

Q 年休の計画的付与のため、自由利用分をパートに限り減らせないか

A

年休は、従業員の請求する時季に与えるのが原則ですが、労使協定を条件に付与日を計画的に定めることができます（労基法第 39 条第 6 項）。

ただし、計画的付与の対象とできるのは「年休の日数のうち 5 日を超える部分」に限られます。

一定の日数を留保するのは、病気その他個人的事由による取得分を残すためですが、パート社員は勤続年数も短いケースが多く、正社員と比べると 1 人当たり平均の年休保有日数は少ないのが一般的です。

このため、正社員を対象に年休の計画的付与（一斉付与のパターン）を実施する際、年休保有日数の少ないパートの場合、「5 日を超える部分」が不足するおそれがあります。

しかし、計画的年休の対象から除外する日数については、正社員・パートの区別にかかわらず一律 5 日と定められています。

正社員の場合でも、残日数（前年繰越分を含みます）の多寡に関係なく、留保すべき日数は 5 日で固定されています。

この点について、行政解釈（昭 63.1.1 基発第 1 号）では、「年休の日数が足りない、あるいはない労働者を含めて計画的付与を実施する場合には、（有給休暇の）付与日数を増やす等の措置が必要である。」と述べています。

よって、特別休暇の付与、休業手当の支払い等により 5 日の個人留保分を確保しつつ計画的付与制度を運用しなければなりません。