

計画年休制度の導入及び年次休暇付与日の変更等に係る Q & A

R 5. 1. 3 1 作成

R 5. 3. 3 0 改訂

【計画年休関係】

<計画年休期間>

Q 1 : 計画的に付与する年次休暇（以下「計画年休」という。）の期間はいつか。

A 1 : 労使協定の締結により、計画年休は8月第3週の月曜日、火曜日及び水曜日（祝日法による休日を除く。）の3日間に実施する。

Q 2 : 計画年休期間を変更することは可能か。

A 2 : 大学の業務遂行上やむを得ない事由のため計画年休期間に勤務を必要とするときは、当該教職員に確認の上、当該年度内で計画年休期間を変更することは可能である。

Q 3 : 計画年休期間において、勤務日でない日の取扱いはどうなるか。

A 3 : 他の週において計画年休期間の曜日が勤務日でない場合又は勤務する日が不定期であり、周辺の勤務態様から勤務日にあたらないと推測される場合は、当該日は計画年休の対象外とする。

<対象者>

Q 4 : 計画年休の対象外となる場合はあるのか。

A 4 : 次に掲げる教職員については、計画年休の対象外とする。なお、計画年休の対象外となったことによる勤務予定変更の手続きは要さないこととする。（（4）～（7）の場合、計画年休期間は勤務日のまま、休業・休暇・欠勤となる。）

- (1) 計画年休期間前に退職する教職員
- (2) 計画年休期間後に採用される教職員
- (3) 計画年休期間の全日数にわたって国立大学法人京都大学教職員就業規則（以下「教職員就業規則」という。）第15条により休職中の教職員
- (4) 計画年休期間の全日数にわたって教職員就業規則第46条から第46条の3により休業中の教職員
- (5) 計画年休期間の全日数にわたって産前休暇及び産後休暇を取得している教職員
- (6) 計画年休期間の全日数にわたって病気休暇（有期雇用教職員及び時間雇用教職員にあつては、私傷病による休暇又は業務上負傷・疾病による休暇）を取得している教職員
- (7) 計画年休期間の前後を欠勤（欠勤の理由が傷病である場合に限り）した教職員
- (8) 年次有給休暇付与日数が5日以下の者
- (9) その他対象外とすることが必要と認められる教職員

Q 5 : 年次休暇付与日数が10日未満の場合は、労働基準法第39条第7項による年5日の年次休暇取得義務の対象外であるが、年次休暇付与日数が10日未満の短時間勤務特定職員及び短時間勤務支援職員（以下、「短時間勤務職員」という。）並びに時間雇用教職員は計画年休の対象となるのか。

A 5 : 原則計画年休の対象となるが、労働基準法第39条第6項により年次休暇の日数のうち5日は個人が自由に取得できる日数として残しておく必要がある。繰り越された年次休暇については考慮せず、当該年度に新規に付与された年次休暇が5日を超えているかどうかで判断する。当該年度に新規に付与された年次休暇付与日数が7日の者については2日、6日の者については1日が計画年休に充てることのできる日数（以下、「計画年休充当日数」という。）となる。年次休暇付与日数が5日以下の者については、計画年休の対象とはならない。

Q 6 : 派遣職員については、計画年休の対象となるのか。

A 6 : 派遣職員の年次休暇は本学で管理していないため、派遣元の取扱いに従うものとなるが、計画年休期間に勤務を割り振らない等により対応することとなる。

<勤務日数が少ない教職員の取扱い>

Q 7 : 計画年休の対象とならない年次休暇付与日数が5日以下の短時間勤務職員及び時間雇用教職員について、計画年休期間の取扱いはどうなるか。

A 7 : 短時間勤務職員については、原則として計画年休中の勤務日を変形労働時間通知により別日に変更するものとする。勤務日の変更が不可能な場合、計画年休期間中の勤務日について年次休暇・夏季休暇・ワークライフバランス休暇を取得することができる。時間雇用教職員については原則計画年休期間に勤務を割り振らないものとするが、他の週において計画年休期間の曜日が勤務日である場合又は勤務する日が不定期であるが、周辺の勤務態様から勤務日にあたと推測される場合であって、当該時間雇用教職員が希望し、管理監督者が認める場合には、年次休暇・夏季休暇・ワークライフバランス休暇を計画年休期間に請求できるものとする。

【短時間勤務職員】

(例1) 7月採用 週2日(月・水)勤務、年次休暇付与日数6日(計画年休充当日数1日)の短時間勤務職員

(ア) 勤務日を別日に変更する場合

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日		勤務日			
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休				勤務日	

(イ) 勤務日を変更せず、計画年休期間中の勤務日に年次休暇を取得する場合

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日		勤務日			
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休		年休			

(例2) 4月採用 週1日(月)勤務、年次休暇付与日数3日(計画年休充当日数0日)の短時間勤務職員

(ア) 勤務日を別日に変更する場合

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日					
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
				勤務日		

(イ) 勤務日を変更せず、計画年休期間中の勤務日に年次休暇を取得する場合

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日					
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	年休					

【時間雇用教職員】

(例1) 4月採用 週4日(月・水・木・金)勤務、年次休暇付与日数7日(計画年休充当日数2日)の時間雇用教職員

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日		勤務日	勤務日		
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休		計画年休	勤務日	勤務日	

(例2) 採用2年目 週3日(月・水・金)勤務、年次休暇付与日数6日(計画年休充当日数1日)の時間雇用教職員

(ア) 勤務予定を割り振らない場合

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日		勤務日			
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休		(勤務予定を 入れない)		勤務日	

(イ) 計画年休期間中の勤務日に夏季休暇を取得する場合

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日		勤務日			
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休		夏季休暇		勤務日	

(例3) 4月採用 週3日(月・火・水)勤務、年次休暇付与日数5日(計画年休充当日数0日)の時間雇用教職員

(ア) 勤務予定を割り振らない場合

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日	勤務日	勤務日			
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	(勤務予定を 入れない)	(勤務予定を 入れない)	(勤務予定を 入れない)			

(イ) 計画年休期間中の勤務日に年次休暇・夏季休暇・ワークライフバランス休暇を取得する場合

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日	勤務日	勤務日			
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	年休	ワークライフ バランス休暇	夏季休暇			

(例4) 採用6年目 週2日勤務(水・木)、年次休暇付与日数7日(計画年休充当日数2日)の時間雇用教職員

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
			勤務日	勤務日		
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
			計画年休	勤務日		

※計画年休充当日数は2日であるが、計画年休期間にあたる勤務日が1日であるため、計画年休に充当するのは1日となる。

Q8: 年度途中で1週間の勤務日数に変更が生じた場合、計画年休の付与日数についても変更となるのか。

A8: 当該年度の計画年休の付与日数については、年次休暇付与日時点の1週間の勤務日の日数により決定することとし、年度途中の勤務予定変更や新たな労働契約の追加等による1週間の勤務日の日数の変更に伴って、計画年休に充てられる日数は変更されないが、周辺の勤務態様から勤務日にあたらなると推測される日が新たに生じた場合は、当該日は計画年休の対象外となる。

(例1)

(変更前) 4月採用 週5日勤務、年次休暇付与日数10日(計画年休充当日数3日)の時間雇用教職員

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日	勤務日	勤務日	勤務日		
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休	計画年休	計画年休	勤務日	勤務日	



(変更後) 4月採用 週4日(月・水・木・金)勤務、年次休暇付与日数10日(計画年休充当日数3日)【変更なし】の時間雇用教職員

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日		勤務日	勤務日		
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休		計画年休	勤務日	勤務日	

※計画年休充当日数に変更はないが、8/15(火)については計画年休を充てるべき勤務日がないため、計画年休の対象外となる。

(例2)

(変更前) 4月採用 週4日(月・水・木・金)勤務、年次休暇付与日数7日(計画年休充当日数2日)の時間雇用教職員

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日		勤務日	勤務日		
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休		計画年休	勤務日	勤務日	



(変更後) 4月採用 週5日勤務、年次休暇付与日数7日(計画年休充当日数2日)【変更なし】の時間雇用教職員

8/6	8/7	8/8	8/9	8/10	8/11	8/12
日	月	火	水	木	金・祝	土
	勤務日	勤務日	勤務日	勤務日		
8/13	8/14	8/15	8/16	8/17	8/18	8/19
日	月	火	水	木	金	土
	計画年休	計画年休	夏季休暇	夏季休暇	勤務日	

※計画年休充当日数が2日のため、計画年休期間のうち残り1日については、年次休暇・夏季休暇・ワークライフバランス休暇を取得するものとする。

<手続関係>

Q9: 計画年休の申請はどのように行うのか。

A9: 年次休暇付与時にあらかじめ計画年休に充てる日数を差し引いた日数を付与するものとするため、休暇簿への記入は不要である。計画年休の日数については、計画年休の対象とならない年次休暇の日数と区別し管理するものとし、休暇簿においては()内の日数として表記する。

※就業管理システム使用者の取扱いについては令和5年3月30日付人事部HP掲載「計画年休制度の導入及び年次休暇付与日の変更等に伴う就業管理システムの対応について」参照。

Q10: 計画年休に充てる日数は、新規付与分と繰越分のどちらから差し引くこととなるのか。

A10: 継続的に在職している者については繰越分から、新規採用者及び繰り越す年次休暇がない者については新規付与分からそれぞれ差し引くものとする。

Q11: 計画年休期間までに辞職することとなった場合など、年次休暇付与日以降に計画年

休の対象外となった場合に計画年休分として差し引かれた年次休暇の取扱いはどうなるのか。

A 1 1 : 年次休暇付与日以降に計画年休の対象外とする事由に該当することとなった場合は、当該者からの連絡により、計画年休分として差し引いた年次休暇を当該者が自由に使用できるよう変更する。

Q 1 2 : 計画年休期間までに任期満了により退職することが明らかな場合でも、計画年休に充てる日数を差し引いた日数の年次休暇を付与することとなるのか。

A 1 2 : 労働条件通知書の契約期間欄中、更新の有無が「更新しない。」とされており、計画年休期間までに任期満了により退職することが明らかな場合は、計画年休に充てる日数を差し引かないこととする。更新の有無が「更新する場合がある。」とされていたが、任期満了により退職することとなった場合は、A 1 1 の場合と同様に当該者からの連絡により、計画年休分として差し引いた年次休暇を当該者が自由に使用できるよう変更する。

Q 1 3 : 大学の業務遂行上やむを得ない事由のため、計画年休期間を変更する場合の手続きはどのように行えばよいか。

A 1 3 : 当該教職員に確認の上、変更する計画年休の期間、変更後の計画年休の期間、変更の対象者、変更する理由を明らかにして、変更する計画年休の期間の開始日と変更後の計画年休の期間の開始日のいずれか早い日から2週間前までに「計画年休期間変更簿」を人事担当掛宛に提出することで変更を行う。

【休暇付与日変更関係】

<年次休暇関係>

Q 1 4 : 国等の職員から引き続き本学の教職員となった場合で、前機関では暦年で年次休暇に相当する休暇が付与されていた場合、年次休暇はどのように付与するのか。

A 1 4 : 本学採用前の3月31日時点の残日数に基づき、付与することとなる。20日に前事業年度における年次休暇に相当する休暇の残日数（当該日数が20日を超える場合は20日）を加えて得た日数から、本学の教職員となった日の前日までの間に使用した年次休暇を減じて得た日数（当該日数が基本日数に満たない場合にあっては、基本日数）が付与日数となる。

(例) 3月31日時点の年次休暇に相当する休暇の残日数が38日の者が、4月1日～6月30日の間に年次休暇に相当する休暇を3日使用し、7月1日に引き続き本学の教職員として採用された場合。

付与日数：20日＋20日－3日＝37日

Q 1 5 : 経過措置の具体例はどのようになるか。

A 1 5 : 別紙のとおり。

Q 1 6 : 下記それぞれの場合において、国等の職員から引き続き本学の教職員となった際、前機関で付与された年次休暇は経過措置の対象となるのか。

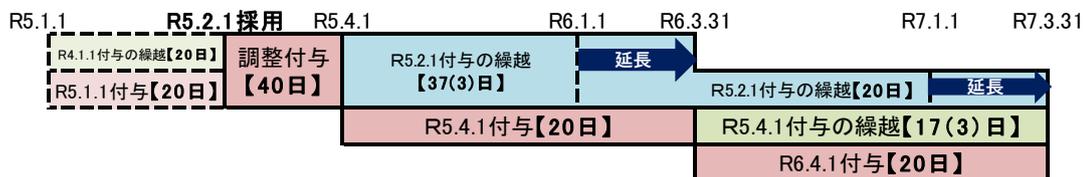
- (1) 前機関において令和4年1月1日に20日年次休暇を付与された者が、令和4年4月1日に引き続き本学の教職員として採用された場合。
- (2) 前機関において令和5年1月1日に20日年次休暇を付与された者が、令和5年2月1日に引き続き本学の教職員として採用された場合。
- (3) 前機関において令和5年1月1日に20日年次休暇を付与された者が、令和5年4月1日に引き続き本学の教職員として採用された場合。

A 1 6 : 前機関における残日数を調整した日数を本学において付与しているため、経過措置において前機関での年次休暇付与日を考慮する必要はない。

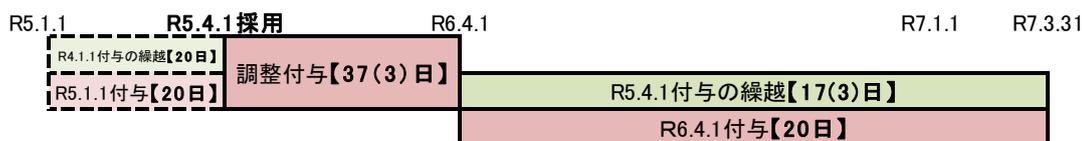
- (1) 令和4年4月1日に前機関における残日数を調整して付与した年次休暇については、令和5年1月1日に付与された20日と合算して40日を限度として、経過措置により令和6年3月31日まで繰り越すことができる。



- (2) 令和5年2月1日に前機関における残日数を調整して付与した年次休暇については、経過措置により40日を限度として令和6年3月31日まで繰り越すことができ、更に20日を限度として令和7年3月31日まで繰り越すことができる。



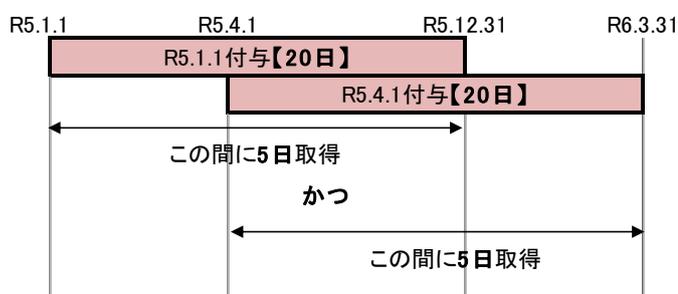
- (3) 令和5年4月1日に前機関における残日数を調整して付与した年次休暇については、経過措置の対象とはならないため、20日を限度として令和7年3月31日まで繰り越すことができる。



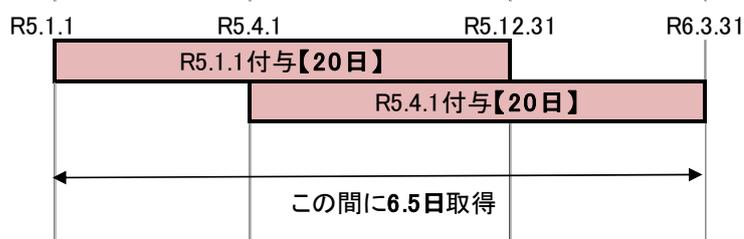
Q 1 7 : フルタイムの常勤教職員については、令和5年1月1日に20日の年次休暇を付与された後、令和5年4月1日にも20日の年次休暇を付与されることとなるが、年5日取得の日数計算はどのようになるか。

A 1 7 : 以下のいずれかを満たす必要がある。

- (1) 令和5年1月1日から令和5年12月31日までの間に、5日の年次休暇を取得かつ 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に、5日の年次休暇を取得



- (2) 令和5年1月1日から令和6年3月31日までの間に、6.5日の年次休暇を取得
(参考) $15 \div 12 \times 5 = 6.25 \rightarrow 6.5$ 日に切り上げ



<特別休暇関係>

Q 1 8 : 従前暦年ごとに取得日数が定められていた特別休暇について、規程改正により事業年度ごとに取得日数が定められることとなったが、令和5年1月1日から3月31日までの間に取得した日数については、令和5年度の取得日数と調整する必要があるのか。

A 1 8 : 調整する必要はない。例えば介護休暇（当該者が1人の場合）を令和5年1月1日から3月31日までの間に3日取得した場合であっても、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に5日取得することができる。

Q 1 9 : 子の看護休暇について、令和 5 年 1 月 1 日から 3 月 3 1 日までの間に、小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人いることから、子の看護休暇を 1 0 日取得していた教職員が、令和 5 年 4 月 1 日以降、小学校就学の始期に達するまでの子が 1 人となった場合、当該教職員は令和 5 年度に子の看護休暇を 5 日取得できるか。

A 1 9 : 令和 5 年度は 5 日取得することができる。「小学校就学の始期に達するまでの子」の人数は申し出た時点で判断するものとされている。

Q 2 0 : 計画年休期間の前後をまたいで夏季休暇又はリフレッシュ休暇を取得することは可能か。

A 2 0 : 週休日、休日、代休日及び計画年休を取得した日を除いて原則として暦日で連続する日数の取得が可能であるため、計画年休期間の前後をまたいで取得することは可能である。

【ワークライフバランス休暇】

Q 2 1 : ワークライフバランス休暇は連続して取得する必要があるか。

A 2 1 : 連続して取得する必要はなく、取得可能な日数の範囲において取得日を分けて取得することが可能である。

Q 2 2 : ワークライフバランス休暇は時間単位で取得することは可能か。

A 2 2 : 時間単位で取得することはできず、1 日を単位として取得するものとする。

Q 2 3 : 年度途中で 1 週間の勤務日の日数に変更が生じた場合、ワークライフバランス休暇の付与日数についても変更となるのか。

A 2 3 : ワークライフバランス休暇の付与日数は、4 月 1 日（年度途中で採用される者にあつては、採用日）時点の 1 週間の勤務日の日数によって決定することとし、年度途中の 1 週間の勤務日の日数の変更に伴って、ワークライフバランス休暇の付与日数は変更しない。

Q 2 4 : 計画年休期間までに退職することになった場合又は年次休暇付与日数が 5 日以下で計画年休の対象外である場合においてもワークライフバランス休暇は取得可能か。

A 2 4 : ワークライフバランス休暇は、夏季一斉休業日の代替措置として新設された特別休暇であり、計画年休の実施にかかわらず、取得可能である。

Q 2 5 : 計画年休期間後に採用された場合であっても、ワークライフバランス休暇は取得可能か。

A 2 5 : 計画年休期間後に採用された場合であっても取得可能である。

Q 2 6 : ワークライフバランス休暇に取得義務はあるか。

A 2 6 : 取得義務はないが、ワークライフバランス休暇を取得することにより、心身の疲労を回復し健康で充実した生活を送ることでワークライフバランス及び業務の生産性の向上を図るため、必要に応じて取得するものとする。

Q 2 7 : 年次休暇の年 5 日取得義務の対象となっている者が年次休暇を年 5 日取得する前にワークライフバランス休暇を取得することは可能か。

A 2 7 : 年次休暇を年 5 日取得する前にワークライフバランス休暇を取得して差し支えないが、年 5 日取得義務違反になることがないように計画的に年次休暇を取得すること。