

労働基準情報

年休の追加が必要？ フルタイム勤務に変更

労基


パートタイマーが正社員に登用され、年明けからフルタイム勤務になりました。これまでは週3日か4日の勤務だったため、年休日数も少なかったのですが、正社員に登用された時点で不足分を追加しなければならないのでしょうか。



A 直後の基準日から日数を改定

年次有給休暇は、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務した労働者に対し、以後継続勤務年数1年ごとに一定の日数を付与することが使用者に義務付けられていますが、1週間の所定労働時間が30時間未満であって、かつ所定労働日数が週4日以下か年間216日以下の労働者についてはその日数に応じて、通常の労働者より少ない日数の年休を比例付与すれば足りるとされています（労基法39条、労基則24条の3）。

何日付与するかは、毎年年休を付与する「基準日」の時点における所定労働時間及び日数で判断します。また、基準日から次の基準日までに時間や日数の変動があっても途中で付与日数を加減する必要はなく、次の基準日から新しい所定日数等に応じた日数を付与します。

一方、勤務年数は勤務時間や日数の変動に関係なく、通算して付与日数を算出します。

取引先立寄り通災か 経路逸脱中断後のケガ

労災


帰宅する従業員に、途中で回り道をして取引先に書類を届けるよう頼みました。ところが、途中下車の駅で後ろから押され階段で転んだそうです。

労災保険上の扱いはどうなるのでしょうか。既に「通勤経路を逸脱」した後のケガという点が気にかかります。



A 業務上災害として補償が可

退勤したのち、自宅に帰る途上の事故は、通常は通勤災害として処理されます（労災法7条1項2号）。

原則として「通勤経路を逸脱・中断した後の往復」は通勤と認められませんが、日常生活上必要な最小限度の行為を行った際は「逸脱・中断の間」を除き通勤災害として補償の対象となります。

「最小限度の行為」は、労災則8条に列挙されていますが、この中には「書類の配達」等は含まれていません（同条3項）。なぜかという点、「住居と就業場所の間の往復行為」であっても、「業務の性質を有するもの」は通勤の範囲から除外されているからです（同条2項）。書類を届けるための移動が業務と認定されれば、業務上災害として補償が行われます。

出勤前・退勤後に通勤途上で用務を行う場合、次の諸点が判断基準とされています（労災法コメント）。

- ・事業主の業務命令（黙示を含む）があったか
 - ・用務遂行に当たり、平常の通勤時間・順路等と著しく異なった方法による必要があったか
- これらについて、積極的に解すべき事情があれば、業務遂行性があると認められます。