

Legal Networks News Letter

2016.08

【発行責任者】
勝山 竜矢【記事担当者】
菊地 芳枝〒160-0022
新宿区新宿1-36-12
サンカテリーナビル6F
社会保険労務士事務所
リーガルネットワークス
03-6328-2239

学校では夏休みに突入しました。会社でもそろそろ8月の休暇についての計画を立てる時期ですね。そこで、「年次有給休暇」についてです。

年次有給休暇の発生要件

今更ながらとても基本的なことですが、年次有給休暇の発生要件を紹介します。

従業員の雇入れの日から6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上の出勤を要件として10日の有給休暇が発生します。

「6ヶ月間の継続勤務」の期間は、休職した期間やパートから正社員に切り替えた場合の両雇用期間分の期間なども通算して数えます。派遣労働者の場合は、派遣元との関係で判断します。

「全労働日8割以上の出勤」を計算するときには、分母「全労働日」から「休日労働した日」などの一定の日を除き、分子の出勤した日に「産休・育休」などの出勤率を割り出します。

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤した日}}{\text{全労働日}}$$

たまに聞かれます、「パートさんにも有給をあげないといけないの？」という話ですが、パートさんにも6ヶ月継続勤務で年次有給休暇の権利は発生します。しかし、フルタイムの社員さんと比べ少ない日数を与えればよい場合があります。

週所定労働日数が4日以下（または年間所定日数が216日以下）
週所定労働時間が30時間未満

の両要件に該当する場合は、10日より少ない日数でよいのです。付与日数については下表参照

従業員の時季指定と使用者の時季変更

労働者は労働義務のある日において、時季を指定して年次有給休暇を請求することができます。これを労働者の「時季指定権」と言います。

8月のスケジュール

夏季休暇の計画

8/1～8/31 7月分社会保険料の納付

8/1～8/10 7月分源泉徴収所得税・特別徴収住民税の納付

誠に勝手ながら、8/15（月）を弊事務所の夏季休業日とさせていただきます。ご了承の程、よろしくお願い申し上げます。



にただし、請求された時
とが「**事業の正常な運営**」を妨げる変更と認められれば、その
がこれを使用者の「時季変更権」と言います。

しかし、裁判となつた場合は、この「**事業の正常な運営**」の判断が難しい。かたがた、使用者側から「**事業の正常な運営**」の判断が難しい。かたがた、使用者側から「**事業の正常な運営**」の判断が難しい。

業員8月には有給休暇を取得する者が増える。直ちに「**事業の正常な運営**」の判断が難しい。かたがた、使用者側から「**事業の正常な運営**」の判断が難しい。

シに譲り、社内での必要とする。シに譲り、社内での必要とする。シに譲り、社内での必要とする。

週所定労働日	年間所定労働日	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
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

短時間勤務者の比例付与表

