

- 〔問 6〕 労働基準法に定める年次有給休暇等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。
- A 労働基準法第39条第3項の適用を受ける所定労働日数の少ない労働者に関し、週所定労働日数が3日として雇われた労働者が、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した場合においては、当該6か月間勤務した日の翌日に所定労働日数が週3日から週2日の勤務に変更されたとしても、使用者は、週3日の所定労働日数の区分に対応する雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に定める日数の年次有給休暇を与えなければならない。
- B 年次有給休暇の期間について、就業規則により所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払うこととしている場合において、いわゆる変形労働時間制を採用していることにより各日の所定労働時間が異なるときは、時給制の労働者に対しては、変形期間における1日当たりの平均所定労働時間に応じて算定される賃金を支払わなければならない。
- C 平成13年4月1日に雇い入れられた労働者であって、週所定労働日数が5日であるものが、平成14年10月1日から1年間休職し、平成15年10月1日から勤務を再開して平成16年9月30日までに全労働日の8割以上出勤した場合、使用者は、同年10月1日以降、当該労働者に、14労働日の年次有給休暇を与えなければならない。
- D 派遣中の派遣労働者については、派遣先が極端な繁忙状態になっており、当該派遣労働者が年次有給休暇を取得すれば派遣先の事業の正常な運営を妨げるような場合であっても、年次有給休暇の時季変更権の行使に係る事業の正常な運営を妨げるかどうかの判断は、派遣元の事業についてなされる。
- E 6月30日をもって解雇により退職することの決まっている労働者が、労働基準法上20日分の年次有給休暇権を有している場合において、所定の手続に従って、6月15日から同月30日までの年次有給休暇を請求したときには、使用者は、いかに業務が繁忙であっても、当該労働者の解雇予定日を超えての時季変更は行えない。