

特集

年次有給休暇

年次有給休暇について、ネットや解説書などでもすぐには見つけ出せない種々の疑問に悩まされることがあります。今回、そのような頻度としてはそう多くはない問題を取り上げてみました。

そもそも年次有給休暇とは

叫イ着週時　りて例と　④　②　①有つが四週の当時、時間で次あ  
ばフし休間制　りいでいす的金た的神耗か定休暇とは年で就労  
れバ、二日制とし週四　しかるも余裕め生活を回復するに値す  
ラワ、ラシスククが定、○　趣旨が判障を営む文化的肉体的  
時間年がララが定、○　でした。されば、時間は社会的にも経済的にも

更新日において繰越を除き、新規に一〇日以上の年休を付与された従業員に対して行うものですが、この五日には時間年休は含まれません。事業主は、時間年休で与えた日数を考慮せずに日単位にて年五日の年休を与えるなければならぬのです。これは、年次有給休暇を付与する趣旨は体力気力の回復にあるとする大前提に時間年休ではそぐわないとの理由からです。

休日出勤を命じられた人から、その日を年休として休みたいという申出があつた場合、これに応じて良いかというと、それはダメでしよう。その休日は振替えにでもされていない限りは休日です。休日に年休を取得することなどありません。これに応ずることは、たとえ本人の希望であつても違法行為となります。

休日出勤を命じた  
日の年休付与は

全国社労士会連合会は、従来の趣旨に、年休は「ゆとりある生活の実現にも資する」という趣旨を加え、時間年休も強制付与に加えるよう提言しています。

時間年休は含まれない

年五日の強制付与

社会保険労務士法人  
ふくる  
発行責任者  
高橋春夫

途中でパートから正社員に変更

途中での取得日数の変更は、なー

短時間労働者等に対する  
付与日数は正規労働者より  
は少なくなっていますが、  
この短時間労働者が年休付  
与期間の途中で正社員に変  
更となつた場合、正社員に

なったときから年休が増えたのかというと、そうではありません。年休は更新のときに向こ

## 労災休業の待期三日間

本人からの申出であれば年休扱いは可能

な申出であれば応じてかまわないことになります。されば事業主からの強制であれば法違反となります。

更に、その先の労災から  
の受給についてもそれをも  
らわずに、年休とすること  
も可能です。

事業主にとつて注意が必  
要なことは休業補償を支払  
うこととなる場合、その休  
業補償は非課税扱いとなる  
ことです。

## 労働日が決まっていない場合

その人から四日目となる  
日に年休で休みたい、と言  
つてきたときは困ります  
ね。その日が労働日なのか  
どうかがわからぬ。このうか  
した場合は両者話し合いで  
の決着しかありません。

事務所二ユース

社会保険労務士法人  
ふくる  
発行責任者  
高橋春夫

う一年間についての付与で  
あるということが付与時点で  
で確定されたものとなつて  
いるからです。途中で労働条件の変更が  
あつたとしてもそれは関係  
のないことです。この逆に正社員から短時  
間労働者になつた場合も同  
じ扱いとなります。