

## 1 年次有給休暇の計画的付与で休暇がない労働者の取扱い

### 2 派遣先の計画的付与日における派遣労働者の休業

**問1** 当社は、ゴールデンウィーク、お盆に1週間程度休業しますが、その期間の一部について年

から、所定休日が増えても月給額は変わりませんので、不利益にはならないと思います。

る場合には、少なくとも法26条の規定による休業手当の支払いが必要（昭63・3・14基発150号）とされています。

りますので単価は高くなり有利になります。新入社員だけ割増賃金の計算が異なることになるため、経理担当者の業務が煩雑になると思われます。ここで、御社の場合、新入社員は計画的付与日に休ませても月給額が変わらず、実質的には、その日に特別の有給休暇を与えていることになりま

日とする旨の通知がありました。この場合、派遣先会社が休業になることから、その会社に派遣している労働者については、所定休日にしても良いのでしょうか。



次有給休暇の計画的付与の対象とすべく労働組合と協議をしています。ところが、今年4月1日に採用した社員は年次有給休暇がなく付与できないため、その日を所定休日としても良いでしょうか。なお、社員は月給制です

**答1** 年次有給休暇（以下「年休」と略します）の計画的付与は、労働基準法（以下「法」と略します）39条6項に基づき、各労働者が持つ年休日数のうち5日を超える部分について労使協定をし、ゴールデンウィークやお盆休暇の一部など特定の日に年休を取得させるものです。

御社では、新入社員について計画的付与日を所定休日にしても賃金が減額されないのが不利益とならないとお考えですが、年休の付与要件である出勤率の算定に当たっては、年休は出勤扱いとなりますが、休日は分子・分母から除かれるため不利益となります。また、年休であれば計画的付与日の所定労働時間を労働したとカウントしますが、所定休日であれば労働時間はありませので、時間外・休日労働時間数の算定でも不利益となります。逆に、その日を休日にする割増賃金の計算では、分母（年平均の1ヵ月所定労働時間）が小さくな

だと思われま。なお、その場合、休暇制度を変更することになりますので、就業規則を変更し、労基署に届け出るとともに、計画的付与に関する労使協定にその旨を盛り込む必要があります。

**問2** 当社は派遣業ですが、派遣先会社のカレンダーに合わせて派遣する労働者の労働日を決めています。このたび、ある派遣先会社からお盆の3日間を年休の計画的付与

**答2** その派遣先会社に派遣している労働者が月給制で、派遣先の年休の計画的付与日に休ませても賃金が減額されないのなら問題はありませんが、日給制、時間給制で労働日数が減ることにより賃金が減額する場合には、御社の責任において労働者に休業手当を支払うか他の派遣先に派遣しなければなりません。

なお、派遣労働者は年休が取りにくいことが多く、また、年休の計画的付与は班別・個人別も認められますので、その会社に派遣している労働者について、御社で労使協定を締結し、その日を計画的付与日にすれば良いと思います。