

知らなきゃ損する労基法39条！①

年休は労働日に付与するもの

労働基準法（労基法）39条第1項は「使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全**労働日**の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十**労働日**の有給休暇を与えなければならない」と謳っています。分かりやすく言えば「会社は、入社して6ヶ月経ちかつ、8割出勤した社員には、仕事する日に合計10日間の年休を出さなければならない」ということです。

普段私たちが使っている年休ですが、労基法39条を知っておかないと損することがありますので、ぜひ覚えて下さい。

上記赤文字の「労働日」とは、読んでのごとく労働する日、仕事の日のことです。公休や特休（特別休日）は「休日」になるので、労働日ではありません。従って、以下のことは労基法39条1項にかかわる問題なので知っておきましょう。

- ◆労働者が時季指定した日は、年休を付与しなければならない。
- ◆特休・公休に年休を付与することはできない。
- ◆特休・公休に年休を申し込むことはできない。

年休が失効することは、法的に有り得ないことです。ただし、会社には時季変更権があり、年休を付与しないための隠れ蓑になっているのが現状です。特休・公休を年休にすることはできないので、前もって翌月分の休日が分かっている必要があります。会社が強行した休日予定日発表の廃止は、まさに労基法を軽視する行為です。年休を申し込んだ日を特休・公休に振り替え、そこに一方的に休日出勤を指定するなど論外です。

大阪第二運輸所に所属する組合員3名は、会社の休日出勤や年休の取り扱いが労基法39条に違反するとして、提訴しました。