

雇用クリーンプランナー プレゼンツ ミニセミナー

日常職場編シリーズ第11回
「年次有給休暇①」

年次有給休暇①

こんな取り方認められますか？

Q 私は会社の事務担当者です。従業員で先日、入社1年を経過した者から、「海外旅行に行くので年次有給休暇を連続5日間使わせていただきます」と会社に届出書を提出してきました。今の時代、年次有給休暇を取得させることはあたり前であることは理解していますが、これは必ず認めなければならないのでしょうか？また、何かルールを作って今後抑止したいのですが…



A 年次有給休暇は労基法で入社6ヶ月経過時に10日以上付与するルールになっています（会社により異なる）。しかし、法律に休日は連続して取得してはいけないというルールはなく、就業規則にそういったルールを作ることもできません。* 指定権・変更権は次

年次有給休暇①

【年次有給休暇のポイント】

付与) 労働基準法で決められた下記の基準以上～就業規則による

	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
日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

労基法で年に5日以上（罰則有り）上限・連続ルールなし。

* 法律より劣る就業規則はNG

【ポイント】

時季指定権と時季変更権（事業運営に支障が有るとき）の効力は同じ

解決策⇒ ①計画的取得の制度化 or ②なるべく早めの相談

労働トラブル編～年次有給休暇