



鳥取県医療勤務環境改善支援センター通信 第69号

『入社日に年次有給休暇を前倒し付与する際の注意点』

年次有給休暇について、労働基準法では「入社して6カ月」が経過した時点で初回の付与がなされるルールになっています。そのため、入社から半年以内の従業員がケガや病気、急な私用を理由に会社を休むときには、有給休暇が無いので原則「欠勤」となります。

そういった事象を防ぐため、入社日（或いは、3カ月の試用期間が終わって本採用となったときなど）の時点で一定日数の有給休暇を付与すると

いうルールを就業規則で定めている事業所も少なくありません。いわゆる前倒しでの付与ですが、いくつか注意が必要なため、整理したいと思います。

まず、労働基準法では、年次有給休暇については下記のとおり付与日数が定められており、これを下回る日数を付与することは労働基準法違反になるので注意が必要です。

(1) 通常の労働者の付与日数

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

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数*	継続勤務年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数(日)	4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

(1)の通常の労働者の付与日数を例に整理します。

単純に入社日5日、半年後に残りの5日付与した場合

入社半年時点で、10日付与されていれば良いのだから、入社日に5日、半年後に残りの5日付与というルールとし、下記のように考えそうですが、これは「ダメ」です。

初年度の年次有給休暇について、入社6カ月という本来の「基準日」より前に、法律で定められた付与日数のうちの一部を前倒して付与し、本来の「基準日」に残りの日数を付与することを、年次有給休暇の「分割付与」と言います。この「分割付与」を行うに当たり、下記の行政通達（平成6年1月4日、基発第一号）に示されている2つの要件を満たさなければならないとされています。

勤続年数	入社日	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ヶ月以上
付与日数	5日	5日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(抜粋)

◇年次有給休暇について法律どおり付与すると年次有給休暇の基準日が複数となる等から、その齊一的取扱い（原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいう）や分割付与（初年度において法定の年次有給休暇の付与日数を一括して与えるのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいう）が問題となるが、以下の要件に該当する場合には、そのような取扱いをすることも差し支えないものであること。

(イ) 齊一的取扱いや分割付与により法定の基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である8割出勤の算定は、短縮された期間は全期間出勤したものとみなすものであること。

(ロ) 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又はそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げること（例えば、齊一的取扱いとして、4月1日入社した者に入社時に10日、1年後である翌年の4月1日に11日付与とする場合、また、分割付与として、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

考えられること)

要約すると、(イ)は、年次有給休暇の発生に必要な要件のうち、短縮した期間の出勤要件は満たしているものとして扱うこと、(ロ)は、初回の基準日を前倒ししたときは、2回目以降の基準日についても同じ期間前倒しすること、という内容になりますので、入社6ヶ月後に付与される10日のうち、5日分を入社日に前倒して付与する場合（分割付与する場合）には、「基準日」が入社日に6ヶ月間前倒しされますので、次年度以降（入社1年6ヶ月、入社2年6ヶ月…）の基準日についても、同じように6ヶ月間前倒しし、（入社1年、入社2年…）とする必要がありますので、整理すると下記ようになります。

全体的に6ヶ月前倒しする形になります。

年次有給休暇が付与されるまでの期間についてカバーしてあげたい、という趣旨のみから考えると、次年度分以降にも影響が及ぶのは避けたい、という判断も想定されます。

そうした取り扱いを回避したい場合には、年次有給休暇は法律通りのルールとした上で、入社時特別休暇（名称は会社独自で可）を別途設けるというルールにするのが最も簡便です。労働基準法における年次有給休暇のルールの適用を受けない会社独自の休暇なので、基準日や付与日の制限も受けません。分割付与のルールがネックとなる場合は、年次有給休暇とは独立した入社時特別休暇の検討をお勧めします。

勤続年数	入社日	6ヵ月	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
付与日数	5日	5日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(今回の担当：医療労務管理アドバイザー 安養寺道正)

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/