

『年次有給休暇Ⅱ』

1 休暇とは 労働義務を免除される日

有休の取得 入社から6カ月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して10日の有給休暇を与える。

時季指定権である → 「休暇の請求」、「承認」の観念ではない。

利用目的は自由 病気療養でも可、さらに休暇利用理由すら申し出る必要はない。

事業主は時季変更権のみを有する。事業の正常な運営を妨げる場合

ただし、ストライキの場合は年休とは両立しない概念であるので不可。

退職時の請求は、時季変更権は行使できないので与えることになる。

当日の休暇請求は変更権を行使できないし、予定も組めないので不可。(S57.3.1 此花電々局事件) 年休の請求時期は時季変更権を行使できる時間的余裕が必要。前日の就業時間内に行なう。

なお、時季とは「シーズンを加えた時期の意味」で、必ずしも具体的な月日を指定しなくてもよい、とされる。

1日を分割して請求してきても事業主に与える義務はない。土曜半ドン日の休暇も1労働日の休暇となる。

欠勤の事後振替は事業所の判断による。

2 入社後6ヵ月目に10日間の付与 (H6.4.1より)

3 6ヵ月未満の人の付与

初年度のみ前もって5日くらいの前借りが可能だが、計画的付与はできない。

この場合消滅時効は付与した日からとなる。

【説】ILO条約第5条の「年休を受ける資格の最低勤務期間は6カ月を超えないこと」による。

4 起算日の取扱い

5 計画的付与

会社の業務の繁閑で有給休暇を利用して計画的に休む。(所定労働時間の短縮にはならない。)

会社全体、部課、班、個人ごと。

要件 有休の命令 5日を残す 就業規則に明示、労使協定が必要。

6 年休の買取

年休の買い上げを予約し、年休日数を減らすことは違反。

ただし、法定外休暇や、時効、退職などの理由で消滅するような場合は違反ではないが、年休の取得を抑制することなく、取得しやすい環境を整備する必要がある。

7 年休の消滅

使う前に退職や解雇されたり、事業所が廃止になった場合

2年間の消滅時効

使用する休暇が当年度か前年度かについては事業主が指定することができる。