

2015年(平成27年)5月29日 金曜日

Q 従業員から当日に有給休暇の申請がありました。有給休暇とはどのようなものですか。当日の申請でも認めなければならないのですか。

A 有給休暇とは、毎年一定の日数の休暇を有給で保障するものです。使用者は、6カ月以上継続勤務し、その8割以上



有給休暇の当日申請

雇用側には変更する権利

出勤した労働者に対して一定日数の有給休暇を与えなければなりません。パートタイマーの場合は労働日数によって比例付与されますが、週30時間以上勤務する人や週5日以上勤務する場合は一般労働者と同じ扱いになります。

が、未消化分について事後的に対価を支払うことは許されず、もっとも使用者は未消化分を買い上げる義務を負うわけはありません。

有給休暇が未消化の場合、2年で時効になります。また、有給休暇の買い上げは、あらかじめ合意することは違法です。

労働者から特定の日に有給休暇の請求がなされた場合に、指定された日に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には使用者はそれを変更することができます(時季変更権)。

日における労働者の労働が事業運営に不可欠であること②代替要員の確保が困難であること①の2点が必要です。

具体的には、労働者の職務の代替性の有無・程度(職務の一般性・専門性)、代替要員の確保の

断されます。

なお、使用者は時季変更が認められる場合には代わりの日を指定する必要はありません。労働者があらためて別の日を請求することになります。

客観的可能性、代替要員の確保のための時間的余裕の有無などを総合して判

また、有給休暇の請求は使用者が時季変更権の行使を検討することが可能な程度に事前になされなければなりません。お尋ねのような当日の請求では遅すぎると考えられ、請求を認めないことも可能と考えます。(弁護士 松田健太郎)