

正誤表 ②

本誌15・16・21ページに誤りがある場合がございます。該当ページご覧の上、誤表記の際は下記の訂正をご参照ください。

15
ページ

誤

②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)
 →重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間(前の期間の始期から後の期間の終期までの期間)の長さに応じた日数(比例按分した日数)を、当該期間に取得させることも認められます。

(例)
 4/1入社で、
 初年度は10/1に付与
 翌年度は4/1に付与する場合

通常は1年目の10/1～翌9/30までの1年間に5日取得させ、2年目の4/1～翌3/31までの1年間に5日取得させることになるが、期間の重複が生じるため管理が複雑になる。

この場合には、10/1～翌々3/31までの期間(18箇月)に、 $5日 \div 12 \times 18 = 7.5日$ 以上取得させることも認められる。

正

②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合(全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など)
 →重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間(前の期間の始期から後の期間の終期までの期間)の長さに応じた日数(比例按分した日数)を、当該期間に取得させることも認められます。

(例)
 4/1入社で、
 初年度は10/1に付与
 翌年度は4/1に付与する場合

通常は1年目の10/1～翌9/30までの1年間に5日取得させ、2年目の4/1～翌3/31までの1年間に5日取得させることになるが、期間の重複が生じるため管理が複雑になる。

この場合には、10/1～翌々3/31までの期間(18箇月)に、 $5日 \div 12 \times 18 = 7.5日$ 以上取得させることも認められる。

16
ページ

誤

ここも注目 ～就業規則による規定～

使用者による年次有給休暇の時季指定を実施するに当たっては、就業規則への規定は必須ではありませんが、労使間でトラブルが生じないようにしておくためにも、時季指定の方法等について就業規則へ記載しなければなりません。

正

ここも注目 ～就業規則による規定～

休暇に関する事項は**就業規則の絶対的記載事項(労働基準法第89条)**であるため、使用者による年次有給休暇の時季指定を実施する場合は、**時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について、就業規則に記載しなければなりません。**

21
ページ

誤

⑦ 長時間労働者に対する面接指導等の実施に当たって

月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下のア～ウを図りましょう。調査審議の結果の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。

正

⑦ 長時間労働者に対する面接指導等の実施に当たって

月80時間超の時間外・休日労働をさせた事業場又はそのおそれのある事業場等においては、衛生委員会等で調査審議のうえ、以下のア及びイを図りましょう。調査審議の結果の際は、申出を行うことによる不利益取扱いの防止など、申出がしやすい環境となるよう配慮しましょう。

