

労働相談事例：年次有給休暇を取得できない

○相談内容

3年前から、アルバイトとして週に3日間勤務しています。私用で仕事を休もうと思い、上司に有給休暇を取得したいと伝えたところ、「有給休暇は正社員だけに与えられる。」「仮に有給休暇があるとしても、身内に不幸があった時などにしか取得できない。」と言われ、認めてもらえませんでした。このような取扱いは、法律上問題ないのでしょうか。

○回答

労働基準法第39条により、年次有給休暇は、「雇入れの日から6か月間継続勤務」し、かつ「全労働日の8割以上出勤」した全ての労働者に対して、業種や業態に関わらず、また、正社員やパートタイム労働者などの区分なく、付与しなければなりません。

法定の付与日数は下表のとおりですが、労働基準法第115条により、年休の請求権は2年間で時効によって消滅しますので、注意が必要です。

(1) 週所定労働日数が5日以上又は週所定労働時間が30時間以上の労働者

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

※認定職業訓練を受ける未成年者については別の定めあり（労働基準法第72条）

(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

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数(※)	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	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

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

御相談のケースでは、週3日間の勤務を3年間続けているとのことですので、

1日も取得していないのであれば、1.5年経過時の6日間と、2.5年経過時の6日間の、計12日間が付与されている状況だと思われます。ただし、0.5年経過時の5日間については、既に時効により請求権が消滅してしまっています。

年休は、理由を問われることなく取得することが可能です。労働基準法第39条5項により、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らず、請求された時季に年休を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の時季にこれを与えることができる「時季変更権」が認められています。ただし、退職前の年休の取得については、別日への振り替えができないため、使用者は原則として拒むことができないとされています。

また、労働基準法附則第136条により、使用者は、労働者が年休を取得したことを理由として、その労働者に不利益な取扱いをしてはならないとされています。

今後の対応としては、上記の内容を参考にし、使用者に対し改めて請求を行ってください。使用者が応じない場合は、労働基準監督署で「申告」の手続きを行い、使用者への指導を求める方法が考えられますが、本人確認のため一度は労働基準監督署を訪ねる必要があります。

なお、いわゆる「年休の買上げ」は、年休の本来の趣旨である「休むこと」を妨げることになるため、原則として認められません。ただし、退職時に結果的に残ってしまった年休については、残日数に応じた金銭を給付しても差し支えないとされています。

(補足)

平成30年の労働基準法改正により、使用者には、法定の年休付与日数が10日間以上である労働者に対し、その日数のうち5日間について、年休が付与される基準日から1年以内に、労働者ごとにその時季を指定して付与することが、新たに義務付けられました。ただし、労働者が時季指定して取得した年休や、労使協定により計画的付与を行った年休がある場合は、義務の対象となる年5日間から控除する必要があります。この義務に違反した使用者は、罰則(年30万円以下の罰金)の対象となります。

使用者は、時季指定にあたり労働者の意見を聴取しなければならず、また、できる限り労働者の希望に沿った時季指定となるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。

正社員など年休付与日数が10日以上となる労働者であるにも関わらず、年休を全く取得できていない、といった場合には、この義務に違反する可能性があるため注意が必要です。