

**社労士・行政書士イノキュウの
現場からの本音の報告 人事労務100問
第6章 年休・休暇制度編**

2026年10月22日（木）

**社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久**

【第6章 年休・休暇制度】

- ① 退職する社員の有給休暇の取り扱いについて
- ② 年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定について
- ③ 時間単位年休制度の繰越につきまして
- ④ パートの有給日数の決め方
- ⑤ 半日有休からの休職開始について
- ⑥ 有給休暇計画的付与について
- ⑦ 産前休暇前の傷病休職と有給休暇について
- ⑧ アルバイトの有給休暇について
- ⑨ 年次有給休暇付与日数について
- ⑩ 有給休暇一斉付与の考え方について

① 退職する社員の有給休暇の取り扱いについて

お世話になっております。

会社の人事を担当しております。

標記の件について、ご相談させていただきます。

弊社では、ある社員に対し4月からの異動辞令を発令しましたが、当該社員がこれを不服として退職の意向を示しました。

その社員の希望としては、2025年3月21日を最終出勤日とし、3月22日から3月31日までは欠勤扱い、4月に付与される年次有給休暇を消化した後、残りの日も欠勤とし、4月30日を退職日としたいとのことです。

会社側としては、このような形で退職日を4月30日まで延長することに違和感を覚えており、3月31日を退職日とすることが可能か、また法的に問題がないかについて確認させていただきたいと存じます。

ご教示のほど、何卒よろしくお願いいたします。

問題のある社員の行為を放置することによって、真面目に一生懸命働く社員に「あいそをつかされる」ことだけは避けなければなりません。

このようなご相談はひじょうに多くお受けいたしております。
この社員の方が、ご自身の希望を述べることは自由ですが、それを会社として、100%受ける義務はありません。ただし、無用な争いが生じる可能性がありますので、いつも、次のようなアドバイスをさせていただいております。

まず、「ある社員に対し4月からの異動辞令を発令しましたが、当該社員がこれを不服として退職の意向を示しました。」とありますが、この異動辞令を拒否する理由は何なのでしょうか？

もし、その理由が就業規則の懲戒規程に触れるのであれば、自己都合退職ではなく、解雇に該当する可能性もあるかと存じます。

要は、この社員の行為と会社側の対応を見ている真面目に一生懸命働いてくれる社員に「あいそをつかさされる」ことだけは避けなければならないと考えます。

そのためには、まず、就業規則に「このような行為は厳禁」という事項をしっかりと書き込み、その就業規則を入社時に

1. しっかりと説明することです。

その上で、就業規則に反する行為があった場合

2. すぐに「改善勧告書」と発令し、

その上で、

3. 改善誓約書

を取得すべきかと存じます。

あまり、具体的な回答にはなっていないかもしれませんが、

会社として、しっかりとルールを定め、それを周知することが最重要な取組課題であると考えます。

**ご多忙のところ、丁寧かつ実務的なご回答を賜り、誠にありがとうございました。
また、今後の対応に大いに参考とさせていただきます。**

投稿日時：2025/03/24 16:15 評価：大変参考になった

②年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定について

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定について、質問したいことがあります。

- ①有給残日数が足りない社員に対して、必ず特別休暇を与えなければいけないのでしょうか？
- ②有給残日数が足りない社員を、計画的付与の除外とする場合は、どのような文言を書けばいいのでしょうか？
- ③休日について、弊社の就業規則には「週1日以上、又は4週4日以上。具体的な休日は前月月末までに当月勤務表にて提示する。」と明記してあります。例えば、5月3日・4日・5日に計画的付与を行うとしたときに、有給残日数が足りない、又は入社したばかりで有給がない社員がいた場合に、この3日間を通常の休日とすることは可能でしょうか？
よろしくお願い致します。

回答させていただきます。ポイントは次の通りです。

1. 有給不足者に特別休暇を与える義務はなし。
2. 労使協定で有給不足者を除外する旨を明記可能。
3. 勤務表で休日と定めれば、計画的付与に関係なく休日扱いが可能。

1. 有給残日数が足りない社員に対して、必ず特別休暇を与えなければいけないのでしょうか？

いいえ、必ずしも特別休暇を与える必要はありません。

年次有給休暇の計画的付与は、有給休暇の「付与済み日数」を計画的に消化させる制度です。そのため、有給残日数が不足している社員については、計画的付与の対象から除外することができます。

特別休暇の付与は義務ではありません。

2. 有給残日数が足りない社員を計画的付与から除外する場合の文言
計画的付与を実施する際には労使協定が必要ですが、その中で「有給休暇が不足している者を除外する」旨を明記できます。

例文：

第〇条（計画的付与の対象外）

年次有給休暇の計画的付与については、有給休暇の残日数が不足している社員、または有給休暇が付与されていない社員（入社直後等）は、計画的付与の対象外とする。

このように記載すれば、残日数が足りない社員は計画的付与の対象から除外できます。

3. 有給休暇がない社員に対し、計画的付与日を通常の休日とすることは可能か？

はい、可能です。

ただし、これは会社側の休日運用の仕方によります。ご提示の就業規則では、休日は「前月末までに勤務表で提示」とされているため、計画的付与を行う3日間を通常の休日とする場合は、勤務表でそのように示す必要があります。

また、この場合は計画的付与とは関係なく単なる法定休日や所定休日として扱われることになります。したがって、有給休暇がない社員も問題なく休めます。

以上です。よろしくお願いいたします。

ありがとうございました。とても参考になりました。

投稿日時：2025/03/25 09:14 評価：大変参考になった

③時間単位年休制度の繰越につきて

お世話になっております。

人事労務を担当しているものです。

弊社では時間単位年休制度を導入しておりますが、
時間単位年休を繰り越す場合、どのような運用が望ましいでしょうか。

①残った時間単位年休は、そのまま時間単位で繰越

②残った時間単位年休は、そのまま時間単位で切り捨て

③1日単位に切り上げて付与

②は法律では明記されていないと思われませんが、労働者の不利益のように考えられます。となると、①もしくは③かと思いますが、ご見解のほど、よろしくお願い申し上げます。

ご回答申し上げます。

ご質問の件ですが、時間単位年休の繰り越し方法については、現行法上、明確な規定はありません。そのため、企業の就業規則や労使協定で定めることが可能です。

ただし、労働者の権利を尊重し、不利益とならないようにすることが望ましいため、以下の点を考慮する必要がありますので、結論から申し上げますと、

1. 「残った時間単位年休をそのまま時間単位で繰り越す」が最も適切です。

年休は原則として翌年に繰り越し可能

労働基準法第115条では「年次有給休暇は2年間で時効」と定められており、未消化分は翌年に繰り越し可能です。時間単位年休も有給休暇の一部であるため、日単位と同様に繰り越し対象とするのが自然です。

2. の「切り捨てる」は労働者に不利益となるため、無効と判断される可能性があります。

3. の「1日単位に切り上げる」は労働者にとって有利ですが、法的な義務はなく、企業の裁量で決めることができます。

1年間で5日の年休を取得する義務がある場合に、時間単位で消化しきれず4時間分が余った場合

「翌年に「4時間分」をそのまま繰り越す」が一番、妥当かと存じます。
「翌年に「1日分」として繰り越す。」こともできますが、企業側に負担増が大であり、

→ 実務では「翌年に「4時間分」をそのまま繰り越す」が最も一般的です。

なお、就業規則への記載例といたしましては、

1. 繰り越しの場合

「時間単位年休として取得しきれなかった時間数は、翌年度にそのまま時間単位で繰り越します。」

3. 切り上げの場合

「時間単位年休の未消化分は、翌年度に1日単位に切り上げて繰り越します。」

以上です。よろしくお願いいたします。

早速、ご回答を頂きましてありがとうございます。

おっしゃるように「残った時間単位年休は、そのまま時間単位で繰越」
の運用が望ましいと思われます。

投稿日時：2025/03/24 16:54 評価：大変参考になった

④パートの有給日数の決め方

パートの有給日数の決め方について、ご教授願います。

弊社では、雇用条件で週何日と決まっていなくて、店舗内でシフトを組んで出勤している状況です。だいたいは週に3～4日で5、6時間のパートさんですが有給を付与できるのでしょうか？

勤続年数は1年以上あります。

ご質問いただきましてありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

結論とアドバイス

1. 週3～4日で働いているパート従業員には、有給休暇を付与する義務があります。
2. 平均勤務日数を基に、有給日数を決定しましょう。
3. シフト制でも取得可能であり、通常勤務する日に有給を付与する形になります。

ひじょうに現実的なご質問だと思います。

パートの有給休暇付与につきましては、パートタイム労働者であっても、有給休暇は労働基準法第39条に基づき、条件を満たせば正社員と同様に付与されます。御社の状況に照らして、有給付与の考え方を解説します。

1. 有給休暇付与の要件

パート従業員でも、以下の2つの条件を満たしていれば有給休暇を取得できます。

1 雇用開始から6か月が経過

2 その間の全労働日の8割以上出勤

ご質問では勤続年数が1年以上とあるため、この要件は満たしており、有給休暇の権利は発生しています。

2. パートの有給日数の計算方法

パートの有給日数は、週の所定労働日数に応じて決まります。

ただし、御社では「週何日勤務かが固定されていない」とのことですので、次のように判断します。

1. 実際の勤務実績を基に判断

直近の数か月分のシフトを確認し、平均勤務日数を算出します。

例えば、「直近3か月で週平均3.5日勤務」の場合 → 週3～4日の基準で有給を付与します。

2. ② 有給日数の基準表（週3～4日勤務の場合） 労働基準法に基づく有給日数の基準は以下のとおりです。

勤続6か月→1年6か月→2年6か月→3年6か月→4年6か月→5年6か月以上

週3日→5日→6日→6日→8日→9日→10日

週4日→7日→8日→9日→10日→11日→12日

例1：平均週3日勤務の場合 → 初年度の有給は「5日」

例2：平均週4日勤務の場合 → 初年度の有給は「7日」

3. シフト制でも有給は取得可能

シフト制であっても有給休暇は取得可能です。

取得時は「通常出勤していたと想定される日」に有給を付与します。

例：週4日勤務の人が月曜～木曜でシフトを組んでいる場合 → 月～木のいずれかに有給を取得。

4. ポイントと注意点

有給の時給計算は、通常の時給と同額で支払います。

週固定ではない場合でも、「直近の平均労働日数」を基準に有給日数を決定すれば問題ありません。

以上です。よろしくお願いいたします。

投稿日時：2025/03/25 18:27 承認：承認

とても詳しくご説明いただきありがとうございました。

投稿日時：2025/03/26 09:22 評価：大変参考になった

⑤半日有休からの休職開始について

いつも参考にさせていただいております。
半日有休からの休職開始についてご教授いただきたく存じます。
メンタル不調で休職中の社員から、休職開始日の午前中が有休になっているのはおかしいとの申し出がありました。
午前半休はメンタルクリニックを受診するために本人が事前申請したもので、受診時に就労不能との診断書が発行され、そのまま休職しますと本人が連絡してきましたので、状況を考慮した上で、その日からの休職命令を発令しました。

例) 2/1の午前中有休を取得して受診、そのまま休職希望を連絡(診断書有) → 休職命令は2/1開始で発令
ただ、あくまでも午前中は本人申請の有休であり、特に本人から希望もなかったため、取り下げなどの処理はしていません。
既に半日分の給与支払いも済んでいる状況なのですが、この場合、本人の申出を受けて、有休の取り下げ処理をする必要があるでしょうか。
よろしくお願い致します。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

ご質問のケースは、「有給休暇を取得した日の午後から休職に入った場合、午前中の有給を取り下げる必要があるかどうか」ですが。

1. 有給休暇の取り下げは不要です。

今回のケースでは有給休暇の取り下げは不要と考えられます。理由は以下のとおりです。

有休は本人が事前に申請し、会社も承認済み

メンタルクリニックの受診のために本人が自主的に申請した有給であり、会社が強制したものではありません。

本人が申請し、会社が承認した時点で有給休暇の成立要件は満たされています。

2. 休職開始は午後から

有休取得中は労務提供義務が免除されている状態であり、その日の午後から休職命令が出された場合でも、有給休暇はそのまま有効です。
午前是有給休暇扱い、午後からは休職開始とするのが適切な処理といえます。

3. 取り下げ処理の義務はありません。

労働基準法上、有休取得後に労働不能の診断書が出たからといって自動的に取り消されるわけではないため、取り下げる法的義務はありません。本人が「有休は取り消したい」と明確に申し出た場合は別ですが、本人の希望がない限り取り消す必要はありません。

なお、実務上の判断と対応ポイントは次の通りです。

今回のケースでの適切な処理

午前：有給休暇

午後：休職開始

→ 取り下げ処理は不要で問題ありません。

本人が取り下げを希望した場合

本人が「有給休暇を取り下げて休職に変更したい」と申し出た場合は、取り下げに応じることは可能ですが、既に給与支払いが済んでいる場合は、取り下げると過払い分の調整が必要になります。

→ 有休取り下げ → 休職開始 → 午前分の給与を取り消す or 次回給与で精算

また、アドバイスといたしましては、
今回は有給休暇を取り下げる必要はなく、そのまま問題ありません。
本人が有休取り下げを強く希望する場合は応じることは可能ですが、給与調整の手間が発生するため注意が必要です。
今後同様のケースが発生した場合に備え、「有給休暇中に休職診断が出た場合の処理ルール」を社内規程に明記しておくといいでしょう。
例：「休職診断書が有休取得日に発行された場合でも、すでに取得済みの有給は取り消さない」

以上です。よろしくお願い申し上げます。

詳しいご解説をありがとうございます。

大変参考になりました。

欠勤などでなくいきなり休職となるケースも多いため、取り扱いルールも定めていきたいと思います。

投稿日時：2025/03/26 18:05 評価：大変参考になった

⑥有給休暇計画的付与について

いつも参考にさせていただいております。

弊社では、毎年3月末に計画的付与に関する労使協定を締結し、4月から計画年休5日を付与しております。

今回ご相談したいケースが、入社後間もない社員の場合です。

例えば

- ①入社6か月後（＝2024年8月1日）に年次有給休暇10日付与
- ②2024年8月、12月に計画年休一斉付与で5日間消化→年次有給休暇の残り5日
- ③2025年2月に私用で1日年次有給休暇消化→年次有給休暇の残り4日
- ④2025年4月労使協定により、4/28、8月に2日間、12月に2日間、計画年休一斉付与を締結

質問

1. この社員の場合、4/1の時点では年次有給休暇の残りが5日に満たない為、4/28の計画年休は特別休暇として付与すべきなのでしょうか。
2. 有給の付与を全社員4月1日に統一し一斉に付与すると最低でも10日以上付与なのですぐに計画有給5日をキープできるかと思いますが、中途採用で8月入社、9月入社の場合は、4月に付与にすると入社後6ヶ月以上経ってしまいます。

どのように対応したらよいですか？

ご教示いただけますと幸いです。よろしくお願いいたします。

ご質問いただき、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

計画的付与に関する労使協定と中途入社社員の有給休暇の取り扱いについてご質問のケースについて、法的根拠と実務的な対応策を以下の通り、ご説明申し上げます。

1. 4/28の計画年休は特別休暇とすべきか？→計画年休として付与することは不可 → 特別休暇で対応が望ましい

理由

計画年休は「法定の年次有給休暇が5日以上残っていること」が前提です。ご提示のケースでは、4/28の時点で残日数は4日しかないため、計画的付与として指定することはできません。

対応策 → 1. 特別休暇として付与する

計画年休として付与することはできないため、この日の休暇を特別休暇で対応するのが一般的です。就業規則に「年休不足分は特別休暇で付与する」などと記載することで、ルールを明確にできます。

対応策 → 2. 計画年休の対象から外す

特別休暇で対応しない場合は、4/28の計画年休の対象から除外します。ただし、対象から外すと、その後5日間の年休消化義務が達成できない可能性があるため、慎重に検討が必要です。

2. 中途入社者の有給付与を4月1日に統一する場合→4月1日に付与を統一する場合は、→入社日から6か月経過後に付与する日数との調整が必要です。現行法では、中途入社の場合も「入社日から6か月後」に10日以上付与する必要があるため、4月1日一斉付与にする場合は以下の対応が必要です。

実務上の対応策

1. 「統一付与日」を採用する場合→ 毎年4月1日に有給休暇を一斉付与する方法

メリット

全社員が同じタイミングで有休を取得できるため、計画年休の管理がしやすくなります。

対応方法

入社日から6か月後に付与する日数と4月1日に付与する日数を調整します。

2. 6か月経過後に付与するルールを維持する場合→ 現行の付与ルールを維持し、4月1日の一斉付与はせず、6か月後に個別に付与する方法

メリット

法令通りに付与するため、管理はシンプル。

前倒し付与による調整作業が不要。

デメリット

有休付与日がバラバラになるため、計画年休の管理が煩雑になる。

計画年休の実施が難しくなるケースがある。

3. おすすめの対応策→「4月1日一斉付与」に統一する方が実務上は合理的で管理しやすいです。

理由

**年休取得義務（5日）を計画的に消化しやすくなる
社員ごとの付与時期を気にする必要がなくなり、管理がシンプル**

以上です。よろしくお願い申し上げます。

ご回答ありがとうございました。

4 /28に関しては残日数が足りない為、特別休暇で対応することになると思います。

8月に年次有給休暇が新たに11日付与されるので、残日数は5日以上残っています。8月、12月の計画年休に関しては、問題ないということでしょうか？

一斉付与に関しては、社内で検討していきたいと思います。ありがとうございました。

投稿日時：2025/03/28 09:36 評価：大変参考になった

⑦産前休暇前の傷病休職と有給休暇について

いつもお世話になっております。

出産予定の社員が複数おります。

切迫早産などで産前休暇より前に休職をし（傷病手当金利用有）、そのまま産前休暇に入ることが多いです。

今回、下記の申出があり、対応をどうすれば良いのか教えてください。

①1日だけ有給休暇の取得をしたい

昨年10月から傷病休職、産前休暇までの出勤は難しく休む。

最後の傷病休職が4/21まで

産前休暇は4/23から

4/22だけ有給休暇を使いたい（診断書にお金がかかるから）

これは申出を受けなくてはいけないのでしょうか？

②今年度発行の有給休暇を取得したい

今年2月から傷病休職、産前休暇までの出勤は難しく休む予定。

産前休暇開始は6月下旬

4月に発行される有給休暇を産前休暇前に使用したい

（令和7年4月1日に発行される有給休暇は令和8年度までですが、
出産予定日が8月なので令和8年8月に保育園に入れる可能性が低く、
職場復帰は令和9年4月になりそう。

そうすると令和7年度の有給休暇がなくなるので使用したい）

産前休暇までずっと休職予定で復帰の見込がない社員に、令和7年度分の有給休暇を付与する必要があるのでしょうか？

有給休暇の発行は、休職が明けて労務を提供できるタイミングで付与すればよいですか？

就業規則には「休暇付与は4月1日をもって行う」とあり、休職中の社員に対する有休付与についての記載はありません。
よろしくお願いいたします。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 「4月22日の1日だけ有給休暇を取得したい」という申出について
状況の整理

10月から傷病休職中

傷病手当金の受給 → 最後の診断書は4月21日まで

産前休暇：4月23日から開始

4月22日だけ「診断書を出さずに有給休暇を使いたい」

結論といたしましては、原則として認める必要があります。
理由といたしましては、有給休暇（年次有給休暇）は、労働者が事前に申し出た日に取得できる権利であり、会社は「時季変更権」（業務に著しい支障がある場合の変更）を除いて、原則として拒否できません（労基法第39条）。

「診断書が切れていて、労務不能が証明できない」状態であっても、会社としては「労務提供の意思がある」とみなすべき状況です。
この社員がこの日だけ「有給を使いたい」と申し出ている以上、就業規則などに特別な制限がない限り、認める対応が適切です。
つまり、会社としては「4月22日は出勤できないから有給で処理したい」という申し出を基本的に拒否できないと考えます。

2. 「休職中の社員に、今年度発行の有給休暇を付与する必要があるか？」

結論といたしましては、就業規則に「4月1日付与」とある以上、付与は行う必要があります。

ただし、実際に有休を取得できるのは「労務の提供が可能な状態」になってからです。

年次有給休暇の発生条件（継続勤務年数や出勤率など）を満たしている限り、休職中であっても「付与日」が来れば有休は発生します。

ただし、実際に「取得できる」かどうかは労務提供可能性があるかにより判断されます。

出勤見込みがまったくない状況下では「取得できない」だけで、付与された有給自体は消滅時効（2年）まで有効です。

なお、「復帰予定がないから付与しない」とするのは法律上問題がある可能性があります（労働契約法や労基法違反のリスク）。
ただし、社員が実際に取得しようとする際には、「労務提供の意思」が確認できない限り、会社として「取得日を調整（保留）」することは可能です。

以上のことを整理いたしますと

- ① 4/22の有給取得 原則、認める。労働者の取得希望は拒否できない。
- ② 有給休暇の発行就業規則に基づき「4/1に付与」する。ただし、取得は復帰後で大丈夫です。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございました。

分かりやすい説明で、とても参考になりました。

投稿日時：2025/04/29 19:15 評価：大変参考になった

⑧アルバイトの有給休暇について

学習塾で総務の業務についています。アルバイトの有給休暇についての質問です。

例えば毎週月曜と金曜日に1コマずつ、週合計2コマ授業に入っているアルバイトが月曜日に有給を取得したとします。有給を取得した月曜日の授業を、金曜日に振り替えた場合、金曜日に2コマ授業に入ることになるので、このアルバイトには、授業2コマ分の給与と、月曜日の有給取得による平均賃金1日分が支給されることとなります。これだと、実質の有給の買取になるという認識で間違いないですか？もし、これが実質の買取にあたる場合は、①この有給取得自体を認めない、②有給取得日の授業を金曜日に振り替えず、他のアルバイトに代わりに授業に入ってもらう、のどちらかになると思いますが、②の他のアルバイトが見つからない場合は①の対応でも問題ないないでしょうか？

ご教示よろしく申し上げます。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

ご質問の要点

毎週「月・金」に1コマずつ授業を担当するアルバイト講師が、月曜日に有給休暇を取得。

有給を取った月曜日の授業を金曜日に振替したため、金曜日に2コマ授業実施。

結果：金曜日は実働2コマ分の給与＋月曜日の有給分の平均賃金1日分が支払われることに。

→ これは「実質的な有給の買取」ではないか？というご懸念。

結論といたしましては、質問者様のご認識は正しいと思います。

このような運用は、実質的に年次有給休暇の買い取りに該当すると判断される可能性があります。

年次有給休暇と労基法の基本ルール

有給休暇は「休む権利」であり、労働義務のある日を休んでも賃金が支払われる制度です。一方で、「休んだ日の業務を振り替えて実施し、さらに有給分の賃金も払う」＝本来の趣旨（休むこと）を満たしておらず、実質的に“働いて有給ももらう”状態になります。

これは、労働基準法39条が原則禁止している「有給休暇の買い取り」に近いと見なされるおそれがあります。

対応案についての考察

1. 「有給取得を認めない」という対応は可能か？

原則、本人が希望し、取得条件を満たしていれば、有給取得を拒否することはできません（時季変更権を除く）。

したがって、「①有給取得自体を認めない」というのは、基本的にNGです。

2. 「他のアルバイトに代講してもらう」ことが望ましい対応

月曜日は有給を取得し、業務は他の講師に代替してもらうことで「休暇の取得」として成立します。

この対応が最も法的に適正な処理方法です。

なお、代替講師が見つからない場合、教室運営上、他に担当可能な講師が見つからない場合でも、「だから本人に振り替えてもらう」のは避けるべきと思います。

どうしても調整がつかない場合は、授業そのものの休講または調整を検討するのが望ましいと思います。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご丁寧な回答、ありがとうございます。本人振り替えることはせず、基本は他の講師に振り替えるようにします。

投稿日時：2025/04/08 09:42 評価：大変参考になった

⑨年次有給休暇付与日数について

初めまして。

いつも拝見させて頂き、参考にさせていただいております。

早速ですが、パートさんの有給休暇日数についての質問です。

最低賃金の値上げに伴い、扶養範囲で働いていますパートさんが扶養枠を超えてしまうため、有休を使用できず（年5日の取得は出来ています）欠勤をすることになってしまっています。

年間労働日数が248日になりますので、通常の有給休暇日数を付与しておりますが、欠勤が続いてしまうと付与日数を変更しなくてはいけないのでしょうか？欠勤をしてもらっていること自体、違法になったりするのでしょうか？

ご教示の程、よろしくお願い致します。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

結論といたしましては、次の通りです。

項目→回答

欠勤があっても、有休付与日数の変更が必要か？→原則、不要（※次回付与時に出勤率で判断）

有休を使わず欠勤させるのは違法か？→本人の希望による場合は違法ではない（ただし注意点あり）

1. 有給休暇の付与日数は、過去の出勤率で決まる

有給休暇の付与日数は、毎年の「基準日」（初回は入社から6か月後、それ以降は1年ごと）に、以下の2点で判断されます。

継続勤務年数

直近1年間の出勤率が80%以上かどうか

つまり、欠勤があっても、現在の年休付与には影響しません。

ただし、次回の付与日（1年後）に付与日数が減る、またはゼロになる可能性があるということです。

2. 欠勤扱いを本人が希望する場合 → 原則OK

本人が「扶養枠を超えないために欠勤したい」という意思をもっているなら、会社がそれを認めること自体は違法ではありません。

ただし、会社が一方的に有休の使用を拒否して欠勤を強要すると、以下の問題が発生します。

注意点：

項目→内容

労働基準法39条→有給休暇は労働者の権利。時季変更権を使わずに「使うな」は基本的にNG

健康保険上の扶養→年収の見込み管理は本人の責任。会社が過度に介入すべきでない

実務上の対応策ですが、扶養内希望パートさんへの対応フローといたしましては、

1. 年収シミュレーション（時給×出勤予定日数）を本人と共有
2. 有給休暇の使用も含めた年収見込みを本人に説明
3. 扶養超過を避けたい場合は「欠勤希望届」などで本人意思を明確化
4. 欠勤が増えた場合は、次回の有休付与に影響する旨も説明

補足：有給休暇の最低5日取得義務

たとえ扶養内希望であっても、有休が10日以上ある労働者には「年5日取得させる義務」があります（労基法第39条・2019年改正）。

この5日は会社が時季指定してでも取得させなければならないので、本人の希望によらず取得対応が必要です。

まとめ

内容→回答

欠勤しても有休付与日数をすぐに変更する必要は？→

不要（次回付与時に出勤率で再評価）

欠勤扱いにしても法的に問題ない？→

本人の意思であればOK。ただし強制はNG

有休をあえて使わせないのは？→

基本的にはNG。特に5日義務分には注意が必要

以上です。よろしくお願いいたします。

⑩有給休暇一斉付与の考え方について

有給休暇一斉付与の考え方について、ご相談させていただきます。

【一斉付与基準日】4月1日

【就業規則】

各年次に所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。年次有給休暇の付与基準日は毎年4月1日として、計算期間の1年の単位は当年4月1日から翌年3月31日とする。ただし、採用後最初に到来する4月1日が、採用日から6ヵ月経過しない従業員については、6ヵ月に到達した日に次の表の通りに年次有給休暇を与え、次に到来する4月1日を勤続1年6ヵ月とみなし、以降勤続年数に応じて下表の通り付与する。

※次の表は労基法どおりの日数表になります

2024/6/2入社の場合

2024/12/2→10日（6か月）

2025/4/1→11日（本当は9カ月30日だけど1年6か月とみなす）

2026/4/1→11日（1年9カ月30日、2年6か月未満なので11日）

2027/4/1→12日（2年9カ月30日、3年6か月未満なので12日）

上記の考え方で合っていますでしょうか。

お手数ですがご教示いただければと存じます。よろしくお願いいたします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

有給休暇の一斉付与に関するご確認と、就業規則の取り扱いに沿った日数の付与タイミングについて、非常に丁寧に整理されていて素晴らしいと思います。

2024年6月2日入社の方に対する有給休暇付与スケジュールがご提示の内容で正しいかどうか、法令・規程の内容に基づいて確認いたします。

就業規則に基づく有給休暇の一斉付与制度の運用（整理）

一斉付与基準日：4月1日

最初の4月1日が「6か月未満」の場合は、その者に限り、6か月到達時に所定日数を付与し、次の4月1日を“勤続1年6か月”とみなす運用。

以後、毎年4月1日ごとに、勤続年数に応じた付与を行う。

このように設定されている場合、労働基準法の原則を尊重しつつ、年1回の管理に統一できるため、実務的にも適正な方法です。

具体的な付与スケジュール確認（2024年6月2日入社）

日付→付与理由→勤続換算→付与日数→補足

2024年12月2日→入社6か月→勤続6か月→10日→所定労働日の8割以上出勤が前提

2025年4月1日→一斉付与→勤続1年6か月と「みなす」→11日→就業規則の規定に基づく

2026年4月1日→一斉付与→勤続2年6か月と「みなす」→11日→※2年6か月未満なので11日でOK

2027年4月1日→一斉付与→勤続3年6か月と「みなす」→12日表に基づく日数で正解

結論

ご提示いただいたスケジュールは、就業規則と労働基準法の内容に照らして、正しい考え方です。非常に正確に捉えておられますので、自信を持って運用していただけます。

補足アドバイス（実務的なポイント）

「みなし勤続年数」に基づく付与は就業規則等で明文化していることが前提ですが、ご質問内容から見る限り、適切に規定されていると判断されます。

各年の出勤率（8割以上）を都度確認する運用も継続されてください。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございます。

他の回答者さまと異なるご意見でした。

『以降勤続年数に応じて下表の通り付与する』を

『以降はみなしではなく、実際の勤続年数に照らして考えることとする』という規則だと解釈していました。実務上も最初の2年だけ変則し、他は単純に勤続年数を見ればいいので簡略的な方法だと考えていました。他の回答者さまとは異なる回答をいただいたのは厚生労働省の通達の示す例とは異なるものの就業規則上の『以降勤続年数に応じて下表の通り付与する』の理解としては合っており、法定の基準を下回っていないため問題のない運用であるとの理解でよろしいでしょうか。

投稿日時：2025/04/10 13:41 評価：大変参考になった