

A5 年次有給休暇とは、事業主である医師が法律の規定により、従業員に与えなければならない有給（休んでも給料を減らされない）の休暇のことをいいます。

[解説]

(1) 従業員が年次有給休暇の権利を取得するには

①6か月間続けて勤務していること

職場における在籍期間をいいますので、病気で休職していた期間も合わせます。

②80%以上の出勤成績があること

出勤した日 $\geq$  80% 全労働日

(2) 年次有給休暇の日数は

年次有給休暇の付与の原則は、「雇入れの日から6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に対し最低10日与える」と労働基準法に定められています。その後は、継続勤務の算定期間が1年になりますが、それぞれの期間に「全所定労働日の80%以上」の出勤率をあげれば、年々有給休暇が増えていきます。

労働基準法は、年次有給休暇の付与を1日単位としています。よって、従業員が半日単位で年次有給休暇を請求しても、これに応じる法的義務はありません。ただし、事業主である医師が、従業員の請求に応じて年次有給休暇を半日単位で与えることはできます。

なお、年次有給休暇の請求権は、取得日から2年間で消滅します。2年を経過するまでは、繰越が可能になっています。

【未消化有給休暇の取り扱い】

時々、年次有給休暇を請求せずに残っている日数について、日数分だけ給料を上乗せするという話があります。この年次有給休暇の取り扱いについては、時効により消滅する年次有給休暇については法律上の趣旨には反しませんので、診療所・従業員双方の合意のもとで行うことは可能です。しかし、まだ時効が成立していない、つまりまだ権利行使することが可能な年次有給休暇について上記のような扱いをすることは、法律違反となります。

(3) 取得時季について

年次有給休暇の取得時季は、従業員に決定権がありますので医師がその取得を妨げることは出来ません。しかし、その取得時季が事業の正常な運営を妨げるような場合には、医師に取得時季の変更権があります。