

ただし、病院等の一部業種では、社会的必要上、深夜労働が認められています。また、16歳以上の男性に限り、定期的に昼間勤務と夜間勤務を替える交替制によって働かせることも認められています。

◆主な関係条文:労働基準法60～61条

## 7 年次有給休暇（年休）

労働者が心身の疲労回復のために、休養したりレジャーを楽しんだりしようとするときに、休日のほかに有給で休むことができるのが「年休(年次有給休暇)」です。

この年次有給休暇は、雇入れの日から6か月継続勤務し、勤務すべき日の8割以上出勤(育児休業や介護休業を取得した期間は出勤したものとして取り扱われます)すれば10日、その後は1年勤務するごとに1日ずつ増加し、3年6か月目からは2日ずつ増加して最高20日まで取ることができます。

これは労働基準法で定められている最低の基準ですから、雇入れの日も取得できるなど労働基準法を上回る制度を設けている会社もあります。

また、労働者が年次有給休暇を取得したことに対して、精皆勤手当・賞与などの賃金の減額、その他の不利益な取扱いをしてはいけません。

### (1) 年次有給休暇の付与日数

**ア 一般の労働者**(週所定労働時間が30時間以上、若しくは週所定労働日数が5日以上又は年間所定労働日数が217日以上の場合)

継続勤務年数	6月	1年6月	2年6月	3年6月	4年6月	5年6月	6年6月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

**イ 認定職業訓練を受ける未成年者(労働基準法72条)でウの該当者を除く労働者**

継続勤務年数	6月	1年6月	2年6月	3年6月	4年6月	5年6月以上
付与日数	12日	13日	14日	16日	18日	20日

**ウ 週所定労働時間が30時間未満の労働者**

週所定労働日数	年間所定労働日数	雇入れの日からの継続勤務年数							
		6月	1年6月	2年6月	3年6月	4年6月	5年6月	6年6月以上	
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	

- ※ ウにおいて、週以外の期間を単位として所定労働日数が定められている場合は年間所定労働日数により決まります。
- ※ 付与日数は、基準日における所定労働日数で決まります。途中で所定労働日数が変わってもその年は変更ありません。
- ※ 週所定労働日数が5日以上であれば、1日の所定労働時間が1時間でも所定の日数が付与されます。
- ※ 表中太枠で囲った部分に該当する労働者は、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の対象となります。

## (2) 年5日の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、年次有給休暇が10日以上付与されている労働者に対し、年次有給休暇を付与した日(基準日)から**1年以内に5日**について取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

なお、時季指定にあたっては、

- ・ 労働者の希望に沿った取得時季になるよう、労働者の意見を聴取しなければなりません。
- ・ 既に有給休暇を取得している場合、計画年休制度導入の場合はその日数は除算されます。
- ・ 時季指定の対象者の範囲、時季指定の方法等を就業規則に記載する必要があります。

※ 使用者は年次有給休暇管理簿を作成し、5年間(当分の間3年間)保存しなければなりません。

## (3) 計画的付与制度(計画年休)

就業規則に規定し、労使協定を締結することにより、使用者は労働者に、計画的に休暇取得日を割り振る事が可能です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。

## (4) 時季指定権と時季変更権

年次有給休暇は、労働者が事前に休む日を申し出るだけでよく(時季指定権)、どのような目的に使っても自由です。一方、使用者は、請求された日に休暇を与えると、事業全体が正常に運営できないという客観的な事情があるときに限って、他の日に変更することができます(時季変更権)。

### (5) 年次有給休暇の繰越

年次有給休暇の請求権は2年間で、与えられた年に取得しなかった年次有給休暇は、翌年に繰り越して取得することができます。

### (6) 時間単位での取得

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ます。なお、年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。

### (7) 年次有給休暇の賃金

年次有給休暇に対して支払うべき賃金については、下記のいずれかの算定方法から選択し、就業規則に定めておく必要があります。ただし、ウを選択する場合については、労使協定の締結が必要となります。

ア 平均賃金

イ 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

ウ 健康保険法による標準報酬日額(標準報酬月額÷30)に相当する金額

◆主な関係条文:労働基準法39条、115条、同法施行規則24条の3、25条

## 8 休職・休業

### (1) 休職

休職とは、労働者が病気やケガ等で働けない場合、雇用契約そのものは維持したまま一定の期間労務に従事することを免除(禁止)する制度です。法律上、休職に関する定めはなく、制度を設ける場合は、就業規則等に定めることが適切と考えられます。

休職期間中の賃金支払いについては、就業規則等の定めによります。私傷病で休職し会社から賃金の支払いがない場合は、傷病手当金が支給されることがあります(P96参照)。

### (2) 休業

休業は会社都合、あるいは産前産後の休業、育児休業、介護休業等、法律にもとづいた制度により就労を免除されるものです。