

## 年次有給休暇の付与日数

各年次ごとに所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、次の表のとおり勤務年数に応じた日数の年次有給休暇を与えなければならない。

勤続期間	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

上記にかかわらず、週所定労働時間が30時間未満であって、週所定労働日数が4日以下または年間所定労働日数が216日以下の者であって、所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、次の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与えなければならない。

所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

出勤率 = 出勤日 ÷ 全労働日

出勤したものとみなす	全労働日に含まない
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 業務上の傷病による休業期間</li> <li>◆ 法定の育児・介護休業期間</li> <li>◆ 法定の産前産後の休業期間</li> <li>◆ 年次有給休暇を取得した期間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 会社都合の臨時休業</li> <li>◆ 正当な労働争議による不就労日</li> <li>◆ 休日に労働した日</li> </ul>

出勤率が8割未満の従業員には次年の有給休暇は与える必要はないが、次年の出勤率が8割以上となると、次々年の有給休暇の日数は上の表どおりに与える必要がある。

例) 入社以降の各年次の出勤率がそれぞれ8割以上、8割以上、8割未満、8割以上であれば、その従業員に付与した有休日数はそれぞれ10日、11日、0日、14日(12日ではない)となる。

なお、期間を定めて雇用した従業員または定年を迎えた従業員を、期間満了後に途切れることなく再雇用した場合は、勤続年数を通算した有休日数を付与しなければならない。