

Q 年休の基準日を統一するにはどうしたらよいでしょうか

A 雇い入れ日が毎年4月1日に固定しており、それ以外の日に雇い入れることはないという場合はともかく、中途採用者も多いという企業の場合は、それぞれの労働者の雇い入れから起算していくと年休の発生する日（基準日）がバラバラで、年休の管理が煩雑になります。

そこで、企業においては、年休の基準日を統一して、例えば全員について毎年4月1日に年休が発生するものとして取り扱うという方法を採用しています。

ただ、基準日を統一する場合、それによって、労基法よりも労働者に不利な取り扱いになってはいけません。しかし、基準日を統一するとすると、必ず有利不利が生じます。しかも、その有利不利の調整によって労基法を下回ることは許されませんから、労基法を上回る方向で基準日の統一を図らなければなりません。

#### 解釈例規の見解

基準日の斉一的取扱いや分割付与（初年度において法定の年次有給休暇の付与日数を一括して与えるのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいう。）が問題となるが、以下の要件に該当する場合には、そのような取扱いをすることも差し支えないものであること。

イ 斉一的取扱いや分割付与により法定の基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である8割出勤の算定は、短縮された期間は全期間出勤したものとみなすものであること。

ロ 次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げること。

（例えば、斉一的取扱いとして、4月1日入社した者に入社時に10日、1年後である翌年の4月1日に11日付与とする場合、また、分割付与として、4月1日入社した者に入社時に5日、法定の基準日である6箇月後の10月1日に5日付与し、次年度の基準日は本来翌年10月1日であるが、初年度に10日のうち5日分について6箇月繰り上げたことから同様に6箇月繰り上げ、4月1日に11日付与する場合などが考えられること。）（平6.1.4 基発1）

上記解釈例規のいの意味を簡単に説明しておきます。

仮に基準日を10月1日に統一した場合、8月1日入社の場合は2ヵ月勤務で基準日に到達し年休を付与することになります。本来6ヵ月勤務が付与条件であるところ、4ヵ月短縮されたことになります。その短縮された4ヵ月は、全期間出勤したものとみなす、つまり100%出勤として取り扱うということです。

それに実際に勤務した2ヵ月間の出勤状況を合算して、8割出勤かどうかを

判定するということです。

## 年休の基準日統一の方法

### (1) 4月1日を基準日に統一

#### ①定期採用者の取り扱い

定期採用者については2回目以降の基準日を法律より6ヵ月繰り上げて、  
6ヵ月後(10月1日)・・・10日 (1回目の基準日)

1年後の4月1日　・・・・・・・・11日

2年後の4月1日　・・・・・・・・12日　2回目以降の基準日

3年後の4月1日　・・・・・・・・14日

というようにするしかなく、2回目以降は常に法定より6ヵ月早く年休が付与されることとなります。

#### ②中途採用者の取り扱い

例えば、平成25年9月1日に採用した労働者について考えてみると、

⑦第1回目の年休付与は10月1日に統一するという方法を採用した場合、勤務1ヵ月で10日の年休が付与され、その後6ヵ月(すなわち採用から7ヵ月後の平成26年4月1日)で11日の年休が付与されることになる。

⑧仮に第1回目の年休付与は勤務6ヵ月後とした場合でも、勤務6ヵ月後の平成26年3月1日に10日、それから1ヵ月後の4月1日に11日の年休を付与しなければならないということになります。

もし、平成26年4月1日に2回目の年休を付与しないと、翌年(平成27年)の4月1日に2回目の年休を付与することになりますが、それでは労基法が定めている採用1年6ヵ月後(すなわちこのケースでは平成27年3月1日)に2回目の年休付与という、法の要求より1ヵ月遅れることになってしまうからです。

### (2) 入社と同時に年休を付与する場合の取り扱い

基準日を統一する場合、必ずしも入社と同時に年休を付与する必要はありませんが、事業場によっては入社と同時に5日とか10日の年休を付与しているところがあります。

その場合、次期(2回目)の年休はいつ付与すればいいかということが問題となります。

この点について先に紹介した解釈例規では、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げることにしています。

例えば、4月1日採用者に採用と同時に10日の年休を付与した場合、本来の付与日より6ヵ月繰り上げていますから、同じ期間だけ繰り上げると次期の付与日は本来の付与日である1年6ヵ月後より6ヵ月繰り上げて採

用から1年後の4月1日ということになります。

また、4月1日採用者に採用と同時に5日、6ヵ月後の10月1日に5日付与した場合、はじめの5日については本来の付与日より6ヵ月繰り上げていますから、少なくとも5日については次期の本来の付与日である1年6ヵ月より6ヵ月繰り上げて、採用から1年後の4月1日に付与すべきこととなります。

もっとも、このように取り扱った場合、本来10日以上まとめて付与されるべきものが、次期以降も常に分割して付与されることになってしまいますから、次期、すなわち採用から1年後の4月1日に11日、その1年後の4月1日に12日というように付与することが望ましいといえます。