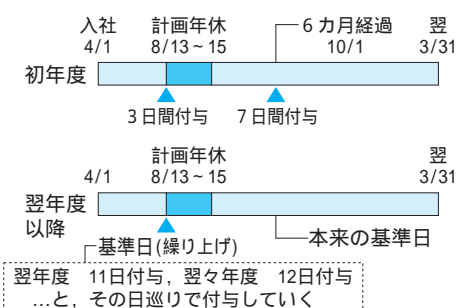
次年度以降も基準日を繰り上げることで実行可能です。ただし、前倒し付与した者については、入社日とは別に年休の基準日の管理が必要となり、実務上管理が煩雑になる点に留意が必要です。

また、例えば初年度の夏休みを8月16～18日の3日間の計画年休とし、翌年の夏休みを8月13～15日の3日間の計画年休とする場合は、8月16日から翌年8月15日までの計画年休が6日間となり、法定の10日間の付与では労働者の自由に行使できる年休5日間を確保できないこととなります。この場合、特別休暇等として有給休暇を1日増やす等の対応が必要となります。

ご質問のケースは、計画年休の夏休みを初めて設定しようとする事業場であると思います。在籍者によっては、有給休暇の残日数が足りない者、出勤率が8割未満であるため残日数がまったくない者があることも想定されます。この場合も、年休以外に、特別休暇等で計画年休に必要な有給休暇を別途付与する必要があります（前掲・基発1）。

こういった実務上の煩雑さを避けるためには、計画年休に足りない日数を、法定の年休の"前倒し"で充当するのではなく、別途"特別休暇"を付与することで対応することが一法です。また、[図表2]のように、全社員の基準日を10月1日に統一することを前提に、初年度の年休の取り扱いを統一的に就業規則に規定する方法も考えられます。この場合、初年度の年休の設定は、計画年休の日数を充足し、かつ、入社6カ月後の時点において法定の日数を下回らないようにする必要があります。

図表1 年休の分割付与の例



図表2 10/1に基準日を統一した例

