

最近寄せられた『よくある質問』集—その40—

問一 当社では、年次有給休暇の管理を簡素化するために、付与日を毎年

る場合の出勤率は、10月1日から12月31日までみればよいのでしょうか。

ます。

では、付与日を統一するために、年次有給休暇を前倒して付与する場合の出勤率の算定はどうすればよいかと、行政解釈で「斉一的取り扱い（全労働者について一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取り扱い）」により法定の基準日以前に付与する場合の年次有給休暇の付与要件である8割出勤の算定は、短縮された期間は全期間出勤したものとみなす（平6・1・4基発1号）とされていますので、ご質問の場合、10月1日から12月31日までの出勤実績と残りの9カ月の所定労働日は全て出勤したものととして1年間の出勤率を計算することになります。

問二 当社は小売業ですが、このたび数名のパート労働者を採用することとしました。パート労働者の勤務日、勤務時間については本人の希望と業務の都合によって決めることにしていますが、労働条件通知書にはどのように記載したらよいのでしょうか。

該労働者に適用される労働時間等に関する具体的な条件を明示しなければならない。なお、当該明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、労働者の利便性をも考慮し、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りる」（平11・1・29基発45号）とされていますので、ご質問の場合、労働条件通知書には「週3〜5日勤務、1日6〜8時間、1週20〜30時間労働とし、出勤日、日ごとの始業・終業時刻は、本人の希望等を聞き、就業規則第〇〇条に規定する職種ごとの勤務パターンから選択して、勤務前週の金曜日までにシフト表で示す」等と記載すれば良いこととなります。



1月1日に統一することとしました。ですから、4月1日に入社した者には、10月1日に10日付与し、翌年の1月1日に11日付与することになります。1月1日に付与す

答一 労働基準法（以下「法」といいます）39条では、「6カ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に10日の年次有給休暇を与え、その後1年ごとに、11日、12日、14日、16日、18日、20日（以降は20日）の有給休暇を与えなければならない。ただし、付与日から次の付与日の前日までの出勤率が8割未満の者には次の付与日に年休を与えることを要しない」と規定され、年次有給休暇の付与日前1年間（1回目は半年間）における出勤日数がその労働者の所定労働日の8割未満の場合には、年休を付与しなくても良いとされています。

問二 法15条では、「労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を明示しなければならない。この場合、契約期間、就業場所、従事する業務、始業及び終業時刻、休憩時間、休日、休暇、賃金の決定・計算・支払いの方法等については、書面で明示しなければならない」とされています。ご質問は、始業・終業時刻、休日等が日ごと・週ごとに変わる場合に、労働条件通知書へどのように記載するかという点ですが、行政解釈で「当