

計画年休に関する労使協定

働き方改革により、年5日の有給休暇付与が義務付けられ、計画年休の活用が有用であると考えられます。そこで、今回は、計画年休に関する労使協定を作成する際の留意点について説明します。

弁護士
田村裕一郎

弁護士
黒田雄太

1 働き方改革における計画年休の意義

計画年休とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を超える分につき、労使協定を結ぶことにより計画的に付与することができる制度です。たとえば、年次有給休暇日数が10日の労働者については、5日まで計画的に付与することができます。

これにより、労働者は、職場に気兼ねなく年次有給休暇を取得でき（年休取得の促進）、使用者は、計画的かつ効率的な業務運営ができます。

また、計画年休の日数は、年5

日の年次有給休暇の付与義務の履行としてカウントされる点でも使用者に有利です。

2 計画年休の付与方式

計画年休の付与方式としては、①事業場全体の休業による一斉付与方式、②班別の交替制付与方式、③年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式等が考えられますが、個々の事業場の実態に適した付与方式を採用することが肝要です。

なお、①については、具体的な付与日、②については、班別の具体的な付与日、③については、計

3 労使協定の作成にあたっての留意点

画表を作成する時期や手続き等を定める必要があります。

本労使協定については、行政官庁への届出は不要です。

また、計画年休として、時間単位年休（2020年3月号参照）を与えることはできません。

以下では、この労使協定を作成するにあたって留意すべき点を説明します（本書式では、①の事業場全体の休業による一斉付与方式を取り上げています）。

(1) 対象者（第1条）

第1条では、一斉付与のため、

全労働者を対象者としています。もつとも、「育児・介護休業、産前産後休業を取得中の労働者」、および「休職中の労働者」を除外しています。

(2) 対象となる年次有給休暇の日数および時季（第2条）

年次有給休暇のうち、少なくとも5日は労働者の自由な取得を保障しなくてはならないため、第2条1項では、労働者が有する年次有給休暇のうち、5日を超える部分（前年度から繰り越された年休がある場合には当該年休も含む）について計画年休の対象とするとしています。

また、同条2項では、業務効率

掲載(予定)テーマ

- 7月号 労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定
- 8月号 休業労使協定書
- 9月号 計画年休に関する労使協定
- 10月号 育児・介護のための所定外時間労働の免除・短縮措置の適用除外協定
- 11月号 ストレスチェック制度実施規程
- 12月号 車両（マイカー）管理規程

■計画年休に関する労使協定例

計画年休に関する労使協定

株式会社〇〇（以下「会社」という。）と労働組合（従業員代表）〇〇は、計画年休に関し、次のとおり協定する。

第1条（対象者）

年次有給休暇（法定のものを指す。以下、本協定において同じ。）の計画的付与の対象者は、計画的付与の時季に、(1)育児・介護休業、産前産後休業を取得中の従業員、および(2)休職中の従業員を除く、すべての従業員とする。

第2条（対象となる年次有給休暇の日数および時季）

従業員が有する令和〇年度の年次有給休暇のうち、5日を超える部分については、本協定に定めるところにより、計画的に取得するものとする。

2 本協定に定める年次有給休暇の計画的取得の時季は、令和〇年〇月〇日から、令和〇年〇月〇日までとする。

第3条（年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い）

従業員のうち、その有する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた日数が5日に満たない者については、その不足する日数（ただし、最大日数を5日とする）の限度で、前条2項に掲げる時季に特別有給休暇を与えることとする。

第4条（計画的付与日の変更）

従業員の全部または一部が、第2条2項に規定する時季に年次有給休暇を取得することが、業務運営上の支障を来す場合、会社は、従業員の全部または一部につき本協定による年次有給休暇の取得日を変更することができる。

〇年〇月〇日

株式会社〇〇 代表取締役〇〇〇〇 印
労働組合（従業員代表）〇〇〇〇 印

この裁判例に鑑みれば、判例の動向に注視しつつも、当面は、法定の年次有給休暇と法定外の年次有給休暇（上乗せ部分）の取り扱いを、明確に区別し、計画年休に関する労使協定を締結すべきです（第1条かつ本書き参照）。

性の維持の観点から、閑散期を計画年休の付与日とすることが考えられます。

そのほかには、ブリッジホリデー（暦の関係で休日が飛び石となっている場合に、休日の橋渡しとしての休日）として、ゴールデンウィークについて、祝日と土曜日、日曜日の合間に計画年休を付与することで、10日前後の連続休暇を実現したり、大型連休とするために、夏季や年末年始等に計画

年休を付与することも検討に値します。

(3) 年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い（第3条）

短時間労働者等で、当該年度に取得する年次有給休暇の日数から5日を差し引いた日数が5日に満たない者についても、一斉付与方式を維持する観点から、第3条では、有給の特別休暇を付与していません。

これに加え、計画年休の対象と

なる年次有給休暇の日数を調整すること（たとえば、2日にすること等）も考えられます。

(4) 計画的付与日の変更（第4条）

想定外の事由の発生等により、計画年休をそのまま付与した場合、業務上の支障が生じることが予想される場合には、計画年休の付与日を変更する必要があります。そこで、第4条では、使用者に計画的付与日の変更を認めています。

4 法定外の年次有給休暇との関係について（近時の裁判例を踏まえて）

実務上、労働者のワーク・ライフ・バランスの向上等の観点から、法定の年次有給休暇に上乗せして法定外の年次有給休暇を付与することがあります。

近時の裁判例（東京高判令元・10・9）では、上乗せの場合で、かつ、計画年休の労使協定が無効になった場合、労使協定上、法定の年次有給休暇と法定外の年次有給休暇が区別されていなかったことを理由に、法定外の年次有給休暇部分を含めて計画年休の指定全体が無効であると判断されました。

たむら ゆういちろう 多湖・岩田・田村法律事務所パートナー。弁護士、ニューヨーク弁護士。第一東京弁護士会（元）労働法制委員会委員。
くろだ ゆうた 多湖・岩田・田村法律事務所アシリエイト。弁護士。