|  |
| --- |
| 年５日の有休取得が義務付けられました |
| 賃金が下がらず、いつでも取れてこそ有給休暇 |

　年次有給休暇（有休）は労働者の当然の権利です。

定時制･パートでも有休はあります

　有休の最低限の付与日数は、下の表のとおりで、定時制・嘱託・パートなど労働時間の短い労働者でも、労働時間に応じて比例付与されます。また３か月とか半年とかの契約で更新している場合でも、勤続年数は通算されます。

　パートに有休はないとか、半年契約だから有休はない、などという会社があったら、法律違反なのです。

有休消化が年５日未満なら罰金

　2019年４月から、企業は従業員（年10日以上の権利がある者）に対して、年５日以上の有休を、時季を指定して取得させることが義務付けられました。違反した場合は、30万円以下の罰金が課されます。時季の指定は、労働者の意見を聞いて、その希望にそった時季にしなければなりません。



賃金が減らない仮想営収方式を

　有休を取った場合の賃金保障については、労基法で、①平均賃金②通常の賃金③健保日額のいずれかで払うと決められています。

　しかし、有休を取ったため足切に届かなかったり、累進歩合の場合には、大幅に賃金や一時金が下がる場合があります。

　有休を取った日に平均的な営収をあげたものとみなして賃金計算をする仮想営収方式や、有休取得日数に応じて足切（歩合率の変更点）を引き下げる足切減額方式で計算すれば賃金が下がることはありません。

　労働組合がある職場では、会社と団体交渉をして賃金保障を協定したり、いつでも気兼ねなく有休がとれる職場づくりにとりくんでいます。

|  |  |
| --- | --- |
| *自 交 総 連* | (本部)〒110-0003　東京都台東区根岸2-18-2-201　Tel:03-3875-8071  　　　　Mail:info@jikosoren.jp　ホームページ 自交総連←検索 |