

(5) 年次有給休暇の繰越

年次有給休暇の請求権は2年間で、与えられた年に取得しなかった年次有給休暇は、翌年に繰り越して取得することができます。

(6) 時間単位での取得

事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できます。なお、年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。

(7) 年次有給休暇の賃金

年次有給休暇に対して支払うべき賃金については、下記のいずれかの算定方法から選択し、就業規則に定めておく必要があります。ただし、ウを選択する場合については、労使協定の締結が必要となります。

ア 平均賃金

イ 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

ウ 健康保険法による標準報酬日額(標準報酬月額÷30)に相当する金額

◆主な関係条文:労働基準法39条、115条、同法施行規則24条の3、25条

8 休職・休業

(1) 休職

休職とは、労働者が病気やケガ等で働けない場合、雇用契約そのものは維持したまま一定の期間労務に従事することを免除(禁止)する制度です。法律上、休職に関する定めはなく、制度を設ける場合は、就業規則等に定めることが適切と考えられます。

休職期間中の賃金支払いについては、就業規則等の定めによります。私傷病で休職し会社から賃金の支払いがない場合は、傷病手当金が支給されることがあります(P96参照)。

(2) 休業

休業は会社都合、あるいは産前産後の休業、育児休業、介護休業等、法律にもとづいた制度により就労を免除されるものです。

労働者が労働契約に従い労働提供ができる状態にありながら、使用者の責めに帰すべき事由(使用者の責任)により休業した場合、労働基準法は休業手当として平均賃金の60%以上の支払いを使用者に義務付けています (P21参照)。

使用者の責めに帰すべき事由とは、天災事変の不可抗力による休業以外で、例えば、原材料の不足、資材・資金難などによる操業停止等が該当します。

◆主な関係条文 : 労働基準法 26 条

9 妊産婦・女性の就業制限

労働基準法及び男女雇用機会均等法では、母性保護の観点から女性労働者のために、以下のような規定が設けられています。

(1) 産前・産後休業

使用者は、6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合、就業させてはいけません。

また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経過した女性から請求があれば、医師が支障なしと認めた業務には就業させてもかまいません。

産前・産後休業中及びその後30日間の解雇は禁止されます。

(2) 時間外労働・休日労働・深夜労働又は変形労働時間制(フレックスタイム制を除く)の制限

使用者は、妊産婦が請求した場合、これらの労働に就業させてはなりません。なお、労働基準法では、妊産婦とは、妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性をいいます。

(3) 軽易業務への転換

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

(4) 危険有害業務

使用者は、妊産婦を、重量物を取り扱う業務や有害ガスを発散する場所での業務などに就かせてはなりません。