



監督署の窓

年次有給休暇について

した労働者に対して継続・分割して年休を与えなければならぬ。なお、この場合、パートタイマー、アルバイト、嘱託といった社内での身分や呼称には関係なく、雇用し賃金を支払っている労働者であれば労働基準法が適用されますので、当然、年休の規定も適用されます。年休は発生してから2年間請求する権利があります。

働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。なお、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金については、労働基準法施行規則第25条に定められています。平均賃金、通常の賃金のほか、労使協定において健康保険法に定める標準報酬日額相当額を支払う定めになっていれば、標準報酬日額相当額によることもできます。

④その他、当署に問い合わせ等の多い事項

●労働者が休業中であっても「出勤したもの」とみなす場合があります。出勤率の算定にあたり、年休算定期間中に、業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）に規定する育児休業又は介護休業した期間、

労働基準法に規定する産前産後により休業した期間は出勤したものとみなします。

●退職をむかえる労働者から、退職日までの期間に年休を取りたいとの申請があった場合に、これから将来の労働時間（在籍期間）が短いからといって按分して付与するようなことはできません。年休は過去6カ月又は1年間の8割以上の出勤実績で発生するものであり、将来の労働期間（在籍期

間）で増減できるものではありません。

●年休を取得した労働者について皆勤手当の減額・不支給といった不利益な取り扱いを行っているケースを認めることがありません。年休の制度は法で労働者の権利として認められたものです。正当な権利の行使によって労働者が不利益を被るということは、法の求める結果ではありません。

年次有給休暇（以下「年休」という）の付与の要件、年休の請求、年休を取得した場合に支払う賃金など基本事項について教えてください、という問い合わせが多く寄せられておりますので、この場を借りて簡単に説明いたします。

①年休の付与の要件について

入社後6カ月間（その後は継続勤務1年毎）に全労働日の8割以上出勤

②年休は労働者の請求する時季に与えなければなりません（年休は労働日に取得するものですので、所定休日のような労働の義務のない日には取得できません）。
会社は、単に「忙しい」という理由では年休を拒否することはできません。

③年休を取得した場合には支払う賃金については就業規則その他これに準ずるもので定めることにより平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。

表紙のことば

芽吹きの頃

小松 住夫

春の訪れが遅い五月下旬の志賀高原。新緑の市街地とは別世界。これから芽吹く岳樺と新緑のコントラストが魅力的だ。そして、次々と木々が葉を広げ新緑

の季節を迎える。

データ
カメラ ハッセルブラッド555ELD
レンズ テレアポテックス1 500mm F8
シャッター速度 1/15秒
絞り f32
フィルター PL
フィルム RVP 50