

労働相談 Q&A

—パートタイム
労働者の年休—



中小企業労働相談所に寄せられた相談をもとに、お答えします。

Q 私は個人経営の事業所に平成27年4月1日に採用になり、現在まで勤務しています。労働時間は1日6時間、週所定労働日数は4日です。賃金は、時給です。パートにも年休があると聞き、事業主に尋ねたところ、「うちは零細で従業員が少ないので、年休はない。」と言われました。これまで病気で休んだときなどは、欠勤になり賃金は支給されません。零細企業で休んだら事業に支障があるだろうと思って我慢してきましたが、法律はどうなっているのでしょうか。

A 年休について労働基準法(以下「法」という。)39条は、労働者の心身の疲労を回復させたり、ゆとりある生活の実現に資するという位置づけから、休日以外に毎年一定日数の年休を与えることを定めています。年休は正社員、パートを問わずすべての労働者を対象としますが、年休権が発生するには、1年間(初年度は6か月)の継続雇用と1年間(初年度は6か月)の出勤率が8割以上の2要件を充たすことが必要です。この要件を充たせば、労働者は法律上当然に所定日数の年休の権利を取得し、使用者はこれを与える義務を負います。労働者がその有する年休日数の範囲内で、具体的な年休の始期と終期を特定して時季指定をしたときは、客観的に事業の正常な運営を妨げる事由が存在し、かつ、これを理由として使用者が時季変更権の行使をしないかぎり、年休が成立し、年休日における就労義務が消滅します。

法39条は強行規定であり、法で定める労働条件の基準は最低のもので(法1条)、この基準に達しない労働条件を定める労働契約は無効となり、無効となった部分は法で定める基準によることとなります(法13条)。したがって、年休権を放棄する労働契約を締結しても、その部分は無効となります。

また、年休をとることを事業主が拒否したら法39条違反となります。

次に、労働者が指定する時季に年休を与えることが、事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主に時季変更権が認められています(法39条5項)。「事業の正常な運営を妨げる」か否かは、労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきであるとされています。

事業の正常な運営を妨げる事情は、企業によりそれぞれ異なりますが、年休権は法39条により労働者に特に認められた権利であり、その実効を確保するために刑事罰(6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金)等の制度が設けられていること及び年休の時季の選択権が第一次的に労働者に与えられていることから、法の趣旨は、事業主に対してできるだけ労働者が指定した時季に年休を取れるよう状況に応じた配慮をすることを要請しています。

事業主が、代替要員の確保努力や勤務割りの変更など事業主として尽くすべき通常の実施を行えば時季変更権の行使を回避できる余地があるにもかかわらず、これを行わない場合や、恒常的な要員不足により常時代替要員の確保が困難であるというような場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に当たらないとされます。

なお、労働者が退職する場合に年休をまとめて取るときは、事業主は時季変更権を行使できません。

お尋ねの件は以上のとおりですが、相談者の場合は週所定労働時間が30時間未満、週所定労働日数が4日ですので、上記の2要件を充たしていれば、平成27年10月1日に7日、平成28年10月1日に8日の年休が付与されます。年休権は2年の消滅時効が適用されますので、初年度分は繰り越され、計15日の年休が付与されていることとなります。

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

◆相談先◆宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/都城/日南/延岡) [宮崎県労働相談窓口](#) [検索](#)

お問合せ先◆宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当 ☎0985-26-7106