

「社労士便り 7 月」

(Vol. 112)

年次有給休暇－2

今月のテーマは、「年次有給休暇」（労働基準法第 39 条。以下「本条」といいます。）第 1 項のうち「全労働日の 8 割以上出勤～」です。

● 本条第 1 項の条文

1. 使用者は、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 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない。

● 年次有給休暇の請求権発生の第 2 要件

年次有給休暇の請求権発生の第 2 要件として、本条では、「全労働日の 8 割以上出勤した～」が定められています。当該要件は、次年度の継続勤務の要件である「1 年 6 か月以上」の場合にも適用されますので、初年度においてこの要件を満たし 10 労働日の休暇権を取得した者も、次年度においてこの要件を満たすことができないときはその翌年度には休暇権が全く発生しないこととなります(昭 22. 2. 26 基発第 389 号)。

● 全労働日とは

「全労働日」とは、労働契約上労働義務の課せられている日をいいます。具体的には、労働協約、就業規則等で労働日として定められた日のことで、一般には 6 か月（1 年）の総暦日数から所定の休日を除いた日がこれに該当し、各労働日の職種が異なること等により異なることもあり得ます。

したがって、所定の休日に労働させた場合には、その休日は全労働日には含まれません（昭 33. 2. 12 基発第 90 号）。

● 労働日とみるべきか否か、出勤とみるべきか否か

8 割以上出勤の算定に当たっては、労働日とみるべきか否か、出勤日とみるべきか否かが問題となります。この点について本条は、次の期間は出勤したものとみなすと定めています。

- ① 業務上傷病にかかり療養のため休業した期間
- ② 育児・介護休業法第 2 条第 1 号に規定する育児休業又は同条第 2 号に規定する介護休業をした期間
- ③ 産前産後の休業期間

なお、上記①～③による休業が出勤日とみなされるのは、休業期間中の労働日のみであり、休日までが出勤日とみなされるわけではありません。

また、③の産前産後の休業期間について、出産が予定より遅れ結果的に産前6週間を超えて休業した場合、超えた部分を含めて全休業期間の労働日が出勤したものとみなされると解されています。

● その他出勤率算定上問題となる日

業務上災害による休業、育児介護休業及び産前産後休業以外にも「労働日」「出勤した日」に該当するか問題となる日があります。

① 年次有給休暇を取得した日

年次有給休暇を取得した日は、労働基準法が権利として保障した日であり、その権利発生の要件としての出勤率算定に当たってこれを欠勤として取り扱うことは不利益取扱いにもなりかねないものであり、解釈例規においても出勤したものとして取り扱うこととされています（昭22.9.13発基第17号）。

② 使用者の責に帰すべき事由による休業日

使用者の責に帰すべき事由による休業日（労働基準法第26条※）については、労働者が就労を希望していても使用者が就労を拒否しているものですから、その限りにおいて事実上労働の義務が免除されているものと考えることができ、8割以上出勤の算定に当たってはこの休業期間を全労働日から除外すべきと解されています（昭23.2.13基発第150号）。

一方、使用者の責に帰すべき事由による休業日は、全労働日に算入しつつ出勤したものとみなす日として取扱うべきとする学説もあります。

※労働基準法第26条における使用者の責に帰すべき事由による休業の例

親工場の経営難から下請工場が資材、資金の獲得ができずになした休業。／原料不足により休業した場合／監督官庁の勧告により操業を停止した場合。／違法な解雇により休業させた場合。

③ ストライキ実施日

ストライキ期間中については、全労働日より除外すべきと解されています（昭33.2.13基発第90号、昭63.3.14基発150号）。

④ 就業規則に定められた慶長休暇

就業規則に定められた慶長休暇は、就業規則所定の事由が発生したことを条件として使用者が労働義務を免除したものと考えることができ、その意味においては、年次有給休暇の基礎となる全労働日には含まないものとして取り扱うことと解されます。

しかしながら、これらの休暇の性質については、使用者ないし労使当事者が自由にその性質を定め得るものであるから、「労働日」から除外する、出勤したものとして取扱う、あるいは欠勤したものとして取扱う、のいずれかにするかを設定できます。

⑤ 生理休暇取得日

生理日に休暇を請求して休業した期間は労働基準法上出勤したものとはみなされませんが、当事者の合意によって出勤したものとみなすことも、差し支えないものとする行政解釈（昭 23. 7. 31 基収第 2675 号）があります。

⑥ 割増賃金の代替休暇取得日

労働基準法第 37 条第 3 項の規定（※）にもとづき代替休暇を取得した日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、行政解釈（平 21. 5. 29 基発 0529001 号）では、全労働日から除外するとされています。

（※）60 時間を超える時間外労働に対する割増率の引上げ分は、金銭での支払が通常であるが、一定の要件を満たせば代替休暇の付与も可能とされた。

⑦ 遅刻・早退があった日

「出勤した日」とは、労働日を単位とすることから、遅刻・早退などにより、部分的に欠勤があったとしても、出勤率の計算上の出欠は、労働日を単位としてみるべきものと考えられますので、このような日も出勤日に該当し、欠勤とは取り扱わないと解されています。

（参考文献等）

- 労働法全書平成 26 年版：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 労働法（労働時間・休日・休暇）：棗一郎著（旬報社）
- 労働行政対応の法律実務：石寄信憲編著（中央経済社）
- 採用から退職までの法律知識：安西愈（中央経済社）
- 労働時間・休日・休暇の法律実務：安西愈（中央経済社）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録