

組合の要求を実現

年次有給休暇の『翌年自動繰越制度』 ボーナスに影響のない『子の看護／介護休暇制度』

年次有給休暇制度改正のポイント

承認申請手続き不要！ だからこれからは

残ってしまった有給休暇があったら
繰越承認申請そして監督者の同意
繰越日数を加算した暫定休暇予定表の提出
(注意：全ての手続きが無くなる訳ではありません。)

休暇付与から2年間有効＝自動繰越です

契・協約の条文から「監督者により同意された場合」は削除され、2年間有効である旨を明記させました。組合員の皆さん、契・協約改正文(抜粋)を和文・英文にて次ページに記載しましたので参照してください。

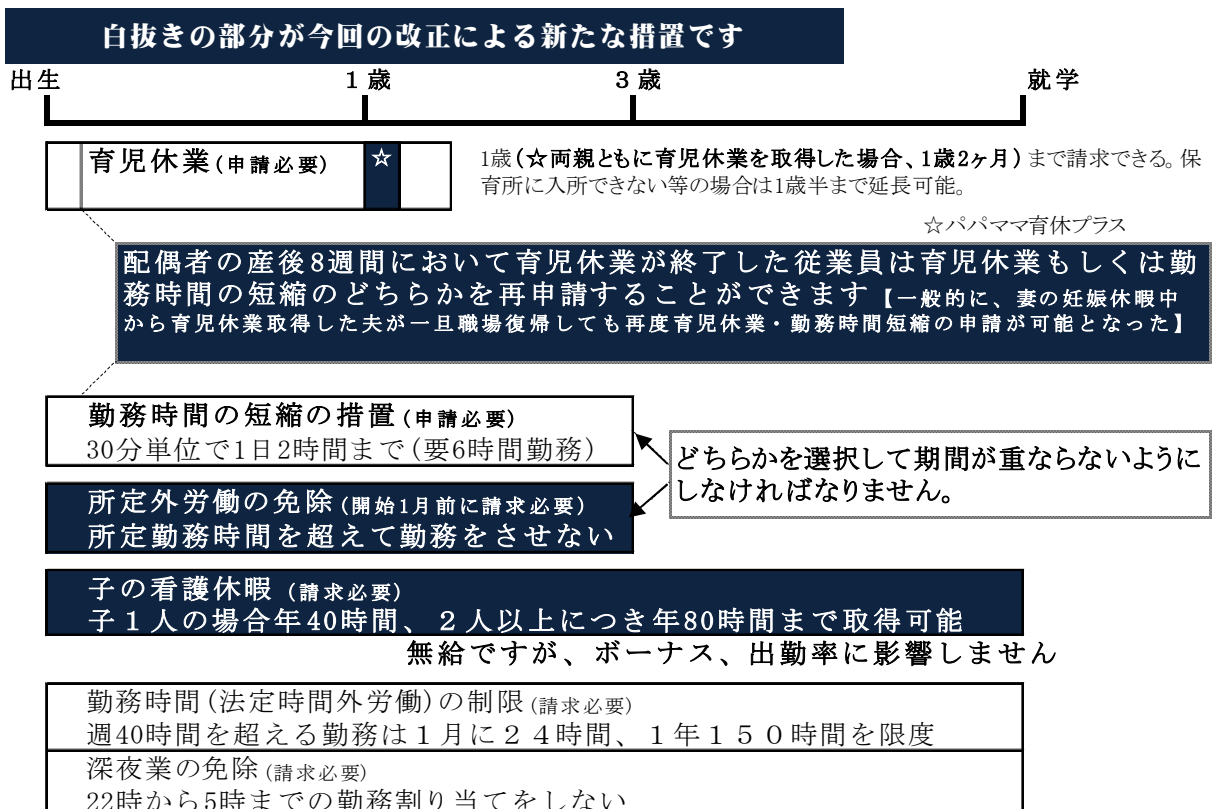
毎年1月1日には昨年残った有給休暇日数プラス新たに20日付与されますが2年を経過した有給休暇は失効します。【有給休暇は最大40日】

2年間有効のイメージ

2013年1月1日	2014年1月1日	2015年1月1日
20日付与されました	新たに20日付与！ 残した10日とあわせて計30日使用可能	新たに20日付与！ 2014年付与の20日を残したので計40日使用可能
10日使用 1年目(残10日)	5日使用 2年目(残5日)	2年経過した2013年付与の5日は失効
	0日使用 1年目(残20日)	2年目(残20日)
		1年目(残20日)

労働基準法 39 条：出勤率要件が適用されることとなり20日間の有給休暇付与には8割以上の出勤率が必要となります。(出勤率＝出勤した日÷全労働日 次ページ参照)
組合としては私傷病のため出勤率を満たせなかった従業員のために労基法を上回り『出勤30日につき1日の有給休暇付与』を追加させました。子の看護/介護休暇も勿論、出勤率に影響しません。

育児介護休業法に基づく改正のポイント



MLC及びIHA改定文(抜粋)

<p>MLC 第7章 A 節 3 IHA 付属書 4 (英文付属書 10)、B 節 3</p> <p>3. 休暇の使用</p> <p>a. 常用従業員については、取得した日から二暦年以内に休暇を使用しなければならない。従業員が、休暇の権利を取得した日から二年以内の継続した雇用において休暇を使用しない場合には、未使用の休暇は失効するものとする。</p> <p>b. 高齢従業員として再雇用され、かつ、継続する雇用としてみなされる従業員の休暇については、未使用の休暇は、休暇を取得した日から二年後又は継続する雇用期間の終了日のいずれか早い日に失効するものとする。</p> <p>c. 限定期間従業員については、休暇の権利を取得した日から起算して2年以内の継続する雇用期間内に休暇を使用しない場合には、その休暇は失効するものとする。</p>	<p>MLC Chapter 7, Section A, Paragraph 3 IHA Section B, Supplement#10, Paragraph 3</p> <p>3. Use of Leave.</p> <p>a. Leave for permanent employees must be used within two calendar years from the date acquired. When an employee does not use annual leave within two years of continuous employment from the date of acquiring the leave entitlement, unused leave shall be forfeited.</p> <p>b. Regarding leave for those reemployed as post-retirement employees and who are considered to be in a continuous employment, unused leave shall be forfeited after two years from the date of acquiring leave or on the day continuous employment period ends, whichever comes first.</p> <p>c. When a limited term employee does not use annual leave within two years of continuous employment period from the date of acquiring the leave entitlement, unused leave shall be forfeited.</p>
--	--

出勤率 = 出勤した日数 ÷ 全労働日

出勤した日	出勤日に含む	<ul style="list-style-type: none"> ● 全ての有給休暇(私傷病の傷病休暇を除く) ● 業務上・通勤による傷病での無給休暇 ● 子の看護休暇 ● 介護休暇 ● 育児休業 ● 介護休業 	出勤日に含まず	<ul style="list-style-type: none"> ● 休日 ● 勤務を要しない日 ● 祝日に労働した日 ● 私傷病の傷病休暇 ● 無給休暇(業務上・通勤による傷病を除く)
全労働日	全労働日に含まず	<ul style="list-style-type: none"> ● 休日 ● 勤務を要しない日(例：管理休暇) ● 祝日 ● 米側の都合により勤務が許されない日(例：休業手当身分) ● ストライキの日 ● 不可抗力による休業日(例：自然災害など) 		

注意：1時間でも勤務した日は出勤日として扱われます。(祝日の労働は除く)

このように「出勤率8割に満たない従業員」には通常勤務をこなしている限りは当てはまりません。私傷病で長期休暇の場合には、労働基準法39条の要請を上回り30暦日出勤ごとに1日(8時間)の有給休暇が付与されます。(常用パートは30暦日中、22時間について1時間)