

年休の使用日はこっちで調整して決めるから希望を出しても無駄だよ



好きな日に休めない…

あなたの年休の残日数は0日です



使った記憶がないのに年休がなくなっている…

NG

(その1) 労働者の意向を反映しない年休付与

我が社に年休なんてない!



治外法権の主張

年休をとりたきゃ俺の許可を取れ!



申請者への威圧

俺の若い頃は年休なんか取らなかつたぜ



年休を使用しないことの美化

NG

(その2)

年休の取得抑制

年休付与のNG 4選

NG

(その3)

年休取得者への不利益な取り扱い

年休で休んだ人は皆勤手当は不支給よ

年休の使いすぎで評価を下げるぞ

年休を使うやつには賞与は払わん!



年休を使うほど損をする…

NG

(その4)

パート・アルバイトへの未付与

パートにはシフト休があるから年休はないって本当なの?



ほかの休みとの混同

勤務時間が短いのに年休なんか認められるわけないだろ



付与対象の誤解・不知

詳細は裏面をご覧ください

はじめに…

労働基準監督署には様々な労働相談が寄せられますが、数ある相談を見ていると分野ごとに典型的な『NG行為』というのが見えてきます。今回は過去に出雲労働基準監督署に寄せられた『**年次有給休暇**』に関する相談から見えてきた典型的なNG行為のうち特に押さえておきたい事項を4選としてまとめてみました。

これらのNG行動は、法令違反や労使紛争のきっかけとなる可能性があり、実際に問題となって労働基準監督署に行政指導等の申し立てがされるケースも少なからず発生しています。

難しい法律上の理屈はさておき、まずは分かりやすいところからNG行為の排除に努めていただくと幸いです。

●NG行為の解説 ～どこがダメなの？NG行動～



NG行為 その1 『労働者の意向を反映しない年休付与』

一部例外規定の適用がある場合（※）を除いて、**有給休暇をいつ使うのかは労働者に委ねられています**。したがって、労働者の意向によらず特定の日を勝手に有給休暇扱いすることはNG（法令違反）となります。

勤務日調整などのため、労働者に確認することなく労働日を有給休暇に置き換えているケースが散見されますが、こういった取り扱いはNGであり、また、このように**本人の意に反して有給休暇扱いした日については、法定の有給休暇を取得させたものとは見なすことはできません**。（労基法第39条第5項ほか）

※①計画的年休制度による場合、②時季変更権を行使する場合、③年5日の範囲内で使用者が時季指定をする場合

NG行為 その2 & その3 『年休の取得抑制』『年休取得者への不利益な取り扱い』



年次有給休暇の取得を抑制する一切の不利益な行為は法令で禁止されています。

したがって、労働者が有給休暇の取得した際に実際に懲罰や仕事外しなど直接の不利益行為を行う場合だけでなく、労働者が有給休暇の申請を思いとどまるような取り決め（評価への影響や手当不支給など）をすること自体がNG行為となります。（労基法第136条）

また、同様に労働者の有給休暇の申請を思いとどまらせるような働きかけやこれに類する行為（付与日数を教えない、虚偽の日数を教える、特段の必要性なく使用目的を尋ねる、申請前に職場の了解を求めさせる、複雑な申請手続や過剰な申請期限を設ける など）も同規定に抵触する可能性があるので注意が必要です。



NG行為 その4 『パート・アルバイトへの年休未付与』

年次有給休暇は雇用形態や身分に関わらず、勤務日数や時間、勤続年数に応じて等しく付与されます。

例えば、週に1日、4時間だけ働いている学生アルバイトの方でも、大きな欠勤なく勤務していれば、雇入れから6か月経過した時点で、1日の年次有給休暇が**法令上当然に付与されます**。

また、正社員に比べて勤務日数の少ない方でも、勤続年数が長くなれば年に10日以上有給休暇が付与されるので、この場合は付与後1年以内に少なくとも5日間を取得させる義務が使用者に課せられます。

※労務管理上のNG行為は上記に限られないのでご注意ください。

ご不明な点は出雲労働基準監督署（0853-21-1240）までお気軽にお問合せください。