

◆ 年次有給休暇を半日付与することはできますか

Q 当社派遣社員から、「午前中に病院に行く場合など、午後からは出社できるとにかかわらず、半日単位で有給休暇をとれないので半日付与を認めてもらいたい」との要望がありました。年次有給休暇の分割付与は可能でしょうか。

A 行政解釈上、労働基準法39条に規定する年次有期有給は1労働日を単位とするものであるから、使用者は労働者に半日単位で付与する義務はない（昭和24年7月7日基収1428号、昭和63年3月14日基発150号）とされていますが、必ずしも半日単位の付与に応じられないということではありません。原則1労働日が基準ですが、労働者からの申し出があれば半日単位の年次有給休暇の付与も認められています。

解説

1 半日単位の有給休暇

(1) 有給休暇の目的と1日単位の付与

1章6節「年次有給休暇の付与にはどのようなルールがありますか」にもあるように、本来年次有給休暇は、疲労回復の休養を目的としています。そのため、原則として1労働日を単位として与えられるものと解釈されています。

(2) 半日単位での付与の留意点

ただし、下記のような点に留意すれば、年次有給休暇を半日単位で付与することができます（平成7年7月27日基監発33号）。

- ① 労働者がある取得を希望して時期を指定し、これに使用者が同意した場合であること。
- ② 本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される場

合であること。

- ③ 労働者が1日単位で年次有給休暇の時季を指定しているにもかかわらず、これに反して、使用者が半日単位で年次有給休暇を付与できないこと。

2 「半日単位」の考え方

「半日単位」の付与には、次のような方法が考えられます。

- ① 午前と午後
- ② 所定労働時間を2で割る

①の午前と午後で分けることが一般的ではありますが、時間的な不都合をなくすため②のように所定労働時間をきっちりと半分に分ける方法もとれます。

ただし、たとえば、午前9時から午後6時（正午から午後1時を休憩時間とする）が通常の労働時間である場合、その間の午前11時から午後4時までをもって半日単位として取り扱うことは、その半日単位が勤務時間の途中の4時間であり、その前後に勤務時間が存在していることを考慮に入れると、休憩時間を延長したようなもので、年休の目的からは乖離し認められないでしょう。



advice

原則通りがベスト

年次有期休暇の本来の目的は「休養」ですが、やはり時代が変われば年次有給休暇の考え方も変わってきます。また、なかなか有休を消化できないという理由もあって病院に行く等、半日あれば十分用が足せる場合、できれば合理的に有給休暇を消化したいと思うのも人情でしょう。しかし、派遣元の場合は、派遣先の業務があってこそ初めて事業が成り立ちます。このことから、1日付与の原則通り貫く方が職種柄よろしいのではないかと思われます。

〔人材サービス一三二〕

参考法令等

- ・昭24.7.7基収1428、昭63.3.14基発150（半日の年次有給休暇）
- ・平7.7.27基監発33

（社会保険労務士 大石 誠）

◆ 職業紹介事業者にはどのような守秘義務が課せられていますか



職業紹介事業者は仕事柄、個人情報に接する機会が多いですが、守秘義務はどのような範囲の者にまで及びますか。



職業紹介事業者だけでなく、代理人、使用人その他の従者についても、業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密等に関して守秘義務が課されています。事業廃止後や退職後についても適用されます。

解説

1 秘密を守る義務

有料職業紹介事業者およびその代理人、使用人その他の従業者は、業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密、業務に関して知り得た個人情報および法人である雇用主に関する情報をみだりに他人に知らせてはなりません。有料職業紹介事業者等でなくなった後においても禁止されています（職業安定法51条2項、同則33条の2）。

「秘密」とは、個々の求職者および求人者に関する個人情報をいい、私生活に関するものに限りません。また、「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにつき本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいうものです。具体的には、本籍地、出身地、支持加入政党、政治運動歴、借入金額、保証人となっている事実等が秘密に該当することがあります。

なお、無料職業紹介事業、学校等の行う無料職業紹介事業、特別の法人の行う無料職業紹介事業、地方公共団体の行う無料職業紹介事業を行う者およびそれに従事する者についても、同様の守秘義務が課せられています（同法51条の2）。

2 個人情報の漏洩禁止

有料職業紹介事業者およびその代理人、使用人その他の従業者は、正当な理由なく、業務上取り扱ったことについて知り得た人の秘密を漏らしてはなりません。有料職業紹介事業者等でなくなった後においても禁止されています（同法51条1項）。これに違反した場合には、30万円以下の罰金に処せられます（同法66条9号）。

参考法令等

- ・職業安定法51（秘密を守る義務等）
- ・職業安定法51の2（秘密を守る義務等）
- ・職業安定法66（罰則）
- ・職業安定法33の2（法第51条及び法第51条の2に関する事項）

（社会保険労務士 慶谷 典之）