

「農業支援外国人適正受入サポート事業」情報 No10

年次有給休暇（その1）

年次有給休暇の付与義務は派遣元にあります。特定機関等は外国人農業支援人材が年次有給休暇（以下「年休」）を請求したときは、原則として、請求された日に年休を付与しなければならず、派遣先農家・農業法人が認めないとの理由だけで拒否することはできません。

年休は、過去の計算期間（最初は6か月、以後は1年）の出勤率8割以上という要件を満たす労働者に対して、継続勤務期間に応じた一定の日数が付与され、その付与日数は、所定労働時間・所定労働日数と継続勤務期間ごとに定められています（表）。

表） 年次有給休暇の付与日数 ※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満			5日以上	217日以上					
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

年休の時季変更権

例外として、労働者が年休の時季指定をした場合、その年休取得により「事業の正常な運営が妨げられる場合」は、使用者は年休取得を拒否する権利（時季変更権）があります。注意が必要なのは、「事業の正常な運営が妨げられる場合」に当たるか否かの判断は、派遣先における事業ではなく、派遣元の事業に関して行われるということです。

派遣中の労働者が就労しないことが派遣先の事業の正常な運営を妨げる場合であっても、派遣元は代替労働者の派遣が可能な場合もあるため、「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たらない場合もあります。

また、人手不足の事業場で働く労働者は年休がとれなくなるため、「日常的に業務が忙しい」「慢性的に人手が足りない」という理由では、時季変更権の要件は充たされないと考えられています。

年休の付与義務は派遣元にありますが、派遣労働者も派遣先における仕事の状態を考慮して請求するなど、年休が取得できるか否かは派遣先の意向に左右されるので、農家・農業法人は、外国人農業支援人材の年休取得に配慮する必要があります。

2019年3月発行

〔発行所：一般社団法人全国農業会議所／執筆：特定社会保険労務士 入来院 重宏〕