8 パートタイム・有期雇用労働者と年次有給休暇

1 年次有給休暇
（労基法第 39 条第１項～第６項、労基則第 24 条の３及び第 24 条の４）

パートタイム・有期雇用労働者であっても、６か月間継続勤務し、決められた労働日数の８割以上出勤すれば、年次有給休暇を与えなければなりません。１回の労働契約期間は短くても、労働契約を更新して通算６か月以上継続して働くようになった場合も同様です。また、事業主は、労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えなければなりません。ただし、事業の正常な運営が妨げられる場合に限り、年次有給休暇を他の時季に変更することができます（時季変更権）。

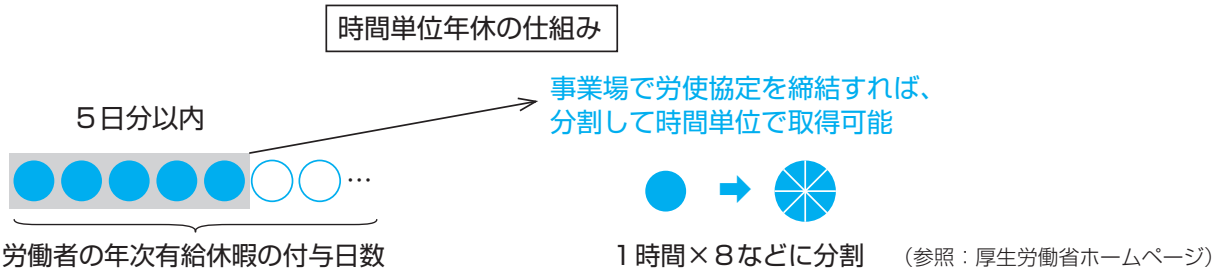
年次有給休暇の付与日数は、週所定労働時間や週または年間の所定労働日数により、次のように定められています。

年次有給休暇の付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	１年間の所定労働日数（週以外の期間によって労働日数が定められている場合）	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			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	６年６か月以上
30 時間以上			10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
30 時間未満	５日以上	217 日以上							
	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		8日	9日	10 日	11 日
	２日	73 日～ 120 日	3日	4日		5日	6日		7日
	１日	48 日～ 72 日	1日	2日			3日		

労働者は、年次有給休暇を、一日ずつばらばらに取得しても、数日間まとめて取得してもかまいません。事業場で労使協定を締結すれば、１年に５日を限度として、時間単位で年次有給休暇を取得することもできます。

なお、半日単位の休暇は、労使協定が結ばれていなくても、就業規則等に規定があれば取得できます。



（参照：厚生労働省ホームページ）

年次有給休暇の時効は、付与日から起算して２年です。年次有給休暇をその年度内に全部取得しなかった場合、残りの休暇は翌年度に限り取得することができます。ただし、退職日以降に取得することはできません。

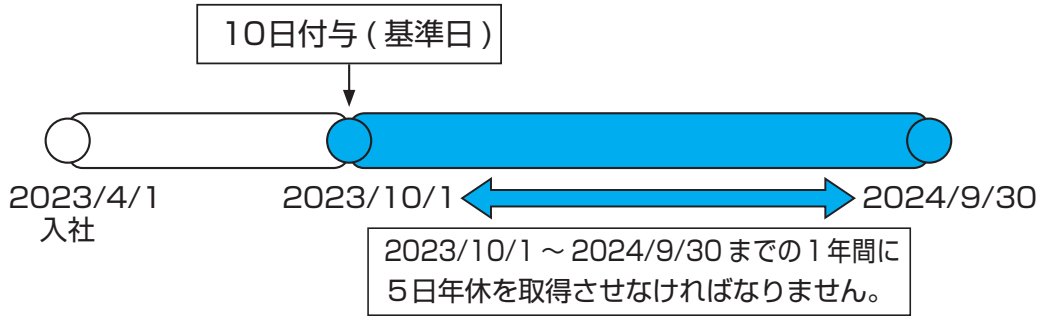
2 年５日の年次有給休暇の確実な取得
（労基法第 39 条第７項及び第８項、労基則第 24 条の５及び第 24 条の６）

「働き方改革関連法」による労働基準法改正により、全ての企業において、**年 10 日以上の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して**、年次有給休暇の日数のうち、年５日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から１年以内に、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。

ただし、時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、その意見を尊重するよう努める必要があります。

（例）入社日：2023/4/1　休暇付与日：2023/10/1（10日付与）



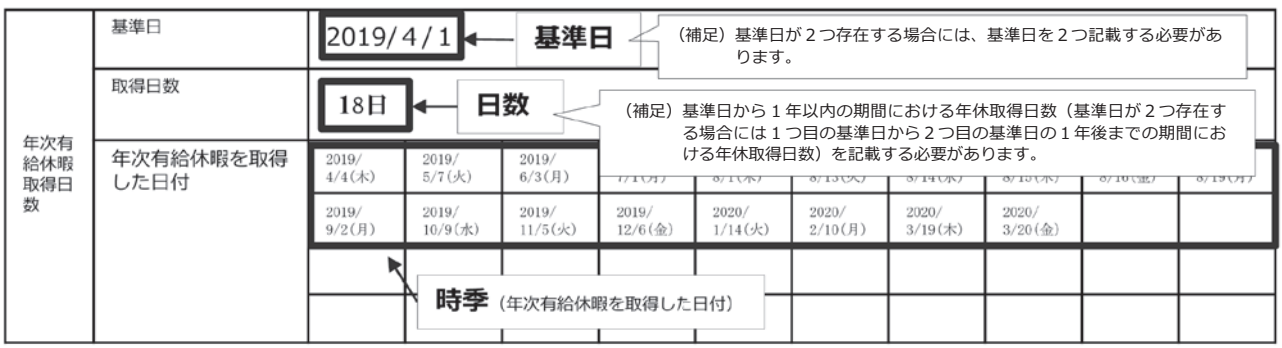
既に５日以上の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者が時季指定をする必要はなく、また、することもできません。加えて、労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、計画年休については、その日数分を時季指定義務が課される年５日から控除する必要があります。

3 年次有給休暇管理簿（労基則第 24 条の７、労基法第 109 条）

使用者は、労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成しなければなりません。管理簿には、労働者ごとに年次有給休暇を取得した時季（日付）及び日数と基準日（年次有給休暇の付与日）を記載する必要があります。また、管理簿は、労働者名簿又は賃金台帳とあわせて作成してもよく、必要なときにいつでも出力できる仕組みとした上で、システム上で管理しても差し支えありません。

なお、年次有給休暇管理簿のほか、労働者名簿や賃金台帳、タイムカードなどの帳簿類は、３年間（経過措置。本則は５年）保存することになっています。

（例）労働者名簿または賃金台帳に以下のような必要事項を盛り込んだ表を追加する。



厚生労働省発行「年５日の年次有給休暇の確実な取得　わかりやすい解説」より

ワンポイント Q&A

Q. 労働基準法の罰則等にはどのようなものがありますか。

A. 労働基準法（一部「パートタイム労働法」）の主な罰則等は以下のようになりますが、この他の労働関係法令にも罰則等がある場合があります。罰則等の有無にかかわらず、法の趣旨と意味を理解し、遵守することが求められます。

●労働基準法

1年以上10年以下の拘禁刑または20万円以上300万円以下の罰金

・強制労働の禁止（第5条）

1年以下の拘禁刑または50万円以下の罰金（一部）

・中間搾取の排除（第6条）・最低年齢（第56条）・年少者の坑内労働の禁止（第63条）・女性の坑内労働の禁止（第64条の2）

6ヵ月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金（一部）

・均等待遇（第3条）・男女同一賃金の原則（第4条）・公民権行使の保障（第7条）・賠償予定の禁止（第16条）・前借金相殺の禁止（第17条）・強制貯蓄（第18条第1項）・解雇制限（第19条）・解雇の予告（第20条）・退職時等の証明（第22条第4項）・労働時間（第32条）・休憩（第34条）・休日（第35条）・時間外および休日の労働（第36条第6項）・時間外・休日及び深夜の割増賃金（第37条）・年次有給休暇（第39条）・年少者の深夜業（第61条）・年少者の危険有害業務の就業制限（第62条）・妊産婦の危険有害業務の就業制限（第64条の3）・産前産後休業（第65条）・妊産婦の時間外労働等（第66条）・育児時間（第67条）・職業訓練に関する特例（第72条）・療養補償（第75条）・休業補償（第76条）・障害補償（第77条）・遺族補償（第79条）・葬祭料（第80条）・寄宿舎生活の自治（第94条第2項）・寄宿舎の設備および安全衛生（第96条）・監督機関に対する申告をした労働者に対しての不利益扱い等（第104条第2項）

30万円以下の罰金（一部）

・契約期間等（第14条）・労働条件の明示（第15条第1項、第3項）・強制貯金（第18条第7項）・退職時等の証明（第22条第1項～3項）・金品の返還（第23条）・賃金の支払（第24条）・非常時払（第25条）・休業手当（第26条）・出来高払の保障給（第27条）・1ヵ月単位の変形労働時間制の協定届（第32条の2第2項）・1年単位の変形労働時間制の協定届（第32条の4第4項）・1週間単位の非定型的変形労働時間制の協定届（第32条の5第3項）・1週間単位の非定型的変形労働時間制を導入する場合の通知（第32条の5第2項）・災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等（第33条第1項但書）・事業場外労働の労使協定届出（第38条の2第3項）・年少者の証明書（第57条）・未成年者の労働契約（第58条、第59条）・帰郷旅費（第64条）・生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（第68条）・就業規則作成及び届出の義務（第89条）・就業規則作成時の労働者代表の意見聴取（第90条第1項）・制裁規定の制限（第91条）・寄宿舎生活の秩序（第95条第1項、第2項）・監督上の行政措置（第96条の2第1項）・法令等の周知義務（第106条）・労働者名簿（第107条）・賃金台帳（第108条）・記録の保存（第109条）

●パートタイム労働法

10万円以下の過料

・労働条件に関する文書の交付等（第6条第1項、第31条）

20万円以下の過料

・報告拒否・虚偽報告（第18条第1項、第30条）