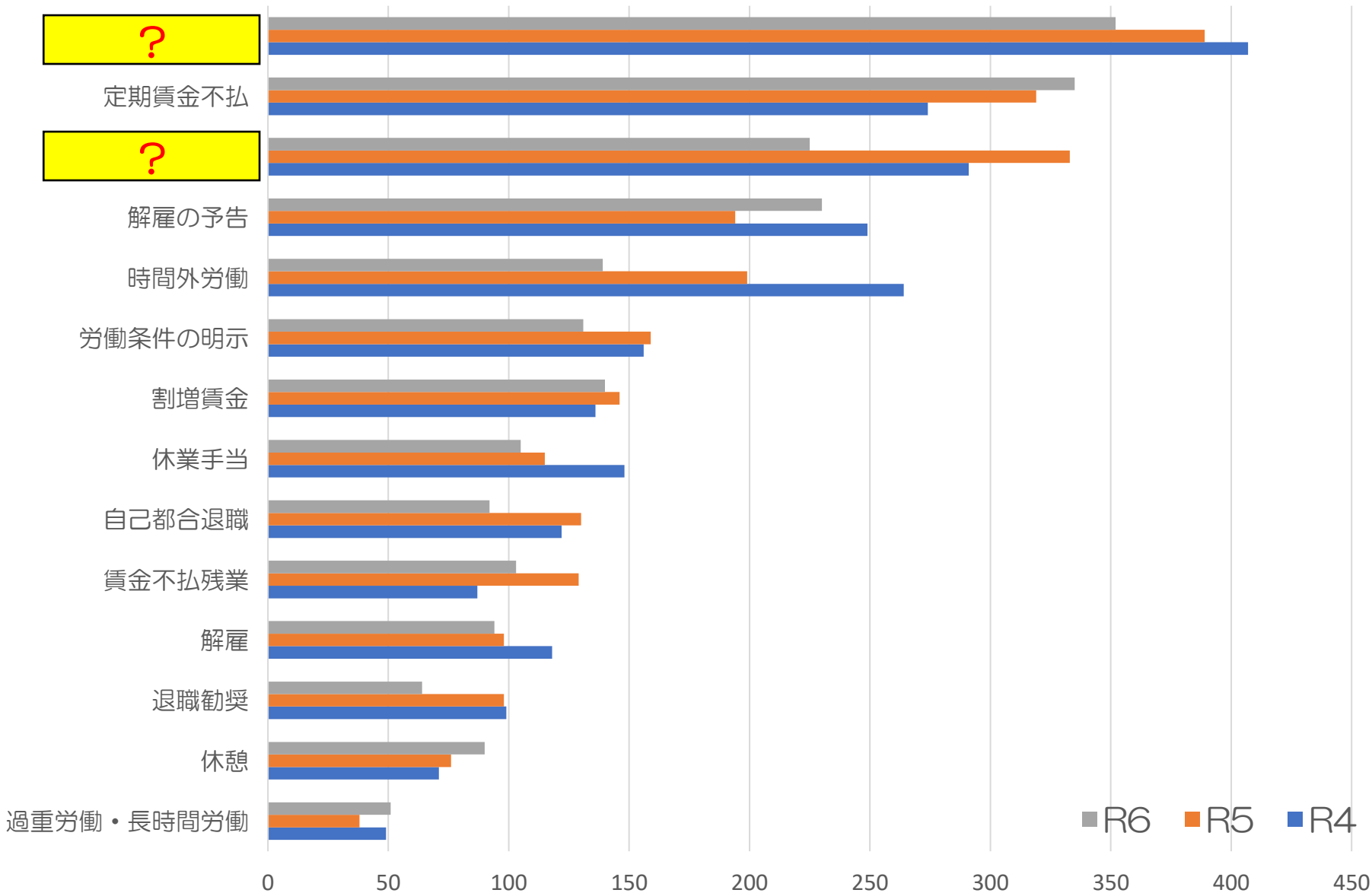


① 栃木監督署に寄せられた相談内容（代表的なもの）（令和4年～6年）



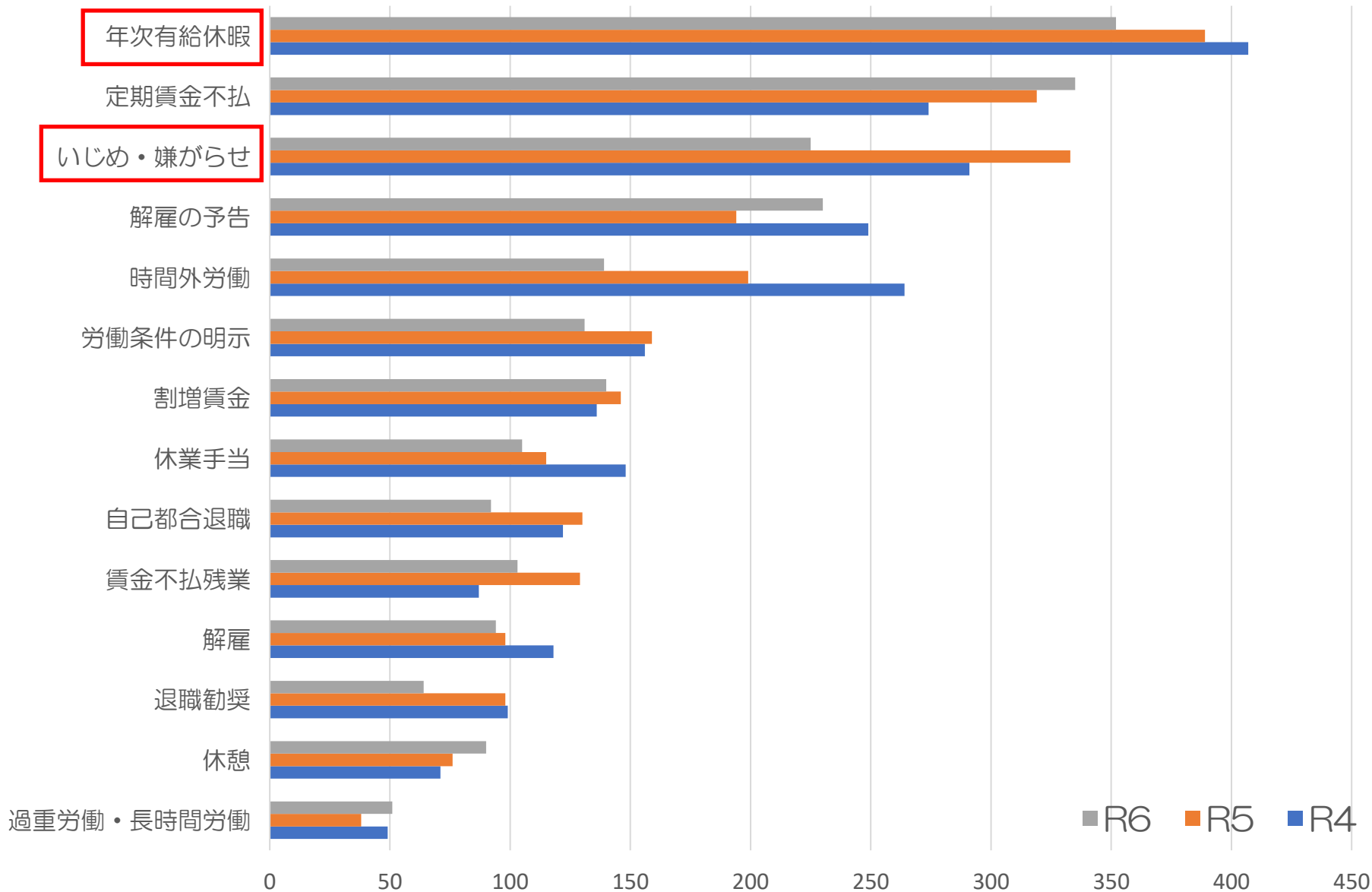
〔注〕

①使用者からの相談も含む

②一般的な問い合わせも含む

③分類は対応者の主観による

# ① 栃木監督署に寄せられた相談内容（代表的なもの）（令和4年～6年）



〔注〕

①使用者からの相談も含む

②一般的な問い合わせも含む

③分類は対応者の主観による

## ② 年次有給休暇の取扱いに関するクイズ

○×で考えてみてください。

- |     |  |
|-----|--|
| Q1  | 会社は年休の申請目的を確認することを行うべきではないが、時季変更権の行使のため、年休申請者から理由を確認することは認められる。                        |
| Q2  | 「1日2時間で週5日勤務する人」と、「1日8時間で週5日勤務する人」の年休付与日数は同じである。                                       |
| Q3  | 3月31日に退職する労働者から、3月10日に「残りの出勤日を全て年休を使って休む」と請求があった場合、会社は引継ぎや残務処理を理由に拒否することができる。          |
| Q4  | それぞれの労働者が持っている年休の残日数について、会社は労働者に通知する義務はない。   |
| Q5  | 会社の年休付与日が1月1日であるとして、1月15日で退職する労働者についても1月1日に所定の年休日数を付与しなければならない。                        |
| Q6  | 何らかの事情で会社都合の休業とせざるを得なかった場合に、労働者の賃金保障の観点から、会社は労働者の年休を使用させることができる。                       |
| Q7  | 年休の年5日取得義務に関し、半日単位の年休や時間単位の年休を取得した分は、カウントされない。   |
| Q8  | 会社の年休付与日が1月1日であるとして、1月15日で退職する労働者について、退職日までに5日の年休を使用しないと、年5日取得義務に違反することとなる。            |
| Q9  | 労働者から使えなくて消滅してしまう年休について、会社で買い取ってくれと請求があった場合、会社はそれに応じなければならない。                          |
| Q10 | 会社の規定に則り休職となっている労働者から、休職期間中に消滅する年休があるから年休を使いたいと請求があった場合、会社は応じなければならない。                 |
| Q11 | 労使協定により時間単位の年休制度を設けている場合において、労働者側からの希望の場合に限り、5日を超えて時間単位の年休を使用することができる。                 |
| Q12 | 所定労働時間が、月曜・火曜が2時間勤務、水曜・木曜が4時間勤務、金曜が8時間勤務という労働者について、月曜と金曜に年休を取得した場合、どちらも1日の取得とカウントしてよい。 |

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（1）

#### 労働基準法第39条 第1項

使用者は、その雇入れの日から起算して**6か月間**継続勤務し全労働日の**8割以上出勤**した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

#### 最高裁判所

「年次有給休暇の権利は、同条（労基法第39条）1、2項の要件が充足されることによって**法律上当然に労働者に生ずる権利**」であり、  
「労働者が時季指定をしたときは、使用者が時季変更権の行使をしないかぎり、年次有給休暇が成立し、当該労働日における就労義務が消滅する」

#### 有給休暇の目的

労働者の心身の疲労を回復させ、仕事と生活の調和の実現に資するためのもの

#### （ポイント）

- 有給休暇は、会社の規模、業種等によって異なるということではなく、労働者を1人でも雇えば、当然に発生するものです。
- 労働者の区分によっても差はなく（所定労働日数により付与日数に差はあるが）、正社員、契約社員、アルバイト、パート、技能実習生など等しく発生します。
- 使用者の任意恩恵的な制度ではありませんので、「うちの会社にはない」という主張は通用しません。
- 労働者からの年休の申請に対して、会社が『許可をする』という考え方は法律上ありません。

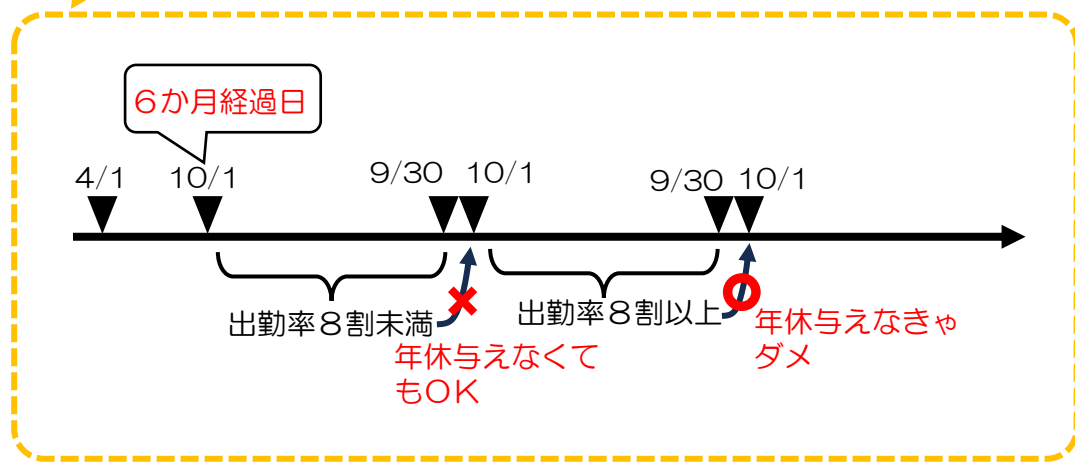
### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（2）

#### 労働基準法第39条 第2項

使用者は、1年6か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6か月を超える日**（以下「**6か月経過日**」という。）から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6か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6か月経過日から1年ごとに区分した各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8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

6年以上	5年	4年	3年	2年	1年	6か月経過日から起算した継続勤務年数
10労働日	8労働日	6労働日	4労働日	2労働日	1労働日	労働日

要するにこういうこと



継続勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年～
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

↑1労働日  
↑2労働日

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう (3)

#### 労働基準法第39条 第3項

次に掲げる労働者（1週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の1週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数と当該労働者の1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

第1項のこと  
(半年経過で10日付与)

週30時間

週5.2日

1号 1週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

2号 週以外の期間によって所定労働日数が定められている労働者については、1年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に1日を加えた日数を1週間の所定労働日数とする労働者の1年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

要はこの表です。

1号 週所定労働日数	2号 1年間の所定労働日数	付与日数	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5~
4日	169~216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日		5日	6日	6日	8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	48~72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（４）

#### 労働基準法第39条 第4項

使用者は、当該事業場に、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、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第1号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前3項の規定による有給休暇の日数のうち第2号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- ① 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- ② 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（5日以内に限る。）
- ③ その他厚生労働省令で定める事項

- ・ 時間単位で与えることができる1日の時間数
- ・ 1時間以外の時間単位で与えることとする場合はその単位時間数

#### （ポイント）

- 労使協定を締結したら、必ず時間単位の有給休暇を与えなければいけない、というわけではありません。あくまで労働者側の選択肢のひとつです。
- 労働者が希望したとしても、年5日を超えて時間単位の有給休暇を使うことは認められていません。
- この時間単位の有給休暇は、いわゆる**年5日の取得義務の枠外**になります。→時間単位の年休だけで5日分使用したとしても、5日取得したという評価にはなりません

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（5）

#### 労働基準法第39条 第5項

使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

原則拒否できない

裁判所の判決では、

- 『事業の正常な運営を妨げる』か否かは当該労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである。
- 有給休暇が事業運営にどのような支障をもたらすか、休暇の時期や期間をどの程度変更するか、については使用者にある程度の裁量を認める。

➡ ケースバイケースで判断（一律の基準はありません）

（ポイント）

- 有給休暇に関する、数少ない会社側の権利です（「時季変更権」といいます）。
- 当日申請や後付けの有給休暇を認めないことができる根拠です。
- 会社がこの権利を主張するためには、会社として相応の努力が必要です。→ 代替要員の確保を申請者（労働者）側に行わせることは認められません
- 取得する時季を変更するものであるため、退職間際の有給休暇には主張できません（退職日以降の日付を指定することができないため）

つまり、労働者の退職時に「残っている年休を全部使います」と言われた場合、会社が拒否する手段はありません

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（6）

#### 労働基準法第39条 第6項

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

労働者の『時季指定権』と使用者の『時季変更権』

労働者も会社側も、決められた計画年休に対して、動かすことができない

5日分の有給休暇は、労働者が自由に使えるように残しておきなさいね、という主旨です。

#### （ポイント）

- 年次有給休暇の**計画的付与**というものです。
- 計画的付与には、
  - ① 事業場全体の休業による一斉付与方式
  - ② 班別の交替制付与方式
  - ③ 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式などがあり、労使で決めることができる。（併用も可能です。）
- 計画的付与では、第4項に規定されている時間単位の年休を計画することはできません。
- 計画年休の期間の途中で退職する労働者の場合、退職後の計画年休の効力は及ばないことから、前倒しで年休申請があった場合は断ることができません。

新入社員など、年休がない人に対しては、特別の休暇を与える、労基法第26条の休業手当を支払う、といった対応が必要となります。

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（7）

#### 労働基準法第39条 第7項

※読みやすくするため、カッコ内を一部省略しています

線り越し分を含めて10日以上持っている労働者、という意味ではありません

使用者は、第1項から第3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**10労働日以上**である労働者に係るものに限る。）の日数のうち**5日**については、**基準日**（継続勤務した期間を6か月経過日から1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。）から**1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1項から第3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**。

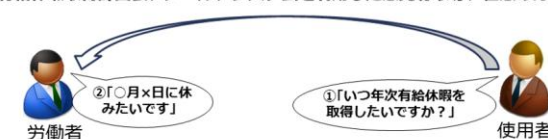
例えば、入社時に10日の有給休暇を付与している場合、その付与日が基準日になり、そこから1年以内で5日を指定しなければならなくなる、ということです。

この規定により、退職や休職する労働者についても、その日までに5日取得する必要があります

#### （ポイント）

- 使用者による5日の**時季指定義務**の規定ですが、**年5日の年休取得義務**といわれることが多いです。
- 使用者は、時季指定をするときは、労働者の意見を聴かなければなりません。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に努めなければなりません。
- 計画年休や労働者の自発的な年休取得により、年5日以上取得されていれば、時季指定はマストではありません。（第8項に規定されています）

#### 1. 使用者が労働者に取得時季の意見を聴取 (面談や年次有給休暇取得計画表、メール、システムを利用した意見聴取等、任意の方法による)



#### 2. 労働者の意見を尊重し、使用者が取得時季を指定



### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（8）

#### 労働基準法第39条 第8項

労働者からの時季指定による取得

計画年休による取得

前項の規定にかかわらず、第5項又は第6項の規定により第1項から第3項までの規定による有給休暇を与えた場合においては、当該与えた有給休暇の日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、時季を定めることにより与えることを要しない。

使用者の時季指定義務

第4項（時間単位の有給休暇）が入っていません

時間単位の有給休暇は年5日取得義務に関して、ノーカウントです

#### （ポイント）

- 労働者が自ら取得した有給休暇や、計画年休によって年5日をクリアした場合は、それ以上使用者による時季指定は行わなくてよい、という規定です。
- 運用方法として、基準日から半年くらいは様子を見たとうえで、年休取得率が芳しくない労働者に対して、使用者による時季指定を行う、といった感じでしょうか。
- もっとも、年5日の取得義務というのは、法律の最低基準になりますので、5日与えたからOKではなく、積極的な取得推進をお願いいたします。
  - 「5日年休取ったのだから、これ以上は認めない」というのはトラブルや不満のもとになります。
- どちらかといえば第7項の規定に関するものですが、従前よりもともと休みであった日（年末年始やお盆の時期など）をカレンダー上出勤日として、その日を使用者による年休の時季指定をするという扱いは、年休に関する法の主旨から適切なものではないとして、指導の対象とさせていただきます。

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（9）

#### 労働基準法第39条 第9項

使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇の期間又は第4項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、**平均賃金**若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる**通常**の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、**労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては**その労働組合、**労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者**との**書面による協定**により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第四十条第一項に規定する**標準報酬月額**の**30分の1**に相当する金額（その金額に、5円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5円以上10円未満の端数があるときは、これを10円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

#### （ポイント）

- 有給休暇を取得した場合の賃金の支払い方の規定です。
- 「平均賃金」・「通常

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（10）

#### 労働基準法第39条 第10項

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2条第1号に規定する育児休業又は同条第2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65条の規定によつて休業した期間は、第1項及び第2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。

実際の出勤日

全労働日

$\geq 0.8$

分子にも分母にも加えます

#### （ポイント）

- 8割出勤の計算に関する規定です。
- 法律には規定されていませんが、そもそも年休を取得した日も出勤扱いとなります。
- 同じく法律には規定されていませんが、労働者側に非のない休業については、全労働日に含めない（＝分子にも分母にも加えない）こととしています。
- 遅刻や早退に関して、年休の出勤率の計算においては、欠勤として取り扱うことは認められていません。

- 災害等による不可抗力の休業
- 会社都合の休業
- 就業規則等に基づく慶弔休暇など

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（11）

#### 労働基準法附則第136条

使用者は、第39条第1項から第4項までの規定による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。

#### （ポイント）

- 労働者が有給休暇を取得するにあたって、それを抑制するような取り決めや取扱いはNGという規定です。『附則』とは、「本則」（この場合は労基法第39条）の規定に関して、付随する事項を定めたもので、附則には法律の施行期日だったり、法律の改正に伴う経過措置が規定されることが多いです。
- 例えば、
  - 精皆勤手当の算定にあたって、年休取得日を欠勤として取扱い、当該手当を支払わない（減額する）
  - 賞与（ボーナス）の算定にあたって、年休取得日を欠勤やマイナス評価として取り扱う
  - 人事考課の際に、年休を取得したことをマイナス評価とする

といったことが考えられます。

- 最高裁判所はこの規定を「使用者の努力義務を定めたもの」と判じているものもありますが、労基署としては、上記のような取扱いを確認した場合は指導しています。

### ③ 年次有給休暇の条文を見てみましょう（12）

#### 労働基準法施行規則 第24条の7

- ・労働者からの請求（時季指定）
- ・計画年休
- ・使用者の時季指定

使用者は、法第39条第5項から第7項までの規定により有給休暇を与えたときは、**時季、日数及び基準日**を労働者ごとに明らかにした書類（「**年次有給休暇管理簿**」という。）を作成し、当該有給休暇を与えた期間中及び当該期間の満了後**5年間保存**しなければならない。

- 年休を年5日取得していることの把握や、5日取得させるために管理をしてください、というものです。
- 法律上定められた形式はありませんので、使いやすい（管理しやすい）管理簿を作ってもらえればOKです。
- 必要事項を満たしていれば、賃金台帳や労働者名簿と併せて調製することもOKです。

#### 労働基準法 第115条

この法律の規定による賃金の請求権はこれを行行使することができる時から5年間、この法律の規定による災害補償**その他の請求権**（賃金の請求権を除く。）はこれを行行使することができる時から**2年間**行わない場合においては、**時効**によって消滅する。

- 年休が1年繰り越すという根拠となる条文です。年休は「その他の請求権」に該当します。
- 年休を使用した時に、繰り越した分と本年新たに発生した分のどちらから使っていくということについては、法律に定めはなく、事業場で決めることができるのですが、やはり古いものから使っていくと考えたほうが妥当です。

#### ④ よくある相談に対して労基署はこう答えます



- ウチには年休がないと言われているのですが…
- 年休を申請しようとしたのですが、認めてくれないんです…



- 体調不良により、勤務日当日に休む旨の連絡をしましたが、年休扱いにしてくれないのです…



- 年休を全部使用してから辞めたいのです。



- 退職届が受理され、退職日が決まっていますが、年休が使い切れません。なんとかありませんか。

## 年休クイズの解答と解説

Q 1	会社は年休の申請目的を確認することを行うべきではないが、時季変更権の行使のため、年休申請者から理由を確認することは認められる。
○	最高裁判例においても「休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」と示しているとおり、年休申請にあたり理由を確認することは望ましくありません。一方で、どうしても会社の時季変更権を使わなければならないとき（例えば、ある仕事が3人しかできないのに、その3人が同じ日に年休申請してきた場合など）は、事情を確認して判断するということも許されます。
Q 2	「1日2時間で週5日勤務する人」と、「1日8時間で週5日勤務する人」の年休付与日数は同じである。
○	年休付与日数は、週の所定労働日数がポイントとなります。1日の所定労働時間の長短は関係ありません。
Q 3	3月31日に退職する労働者から、3月10日に「残りの出勤日を全て年休を使って休む」と請求があった場合、会社は引継ぎや残務処理を理由に拒否することができる。
×	退職に合わせて年休請求がなされた場合、時季変更権の行使ができないため、会社にそれから逃れる術はありません。
Q 4	それぞれの労働者が持っている年休の残日数について、会社は労働者に通知する義務はない。
○	労働者への通知義務はありません。が、通知することにより、会社が年休を認めてくれているんだと安心感を覚えてくれるかもしれませんので、給料明細などに追記していただくとありがたいかな、と。
Q 5	会社の年休付与日が1月1日であるとして、1月15日で退職する労働者についても1月1日に所定の年休日数を付与しなければならない。
○	基準日（付与日）に在籍している労働者に対しては、その者の所定労働日数と継続勤務年数に応じて、機械的に付与する必要があります。すぐに退職が予定されている労働者であっても、減じることはできません。
Q 6	何らかの事情で会社都合の休業とせざるを得なかった場合に、労働者の賃金保障の観点から、会社は労働者の年休を使用させることができる。
×	会社側から使用させることはできません。一方で、労働者側から賃金を満額補償してほしいのと年休申請があった場合は、年休として処理することも可能です。
Q 7	年休の年5日取得義務に関し、半日単位の年休や時間単位の年休を取得した分は、カウントされない。
×	半日単位の年休については、5日にカウントできます。一方で、時間単位の年休はノーカウントです。
Q 8	会社の年休付与日が1月1日であるとして、1月15日で退職する労働者について、退職日までに5日の年休を使用しないと、年5日取得義務に違反することとなる。
○	現行の規定ではそうなのです。今後見直しながされる可能性はありますが。
Q 9	労働者から使えなくて消滅してしまう年休について、会社で買い取ってくれと請求があった場合、会社はそれに応じなければならない。
×	会社に年休の買い取り義務はありません。逆に、年休の取得抑制につながる可能性があることから、買い上げを制度化することは望ましくありません。また、あらかじめ付与日数の一部を買い上げるといったことは禁止されています。
Q 10	会社の規定に則り休職となっている労働者から、休職期間中に消滅する年休があるから年休を使いたいと請求があった場合、会社は応じなければならない。
×	年休は労働日に使用することが大前提です。休職期間中は、労働の義務が完全に免除されていることから、年休を使用する余地はありません。
Q 11	労使協定により時間単位の年休制度を設けている場合において、労働者側からの希望の場合に限り、5日を超えて時間単位の年休を使用することができる。
×	時間単位の年休の限度は5日と法に明記されており、労使ともに縛られます。そのため、労働者が希望したとしてもその取扱いはできません。なお、あくまで法の年休に関するものであり、会社が独自で定める特別休暇においては、自由です。
Q 12	所定労働時間が、月曜・火曜が2時間勤務、水曜・木曜が4時間勤務、金曜が8時間勤務という労働者について、月曜と金曜に年休を取得した場合、どちらも1日の取得とカウントしてよい。
○	問題のとおりです。なお、所定が短い日の年休について、半日の取得扱いとするということは、労働者有利の取扱いであることから、やってもらって差し支えありません（義務ではありません）。