

6 休日・休暇

休日とは、労働契約において、労働義務がないとされる日をいいます。

使用者は、労働者に原則として毎週1回以上の休日(変形休日制の場合は4週間に4日以上の日)を与えなければなりません(労基法第35条)。これを「法定休日」といいます。法定以上に設定された休日は「法定外休日」といい、これについては労使の取り決めによります。

休日は、休憩とは異なり、法律上は一斉に与える必要はなく、日曜日などの特定の日に与える必要もありませんが、労働者保護の観点から休日を特定することが望まれます。

また、国民の祝日は、労基法において休日とする規定はありませんが、国民の祝日の趣旨から休日とすることが望ましいといえます。

なお、業務の都合上、特定されている休日の振り替えを行う場合は、就業規則などであらかじめ定めておく必要があります。

年次有給休暇(年休)

労働者には、休日以外に有給で自分の希望する日に休みを取る権利が認められています。これを「年次有給休暇(年休)」といい、仕事からの解放、労働者の心身の疲労回復、労働力の維持培養、ゆとりある生活の実現等を目的として、労働者に与えられた権利です。

労働者が年休をとる時季を申し出るときは、その目的や理由を述べる必要はありません。また、使用者は、原則として労働者の請求する時季に年休を与えなければなりません。請求された時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更して与えることができます(労基法第39条第5項)。

◆計画的年休

労使協定によって年次有給休暇の時季に関する定めをした場合、年休のうち5日を超える部分(繰越分を含む)について、計画的に年休を与えることができます。(労基法第39条第6項)

◆時間単位年休制度

平成22年4月1日より、年次有給休暇は、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。(労基法第39条第4項)

年休の付与日数

使用者は、雇い入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した労働者に対し下表のとおり年次有給休暇を付与しなければなりません。付与日数は、勤続年数に応じて加算されます。

なお、「8割以上出勤」の算定にあたり、次の期間は出勤扱いとされます(同条第8項)。

- ①業務上の負傷・疾病による休業期間
- ②育児・介護休業期間
- ③産前産後休業期間

◆付与日数

- ① 週所定労働時間が30時間以上または週所定労働日数が5日以上の場合

| 勤続年数 | 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 |
|------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

- ② 週所定労働時間が30時間未満で、かつ週所定労働日数が4日以下
(年間所定労働時間数が216日以下)の場合

| 週所定 労働 日数 | 1年間の所定 労働日数 | 勤続年数 | | | | | | |
|-----------------|----------------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 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 |
| 4日 | 169日～216日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日 | 121日～168日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日 | 73日～120日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| 1日 | 48日～72日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |