

桑野社労士 & FP 事務所だより

平成 30 年 4 月 10 日

第 97 号

〒614-8093 京都府八幡市八幡三本橋 18-169 若ビル 1 階

TEL 075-874-4629 FAX 075-874-4630

E-mail kuwano@cosmos.ocn.ne.jp HP www.kuwano.biz

パート・アルバイトも

有給休暇が付与され、使用できます

付与日の直前の出勤率が 8 割以上で対象
有給休暇は、付与日の直前1年間(最初の付与は直前6か月間)の出勤率が 8 割を超えれば、付与されます。①労災による休業期間、②育児・介護の休業期間、③産前産後の休業期間、④有給休暇の期間は、出勤したものと取り扱います。

採用から6か月を経過した日に、この条件を満たせば、まず10日の有給休暇が与えられます。その後、1年経過するごとに、勤務年数に応じて次表のような日数が付与されます。

| 年数 | 0.5 年 | 1.5 年 | 2.5 年 | 3.5 年 | 4.5 年 | 5.5 年 | 6.5 年 |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 日数 | 10 日 | 11 日 | 12 日 | 14 日 | 16 日 | 18 日 | 20 日 |

<例>4 月1日採用の場合は、10 月1日に10日を与え、その後毎年 10 月1日に上表の該当する日数を与えます。採用日から、起算します。

パート・アルバイトも

週所定労働時間が 30 時間以上または週所定労働日数が5日以上の従業員は、パート・アルバイトであっても、上表の日数を与えなければなりません。

また、週所定労働時間が 30 時間未満で、なおかつ週所定労働日数が4日以下の従業員は、所定労働日数に応じて下表の日数を与えなければなりません。

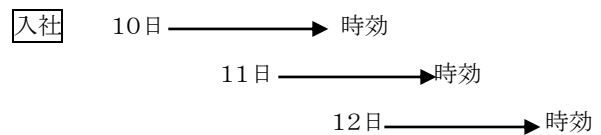
| 週労働日数 | 勤務年数 | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 0.5 年 | 1.5 年 | 2.5 年 | 3.5 年 | 4.5 年 | 5.5 年 | 6.5 年 |
| 4日 | 7日 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日 | 5日 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日 | 3日 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| 1日 | 1日 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |

※ 所定労働日数が週によって異なる場合は、「1年間の所定労働日数」で判断します。また、所定労働日数は、付与時点の週所定労働日数で計算します。

有給休暇の時効

有給休暇は、与えた日から2年で時効となります。したがって、与えた日から1年間で使い切れなかった有給休暇は翌年に繰り越し、新たに加えられた休暇日数に加算します。しかし、更に1年間使わなかったときは、消滅します。

H30.4 H30.10 H31.10 H32.10 H33.10 H34.10



休暇日数 10日 21日 23日

有給休暇の取得は拒めません

有給休暇は、「会社(事業主)の承認によって与える」という性質のものではなく、従業員が取得したい日を前日までに指定すれば、与えられるものです。



ただし、有給休暇の取得を認めることにより、事業の正常な運営を妨げることになる場合は、別の日に取得するよう求めることができます(これを、「時季変更権」といいます)。しかし、裁判例では、時季変更権を行使するための条件は極めて限定されており、「単に忙しいから」という理由だけでは、認められません。また、有給休暇の使い道についても、会社(事業主)は指定することはできません。

(裏面に続く)

解 雇

解雇とは、使用者の一方向的な意思表示により労働契約を終了させることです。

普通解雇 — 整理解雇、懲戒解雇以外の解雇

労働契約の継続が困難な事情がある時に限られます

- ・勤務成績が著しく悪く、指導を行っても改善の見込みがないとき
- ・健康上の理由で、長期にわたり職場復帰が見込めないとき
- ・著しく協調性に欠けるため、業務に支障を生じさせ、改善の見込みがないとき

整理解雇 — 会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇

これまでの裁判例を参考にすれば、労働組合との協議や労働者への説明を行うとともに、次のことについて慎重に検討することが重要です。

- ・人員減を行う理由
- ・できる限り解雇を回避するための措置をつくすこと
- ・解雇対象者の選定基準が客観的・合理的であること

懲戒解雇 — 従業員が極めて悪質な規律違反や非行を行った時に、懲戒処分として行うための解雇
就業規則や労働契約書に、その要件を具体的に明示しておく必要があります。

解雇権の濫用は無効

労働契約法第16条には、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を乱用したものと見て、無効とする。」と定めています。

解雇についての法令上の制限

次のような場合は、法律の規定により解雇が禁止されています。

- ① 業務上の傷病により休業する期間及びその後30日間の解雇(法第19条)
- ② 産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇(法第19条)
- ③ 国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇(法第3条)
- ④ 労働者が労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇(法第104条第2項)

- ⑤ 労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたことなどを理由とする解雇(労働組合法第7条)
 - ⑥ 女性であること、あるいは女性が結婚、妊娠、出産したこと、産前産後の休業をしたことを理由とする解雇(男女雇用機会均等法第9条)
 - ⑦ 育児休業の申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由とする解雇(育児・介護休業法第10条)
 - ⑧ 介護休業を申出をしたこと又は介護休業をしたことを理由とする解雇(育児・介護休業法第16条)
 - ⑨ 労働者が都道府県労働局長に対して個別労働関係紛争の解決援助を求めたことを理由とする解雇(個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条)
 - ⑩ 公益通報をしたことを理由とする解雇(公益通報者保護法第3条)
 - ⑪ 裁判員となったり、裁判員の職務をするために休暇を取ったこと等を理由とする解雇(裁判員法第100条)
- (次号に続く)

事務所からひとこと



4月8日(日)に、滋賀県南部を巡ってきました。まず、石山寺。平安時代に、清水寺(京都)や長谷寺(奈良)と並び、参観観音と言われた観音霊場です。東大門を入り、しばらく行くとまず目に入るのは「硅灰石(けいはくせき)と呼ばれる石灰岩が花崗岩と接触して出来た巨大な石。その上に、多宝堂が見えました。紫式部ゆかりの寺ということで、「石山寺と百人一首」という特別展もしていました。昼食は、志じみ釜飯と近江のおぼんざいを、いただきました。志じみの香りと味が、美味でした。

昼食後は、一番丸で瀬田川のリバークルーズ。少し風が強かったですが、船の2階に上がり、風景を楽しみました。かもめが、餌を目当てに後を追ってきました。次に、三井寺。ここは、正式には園城寺(おんじょうじ)といい、天台宗の総本山だそうです。三井の晩鐘・金堂・一切経蔵・三重塔・観音堂などを、見て回りました。御朱印集めに忙しい者、良縁縁起の力餅を買う者など、それぞれに春の一日を楽しみました。