

最近寄せられた『よくある質問』集—その43—

問一 当社では、震災の影響で、3月から4月の所定労働日のうち10日を休日にし、通常の賃金を

り替えて労働させる日には賃金を支払わなくてもよいでしょうか。

答一 休日の振替とは、



支払いました。秋以降、フル操業になるため、それらの休日の振替ということで、10月以降の休日のうち10日を労働日にすることは可能でしょうか。また、既に通常の賃金を支払っていますので、振

業務の都合等により、あらかじめ休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とする制度ですが、その要件は、①就業規則等に休日の振替ができる旨の規定をし、②振替実施日の少なくとも前日までに振替日を特定する、とされています(昭23・4・19基収1397号、昭63・3・14基発150号)。

御社では、所定労働日を休日とする際に、労働日に振り替える休日を特定していませんので、休日の振替とはならず、単に、所定労働日に会社都合の休業を命じたことになりません。その場合、労働基準法26条の規定により休業手当(平均賃金の

60%)の支払いが必要ですが、御社は、法を上回る通常の賃金を支払ったものと理解されます。

ですから、今後、所定

休日に労働させる場合には、通常の賃金を支払わなければなりませんし、法定労働時間を超える場合または法定休日労働となる場合には割増賃金の支払いが必要となります。

なお、所定休日に労働させるためには、就業規則等に『業務の都合により時間外・休日労働を命じる』旨の規定が必要で、すし、労働させる時間は、時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)で定める延長時間等の範囲内で行わなければなりません。

問二 当社には、仕事に怪我(けが)をし、労災保険の休業補償を受けている契約社員がいます

が、あと3か月で契約期間が終了するため、退職までの間に年次有給休暇を全て使いたいと申し出ています。労災の休業期間中でも年次有給休暇を認めなければならぬのでしょうか。

答二 病気等で休業中の労働者の年次有給休暇の取り扱いについて行政解釈は「負傷または疾病等により長期療養中の者が休業期間中に年次有給休暇を請求した時は、年次有給休暇を労働者が病欠勤等に充用することが許されることから、これを与えなければならぬ。また、退職発令により、労働義務が免除されることとなった労働者は、年次有給休暇請求権の行使ができない」(昭24・12・28基発1456号、昭31・2・13基収489号)とし、労働義務がない休業期間でない限り、病気等の療養のためでも、年次有給休暇を与えなければならぬとされています。

ご質問の労災保険の休業補償を受けている期間は『業務上傷病の療養のために休業が必要』というだけで、労働義務が免除されているわけではありませぬので、年次有給休暇を与えなければなりません。また、その労働者は働くことができませんので、御社が時季変更権を行使する余地はありません。

この場合、心身の疲労を回復させるという本来の趣旨にそぐわないとも思われますが、年次有給休暇は労働者の権利で、休業補償給付よりも年次有給休暇取得による賃金のほうが高額なため労働者に有利となりますので、不適切な取得とはいえないと思われまます。

なお、年次有給休暇を取得した日には賃金が支払われますので、労災保険の休業補償給付は受けられません。