

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

**4 月採用の従業員に対して、半年後の 10 月 1 日に 10 日間の年次有給休暇  
を、9 カ月後の 1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。これって基準日の設定**

先日、あるクライアントから年次有給休暇を従業員に与える場合、

4 月入社 of 従業員が、6 カ月間出勤率が 8 割以上の場合、その年の 10 月 1 日に 10 日間の年休を与える。そして、その 10 月 1 日を年休の基準日として、その後その人が 1 年間の出勤率が 8 割以上ならば、翌年の 10 月 1 日に、11 日の年休を与えることになります。

しかし、5 月入社 of 従業員がいる場合に、その人にとっては、6 カ月後の 11 月 1 日が年休の基準日になります。そうすると、会社としては、たくさんの基準日ができてしまい、弊社の場合、従業員数が多いので、大変苦勞をしています。

「どうにかなりませんか。」という相談がありました。

A. 基準日が、複数ある場合は、統一的にある日（例えば 1 月 1 日）を設定すればよいのです。

- つまり、4 月入社の人には、まず、法令通り、その年の 10 月 1 日に 10 日の年休を与えればよい。次に、10 月 1 日から翌年の 1 月 1 日まで、3 カ月しかありませんが、その 1 月 1 日に 11 日間の年休を与えることにします。その次の年の 1 月 1 日に 12 日間の年休を与えればよいのです。
- 5 月入社の人には、11 月 1 日に 10 日間の年休を与える。11 月 1 日から 1 月 1 日までは、2 カ月しかありませんが、1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。そして、
- 6 月入社の人には、12 月 1 日に 10 日間の年休を与える。12 月 1 日から 1 月 1 日まで 1 カ月しかないが、1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。
- 7 月入社の人には、丁度 6 カ月後は翌年の 1 月 1 日になります。その 1 月 1 日に 10 日間の年休を与える。次の年の 1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。
- 8 月入社の人には、5 カ月後は、翌年の 1 月 1 日になります。その 1 月 1 日に 10 日間の年休を与える。次の年の 1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。  
または、丁度 6 カ月後は翌年の 2 月 1 日です。その 2 月 1 日に 10 日間の年休を与える。そして、11 カ月後の次の年の 1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。というやり方もあります。
- 9 月入社の人には、4 カ月後は、翌年の 1 月 1 日になります。その 1 月 1 日に 10 日間の年休を与える。次の年の 1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。  
または、丁度 6 カ月後は翌年の 3 月 1 日です。その 3 月 1 日に 10 日間の年休を与える。そして、10 カ月後の次の年の 1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。というやり方もあります。
- 10 月入社の人には、3 カ月後は、翌年の 1 月 1 日になります。その 1 月 1 日に 10 日間の年休を与える。次の年の 1 月 1 日に 11 日間の年休を与える。

または、丁度6カ月後は翌年の4月1日です。その4月1日に10日間の年休を与える。そして、9カ月後の次の年の1月1日に11日間の年休を与える。というやり方もあります。

○ 11月入社の方は、2カ月後は、翌年の1月1日になります。その1月1日に10日間の年休を与える。次の年の1月1日に11日間の年休を与える。

または、丁度6カ月後は翌年の5月1日です。その5月1日に10日間の年休を与える。そして、8カ月後の次の年の1月1日に11日間の年休を与える。というやり方もあります。

○ 12月入社の方は、1カ月後は、翌年の1月1日になります。その1月1日に10日間の年休を与える。次の年の1月1日に11日間の年休を与える。

または、丁度6カ月後は翌年の6月1日です。その6月1日に10日間の年休を与える。そして、7カ月後の次の年の1月1日に11日間の年休を与える。というやり方もあります。

○ 1月入社の方は、6カ月後は、その年の7月1日になります。その7月1日に10日間の年休を与える。7月1日から次の年の1月1日までは、6カ月しかありませんが、その次の年の1月1日に11日間の年休を与える。

○ 2月入社の方は、6カ月後は、その年の8月1日になります。その8月1日に10日間の年休を与える。8月1日から次の年の1月1日までは、5カ月しかありませんが、その次の年の1月1日に11日間の年休を与える。

○ 3月入社の方は、6カ月後は、その年の9月1日になります。その9月1日に10日間の年休を与える。9月1日から次の年の1月1日までは、4カ月しかありませんが、その次の年の1月1日に11日間の年休を与える。

以上のやり方がありますので、参考にして下さい。

事業主さんに、もう一つ言いたいことがあります。4月1日入社の方は、6カ月後に10日間の年休権が取得できますが、その人に、前もって例えば、4月1日に6カ月後に取得できる10日間の年休の半分の5日間を前もって、与えることもできます。

ただ、定着率がよい会社はいいのですが、定着率のよくない会社は、年休を取得後やめるという事態もありますので、御社がどちらのタイプなのかを考えて前もって5日間の年休の取得を考えてみるのもよいです。

上記の解説文は、下記の通達によります。

(平成6年1月4日) (基発第1号)(各都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長)

年次有給休暇について法律どおり付与すると年次有給休暇の基準日が複数となる等から、その斉一的取扱い(原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいう。)や分割付与(初年度において法定の年次有給休暇の付与日数を一括して与えるのではなく、その日数の一部を法定の基準日以前に付与することをいう。)が問題となるが、以下の要件に該当する場合には、そのような取扱いをすることも差し支えないものであること。

イ 斉一的取扱いや分割付与により法定の基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である八割出勤の算定は、短縮された期間は全期間出勤したものとみなすものであること。

ロ 次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰り上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、法定の基準日より繰り上げること。(例えば、斉一的取扱いとして、4月1日入社した者に入社時に10日、一年後である翌年の4月1日に11日付与とする場合、また、分割付与として、4月1日入社した者に入社時に5日、法定の基準日である6箇月後の10月1日に5日付与し、次年度の基準日は本来翌年10月1日であるが、初年度に10日のうち5日分について6箇月繰り上げたことから同様に6箇月繰り上げ、4月1日に11日付与する場合などが考えられること。)