

有給休暇は働くあなたの権利です

有給休暇は、仕事で疲れた身体や精神をリフレッシュさせるために設けられた制度です。(労働基準法第39条)
有給休暇は2つの要件を満たせばOK。使用者の許可や承認は不要です。

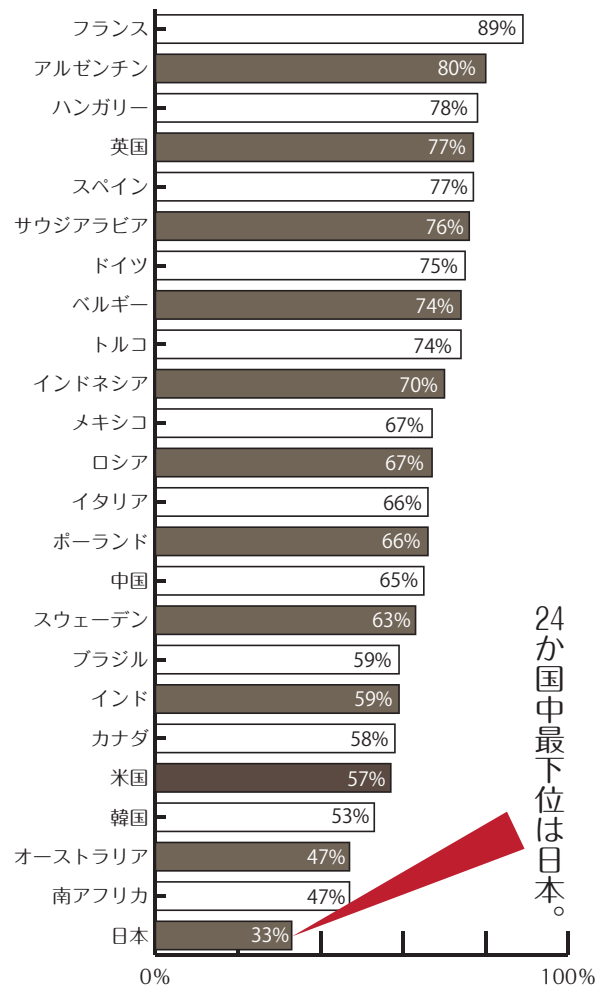
- ①入社した日から6か月間継続勤務していること
- ②全労働日の8割以上出勤していること

有給休暇を取得した日については、労働の義務が免除され、さらに賃金が発生します。

この制度は、正社員だけのルールではなく要件に該当すれば、アルバイト、パートタイマー、派遣社員も当然に利用できます。

* 使用者は、有給休暇を取得した労働者に対し、賃金の減額その他不利益な取扱をしてはなりません。

有給休暇を使い切る労働者の割合



だから、日本人は過労死してしまったりするんだニャ〜。
みんな、ちゃんと休んでネ…。



知らないと損する働くみんなの知恵袋「有給休暇」編

「有給休暇」は身体や心をリフレッシュする大切な制度。あなたは活用できてますか？

私たちと職場の環境を変えていきませんか？
働く人のためにある多くの権利をご存じですか？
せっかくある多くの権利も、声を上げなければ会社は気づかないふり。
法律違反を許さず働きやすい職場に変えましょう。



ひとりでも誰でも入れる労働組合

連帯ユニオン女性部
TEL06-6583-5546
FAX06-6582-6547
www.rentai-union.com
〒550-0021 大阪市西区川口 2-4-28

有給休暇は何日あるのかな？

6ヵ月間はたらいて、全労働日の8割以上出勤した労働者に、10日の有給休暇が発生します。その後は、1年経過ごとに、前年の日数に1日（3年6ヵ月からは2日）加算した日数が付与されます。（上限は20日まで）

* 有給は2年で時効により消滅します。未使用の有給は翌年に繰り越せますが翌々年には繰り越せません。

勤務年数	日数
6ヵ月	10日
1年6ヵ月	11日
2年6ヵ月	12日
3年6ヵ月	14日
4年6ヵ月	16日
5年6ヵ月	18日
6年6ヵ月以上	20日

有給休暇を取るとき、休暇を何に使うか、会社に理由を言う必要はないニャ〜。



パートの有給休暇は何日あるのかな？

パートやアルバイトも有給休暇があり、労働日数により有給休暇の付与日数が決まります。派遣社員も、発生要件を満たしたときは有給休暇の権利が発生します。有給休暇の賃金は、派遣元事業主が支払います。

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

有給休暇をしっかりと活用しよう

有給休暇の要件の一つである、「6ヵ月間継続勤務」とは、在籍期間をいいます。次のような場合、継続勤務となります。

- ①パート・アルバイトから正社員に切り替わった場合、すべての期間を通算。
- ②定年退職後、その翌日に嘱託として再雇用された場合も、継続勤務として扱われます。
- ③長期間病欠欠勤していた者が復職した場合
- ④有期雇用契約が更新された場合

退職前に、たまっている年次有給休暇を一気に使うのもひとつの方法です。この場合、基本的には会社は退職日以降に^{*}時季変更権を行使することはできません。

* 事業の正常な運営を妨げる場合は、使用者は有給休暇の日を変更できますが、合理的な理由が必要です。この時季変更権は、労働者が指定した日を変更できるだけで、使用者から別の日を指定できません。