

夏休みを有休消化扱いに していいか

日本では主に7月～9月に夏休みを取る慣習がありますが、夏休みと別に有休を与える余裕がない場合、夏休みを有休消化扱いにすることはできるでしょうか。

はじめに

夏季休暇の時期になりました。通常はお盆、または7月から9月くらいの間で夏休みを取りますが、人員不足などの事情から夏休みと別に有給休暇を与える余裕がないこともあります。夏休みを有給休暇消化として扱うことはできるでしょうか。

休日と休暇の違い

そもそも、「休日」と「休暇」は法律上明確に異なります。休日とは労働義務のない日を指し、休暇は労働義務がある日だが、申請により労働義務が免除されるものを指します。

休日は「法定休日」と「法定外休日」に分類され、法律上与えなければならないのは「法定休日」と「就業規則などで規定された法定外休日」に限ります。休暇は、法律上定められた年次有給休暇など一部を除いて与える義務はありませんし、必ずしも有給にする必要もありません。

	休日	休暇
労働義務	なし	あり
与える義務	あり（法定休日、就業規則などに規定した法定外休日に限る）	なし（ただし法定の年次有給休暇、育児・介護にかかる看護休暇など一部のみ付与義務あり）
例	法定休日 法定外休日 盆休み・正月休みなど	年次有給休暇 慶弔休暇 リフレッシュ休暇など

いわゆる「夏休み」に関して言うならば、就業規則などで「休日」として定めたならば与える義務が発生するが、定めない限り与える義務は発生しません。「我が社には夏季の『休日』はありませんから、夏休みが欲しい場合

は有休を申請してください」としても法律上は構わないこととなります。

有休の計画的付与の要件

夏休みを与える義務は必ずしもないとはいえ、夏季には帰省やレジャーの予定をしている社員も多いため、何らかの連続した休暇が欲しいところです。この場合に「年次有給休暇の計画的付与」という仕組みを使うことができます。これは、労使で協定を締結することにより、1年のうち特定の時期に有給休暇を取得させることができるものです。年次有給休暇の計画的付与のための要件は以下の通りです。

- 就業規則などにより計画的付与を規定すること
- 以下の内容を盛り込んだ労使協定を締結すること（労働基準監督署への届け出は不要）
 1. 計画的付与の対象者(あるいは対象から除く者)
 2. 対象となる年次有給休暇の日数
 3. 計画的付与の具体的な方法
 4. 対象となる年次有給休暇を持たない者に対する取り扱い
 5. 計画的付与日の変更

こと夏休みに関していうと、例えば「Aグループは8/13～8/15、Bグループは8/24～8/26に有休を付与する」や「8/13～8/16を有休として計画的に付与をする」などと定めることで、有休消化をさせることが可能になります。

不利益変更の注意

ただし、今まで「休日」として取り扱っていた夏休みを「有休の計画的付与」と変える場合、もともと働く義務のなかった休日が減ることになるので、労働条件を不利益に変更することになります。労働条件の一方的な不利益変更は違法とされるため、事前によく納得を得てから変更してください。