

- 〔問 5〕 労働基準法に定める年次有給休暇に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。
- A 使用者は、その事業場に、同時に採用され、6か月間継続勤務し、労働基準法第39条所定の要件を満たした週の所定労働時間15時間(勤務形態は1日3時間、週5日勤務)の労働者と週の所定労働時間28時間(勤務形態は1日7時間、週4日勤務)の労働者の2人の労働者がいる場合、前者に対しては、後者より多くの日数の年次有給休暇を付与しなければならない。
 - B 労働基準法第39条の年次有給休暇の権利の実効を確保するため、同法では、使用者は、毎年度当初に、個々の労働者に対して、その年度においてそれぞれの労働者が取得可能な年次有給休暇の日数を通知し、その請求予定時季を聴かなければならないこととされている。
 - C 年次有給休暇の斉一的取扱い(原則として全労働者につき一律の基準日を定めて年次有給休暇を与える取扱いをいう。)を行っている事業場において、毎年4月1日を基準日として年次有給休暇を付与している場合に、1月1日入社 of 労働者にその年の4月1日の基準日に労働基準法所定の年次有給休暇を付与する場合には、年次有給休暇の付与要件である「全労働日の8割以上出勤」の算定に当たっては、1月1日から3月31日までの間の実績についてのみ計算すれば足りる。
 - D 労働基準法第39条の年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは、労働者の自由であるが、労働者がその所属の事業場においてその業務の正常な運営の阻害を目的として一斉に年次有給休暇を届け出て職場を放棄する場合は、年次有給休暇に名をかりた同盟罷業にほかならないから、それは年次有給休暇権の行使ではない。労働者が、他の事業場における争議行為に年次有給休暇をとって届け出て参加するような場合も、同様にそれは年次有給休暇権の行使ではない。
 - E 年次有給休暇の付与要件である「全労働日の8割以上出勤」における全労働日の日数は、就業規則その他によって定められた所定休日を除いた日をいう。したがって、所定の休日に労働させたとしてもその日は全労働日に含まれないが、逆に、使用者の責に帰すべき事由による休業の日については、ここでいう全労働日に含まれる。