



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 当社に病気で休職をした者がおります。幸い数か月で復職しました。病気で休むと次年度の年次有給休暇を与えることができないケースがあるそうです。どのように計算をすれば良いのでしょうか？

A 皆様ご存じのように、年次有給休暇は労働基準法第39条に定められている労働者の権利です。権利と言っても出勤率の低い労働者には付与されません。年次有給休暇の権利を得るためには所定労働日の8割勤務をすることが条件となります。

出勤率の計算式は、出勤日÷全労働日となっています。

出勤日とは、実際に出勤した日のみを言うのではなく、年次有給休暇で休んだ日、育児休業などを取った日など、次年度の年次有給休暇の算定をする時に「出勤日」とカウントされます。また、労使間の取決めによって定めることができる休暇等もあります。

【1】出勤日に含める

- ① 業務上の負傷・疾病により療養のため休業した日
- ② 産前産後の女性が労働基準法第65条の規定により休業した日
- ③ 育児・介護休業法に基づき育児休業または介護休業した日
- ④ 年次有給休暇を取得した日

【2】労使間の取決めによる

- ① 通勤災害上の負傷・疾病により療養のため休業した日
- ② 慶弔休暇等の特別休暇
- ③ 子の看護休暇・介護休暇
- ④ 生理休暇

分母である全労働日とは、就業規則によって定められた所定労働日を言います。

ここで注意は、就業規則によりその労働者の休日とされていた日に出勤した日、休日出勤と代休、代替休暇は全労働日に含まれません。

また、使用者の責に帰すべき休業日や公民権行使などの不就業日も全労働日に含まれません。

最近の傾向として、生理休暇は有給としていた企業であっても、最近は特定の人だけ取る傾向があり不公平であると無給の定めに変更する会社が多くなりました。

就業規則を変更した時は、従業員と良く話し合い就業規則に記載の上、就業規則を所轄監督署に届け出て下さい。

Q 全労働日の取扱いが変更されたと聞きました。詳しく教えてください。

A 平成25年6月6日、労働基準法第39条の解釈について最高裁の判決がなされたことを受け、平成25年7月10日「年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱い」の通達が出され、次のように改められます。
(1.は従来と変更なし 2.3.4.は変更)

＜出勤率の基礎となる全労働日＞

1. 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行い、各労働者の職種が異なること等により異なることもあり得る。したがって所定の休日に労働させた場合には、その日は、全労働日に含まれない。

2. 労働者が使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労できなかった日は出勤日に算入すべきものとして全労働日に含まれるものとする。

つまり、「解雇され、不当解雇の訴えをし、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合」または、「労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇の取消しを行った場合」の解雇日から復職日までの不就業日については、出勤日にも全労働日にも含まれることになりました。

3. 労働者の責に帰すべき事由とは言えない不就業日でも、当事者間の衡平等の観点から、次の①～③は全労働日に含まれない。

- ① 不可抗力による休業日
- ② 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日
- ③ 正当な同盟罷業その他正当な争議行為により労務の提供が全くされなかった日

4. 「全労働日が零となる場合の年次有給休暇」を削る。

これにより2の例で、争っていた期間全く勤務していなかったとしても、年次有給休暇の請求権が発生することになります。

◇お知らせ◇

徳永社会保険労務士事務所は11月1日より社会保険労務士法人 ハーモニー となりました。今後とも「ロウムカフェ」をよろしく願っています。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】
TEL 043-273-5980