

年次有給休暇の計画付与に関する就業規則の規定例

(年次有給休暇)

- 第〇条 従業員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の手続きにより、事前に届け出なければならない。
- 2 会社は、前項の規定により請求された月日に年次有給休暇を付与することが事業の正常な運営を妨げると認められた場合においては、これを他の月日に変更することができる。
- 3 第1項及び前項の規定にかかわらず、会社が労働組合との協定により年次有給休暇を計画的に付与することとした場合においては、その協定の定めるところにより同休暇を付与するものとする。
- 4 従業員は、その保有する年次有給休暇のうち前項の労使協定に係わる部分については、その協定の定めるところにより取得しなければならない。

(2) 労使協定の締結

実際に計画的付与を行う場合には、就業規則の定めるところにより、従業員の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定を締結する必要があります。

なお、この労使協定は所轄の労働基準監督署に届け出る必要はありません。

労使協定で定める項目は次のとおりです。

① 計画的付与の対象者（あるいは対象から除く者）

計画的付与の時に育児休業や産前産後の休業などに入ることがわかっている者、また、定年などあらかじめ退職することがわかっている者については労使協定で計画的付与の対象からはずしておきます。

② 対象となる年次有給休暇の日数

年次有給休暇のうち、少なくとも5日は従業員の自由な取得を保障しなければなりません。したがって、5日を超える日数につき、労使協定に基づき計画的に付与することになります。

③ 計画的付与の具体的な方法

- 事業場全体の休業による一斉付与の場合には、**具体的な年次有給休暇の付与日**を定めます。
- 班別の交替制付与の場合には、班別の**具体的な年次有給休暇の付与日**を定めます。
- 年次有給休暇付与計画表等による個人別付与方式の場合には、**計画表を作成する時期とその手続きなど**について定めます。

④ 対象となる年次有給休暇を持たない者の扱い

事業場全体の休業による一斉付与の場合には、新規採用者などで「5日」を超える年次有給休暇のない者に対して、次のいずれかの措置をとります。

- 特別休暇を設けて、付与日数を増やします。
- 休業手当として平均賃金の60%を支払います。

⑤ 計画的付与日の変更

あらかじめ計画的付与日を変更することが予想される場合には、労使協定で計画的付与日を変更する場合の手続きについて定めておきます。