

## 年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければなりません（労働基準法第39条）。

### 1 年次有給休暇の付与日数

#### (1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

#### (2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

付与日数	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

### 2 年次有給休暇が付与される要件

年次有給休暇の発生要件



雇入れの日から6か月継続勤務



全労働日の8割以上出勤

○ 継続勤務とは・・・事業場における在籍期間を意味し、勤務の実態に即し実質的に判断されます。例えば、定年退職者を嘱託社員として再雇用した場合などは、継続勤務として扱う必要があります。

○ 出勤率算定に当たっての留意点

- ・ 業務上の怪我や病気で休んでいる期間、法律上の育児休業や介護休業を取得した期間などは、出勤したものとみなして取り扱う必要があります。
- ・ 会社都合の休業期間などは、原則として、全労働日から除外する必要があります。

