

2007年12月号

年次有給休暇の請求を認めない場合

年次有給休暇は、一定の基準を満たした労働者が請求した場合、事業主の時季変更権の行使がなければ取得できるものとされています。一方、事業主がその請求を認めなくてもかまわない場合があります。どのような場合に労働者からの請求を認めなくてもよいかは、次のとおりです。

■当日の請求■

年次有給休暇は、所定労働日に対して“労働日を単位”として付与します。従って、年次有給休暇の「当日の請求」は、既にその日の労働日が始まっているので「一労働日」にはならず、認めなくても構いません。

もっとも、急病や緊急事態等で年休の請求があるときに、事業主の裁量でこれを認めることは実務上よくあることですが、この場合は就業規則等にその旨記述されていることが望ましいでしょう。

■争議行為への参加■

労働者が争議行為へ参加するため、年次有給休暇を請求した場合、これを認める必要はありません。労働者から見れば、争議行為中は賃金の請求権は発生しませんが、年次有給休暇を取得することにより有給で争議行為を行うこととなり、法の趣旨と相容れるものではないからです。

■長期休職中■

就業規則等に基づき休職させた労働者からの請求は認めなくても構わないとされています。

それは休職が発令されたことにより、その期間はその労働者には労働義務はないので、「年次有給休暇を取得する余地はない」と解されているためです。

■全労働日の8割未満■

労基法では、「全労働日の8割以上出勤した労働者に対して・・・」と、年次有給休暇取得の際に出勤要件を課しています。この出勤日数が「8割」に満たなかった場合は、年次有給休暇を付与する必要はありません。

この「全労働日」には、業務上災害による休業日、育児休業日、産前産後休業日、介護休業日、年次有給休暇取得日は、含めます。

(発行元)

タケウチ社会保険労務士事務所

〒136-0071 東京都江東区亀戸 1-7-3-201 SoftOffice#5

TEL : 03-3683-5019 FAX : 03-6862-5782

e-mail : info@takeuchi-office.com

URL : http://www.takeuchi-office.com

広がる職場でのうつ

最近は、うつ病で休職する人が増えています。その背景には、長時間労働や成果主義、上司の“パワハラ”などによるストレスの影響があると思われます。うつ病の人は、自分自身への嫌悪感や無力感に苦しんでいることが多く、次の言葉は禁物です。

「このごろ、どうしたんだ」「君は甘えている」「気分転換したら」

うつ病の人は、「この人には話してもよい」と相手を選択して相談することが多いので、相談を受けた人は、話をしっかり聞き、「支える」というメッセージを伝えることが大切です。その後は、産業医や外部の専門機関に受診の必要性を相談することがよいでしょう。

行方不明者の退職

無断欠勤や行方不明になった労働者をいつまでも在籍させておくことは難しいでしょう。しかし、配偶者や親族による退職届の意思表示は無効とされています。

このような場合、懲戒規定に基づいて解雇するケースが多いと思いますが、解雇するにはその意思を相手方に通知する必要があります。その方法の一つが、裁判所による公示送達です。

また、解雇以外で退職とするためには、就業規則等に「3カ月間行方不明の場合は自然退職とする」などと規定することにより、その定めに従って相手方に通知することなく退職とすることができます。

今年1年間お世話になりました。

また、来年もよろしくお願ひいたします。
当事務所の年末年始休暇は次のとおりです。

平成19年12月29日から
平成20年1月3日まで

なお、緊急の場合は、次にご連絡願ひます。
携帯 090-7716-6781

【編集後記】

早いもので今年も残り1週間となりました。今年10月から発行を開始した本事務所通信も今年最後の発行となりました。来年も人事労務に関するトピックスや最新情報、法改正情報等をさまざまな視点からお伝えできればと思っています。今年1年間、大変お世話になりました。来年もよろしくお願ひします。