



気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-iplus.co.jp



先月もお伝えしましたが、2023年もメッセナゴヤに出展します。リアル開催は11/8(水)~11/10(金)に“ポートメッセなごや”で開催され、オンラインでは11/1(水)~11/30(木)まで開催されます。オンライン会場の弊社ブースでは、労働トラブル”問題社員「入れない」「生まない」「残さない」というテーマで資料を配布しています。ぜひダウンロードください。(「メッセナゴヤ2023」で検索ください)

topic

年次有給休暇の時季変更権

年次有給休暇(年休)は、原則、従業員が申し出た時期・日数を与える必要があり、例外として、会社が時季変更権の行使により、年休取得日の変更を要求することができます。

会社の時季変更権の行使が認められるのは、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。(労働基準法第39条5項但し書き)

判例から見る「事業の正常な運営を妨げる場合」の判断基準

時季変更権行使の可否については、判例より、「従業員から指定された日にどうしてもその従業員に働いてもらう事が企業の運営にとって不可欠であり、代替勤務者を確保することが困難な場合」という基準が示されています。

事件名	事件の概要	判決	判断基準
此花電報電話局事件 昭和53年1月31日判決	従業員が当日の始業時刻直前に年休を請求したことに對して、始業時刻後に時季変更権を行使した。	従業員の年休申入れが始業直前であり、会社が判断する余地がなかったため、始業後の 時季変更権行使が認められた。	従業員の所属する事業場を基準に、以下要素より総合的に判断 ①事業の規模・内容 ②従業員の担当する作業の内容・性質・作業の繁閑 ③代替要員配置の難易度 ④労使慣行等の諸般の事情
弘前電報電話局事件 昭和62年7月10日判決	勤務割の勤務体制をとる事業場で、従業員が年休請求した日に代替従業員の配置をせず、最低配置人員を欠くことになるとして、時季変更権を行使した。	会社が勤務割を変更して、代替勤務者を配置できる状況であったにもかかわらず、配慮をしていないとして、「 事業の正常な運営を妨げる場合 」には 該当せず、時季変更権行使は認められない。	従業員の指定した日に年休取得できるための配慮の有無 会社には、できる限り従業員の指定した時季に休暇の取得ができるよう、状況に応じた配慮をすることが求められる。
西日本ジェイアールバス事件 平成10年3月16日判決	人出不足が常態化し、年休の取得ができないことが明らかであったにもかかわらず人員状況改善の努力をせず、従業員からの予めの年休請求に応じず、時季変更権を行使した。	受注制限等による業務量の調整や代替要員確保のための努力を一切せず、会社が講ずべき配慮を尽くしていないとして、「 事業の正常な運営を妨げる場合 」には 該当せず、時季変更権行使は認められない。	従業員の指定した日に年休取得できるための配慮の有無 恒常的な人員不足から代替要員の確保が常に困難な場合、時季変更権の行使は認められない。

従業員が年休取得を希望した日に、どうしても働いてもらいたい場合、時季変更権行使という強制的なやり方ではなく、「なるべくこの日にしてほしい」など、希望や変更依頼を掛けていきましょう。

希望や変更依頼自体には、法的制限はかかりませんし、年休取得日の変更依頼に対して従業員が応じた場合も、合意による変更となり、時季変更権の行使にはあたりません。



- 年次有給休暇の取得に関する制限には、紹介した①時季変更権(39条5項)の他に、②計画的付与(39条6項)、③使用者による時季指定(39条7項など)といったものがあります。それぞれ意味合いや、実施の条件が異なりますので、言葉の使い分けには注意しましょう。

Q 来月に、年休付与の要件を満たす従業員がいますが、この従業員は、遅刻が多く、困っています。「遅刻3回で1日欠勤」等、ペナルティとして、遅刻・早退日の一部を「8割出勤」に含めないことはできますか？

A 所定労働日に、わずかでも出勤していれば、出勤日として扱う必要があります。

- 年次有給休暇（年休）の趣旨は、「従業員の心身の疲労を回復させ、また、仕事と生活の調和の実現にも資する」ところにあり、趣旨に基づき、発生要件や日数、取得に関して定められています。
- 年休は、従業員が、①6カ月以上継続勤務し、②全労働日の8割以上出勤することにより発生します。この「全労働日」とは、「労働契約上労働義務を課せられている日」をいいます。遅刻早退について、厚生労働省の見解では、「遅刻早退は、1労働日の所定労働時間の一部について就労しないものであるが、出勤率の計算上の欠勤は、労働日を単位としてみるべきものと考えられるので、これを欠勤として取り扱うことは認められていない。」とされています。
- そのため、遅刻や早退の日も、年休付与の出勤率の算定上は、出勤日として「8割出勤」に含めなければなりません。今回のように、遅刻の多い従業員に対して、「遅刻3回で1日分の欠勤とする」等、一定の基準を設けて出勤率を算定し、欠勤扱いとすることは、認められません。



- 昔からの慣行で「遅刻3回欠勤1日」という運用をされている会社を稀に見かけますが、遅刻に対しては、懲戒処分か評価で対応しましょう。例えば、1日8時間労働の会社で10分の遅刻を3回したとすると、10分×3回=30分の不就業にも関わらず、1日欠勤としてしまうと、働いている7時間30分の賃金が未払賃金となってしまいます。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナンチュが贈る

ちょこっとおきなわ料理



材料を混ぜるだけ!

塩黒糖ちんすこう

想像以上に簡単に美味しくできます♪

レシピ監修:玉城久美子
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

【材料(小さめ約20個分)】

薄力粉…100g, 粉末黒糖…40g, 上白糖…20g,
塩…小さじ1/4, ラード45g

【下準備】

- ・薄力粉をふるう
- ・オープン用の天板にクッキングシートを敷く
- ・オーブンを170度に予熱する

【作り方】

- ① ボウルにラード、2種類の砂糖、塩を入れてよく混ぜる。
- ② 薄力粉を加え、よくこねる。一つにまとまればOK。
- ③ ②を20等分にして丸く形を整え、天板に並べる。
- ④ オーブンで15~17分焼く。
(甘い香りがしてきたら2~3分焼いて完成)

焼き上げた時に、表面に割れ目ができるのが理想。
「サクッ」「ホロッ」とした軽い食感を楽しめます。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介

レモンと殺人鬼 くわがき あゆ
(宝島社)

第21回「このミステリーがすごい」大賞で文庫グランプリを受賞した作品です。

洋食屋を営んでいた父親が通り魔で殺され、その後母親も失踪して以降、別の親戚に育てられ不遇な日々を送っていた姉妹の姉が主役のミステリーです。

成人したのちに妹が遺体で発見され、保険金殺人の犯人の疑惑が出たところから物語は始まります。

妹を殺害した犯人を捜していくのですが、徐々に幼少の頃の記憶がよみがえり、事件の真相に近づいていきます。最後の結末は力技で着地する感がありますが、人間の眠っている狂気が描かれていて読み応えのある書籍でした。著者のような新人の作家が産み出される、「このミステリーがすごい」大賞という企画は素晴らしい取り組みだと思います。

社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一
Mail : cs@sr-iplus.co.jp <https://sr-iplus.co.jp/>

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧Twitter)

「#社労士 アイプラス」



いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。