



年次有給休暇について、突き詰めて考えると本が1冊書けるほど、結構ディープな世界なのは御存じでしょうか。今回は年次有給休暇に関する問い合わせの中で、多くご質問を頂くケースをご紹介しますと思います。

トピックス1

社労士法人ミナジン

分かっているようで、分かっていない 年次有給休暇のディープな世界

Q1. 4月1日に正社員として入社した者が、同年10月1日から週3日、1日4時間勤務のパートに変更になります、この場合、有給休暇は正社員としての日数を付与することになりますか、また、有給を取得した場合に支払う賃金はどうなりますか。

A1. 4月1日に入社した方は、9月30日で6か月継続勤務したことになり、10月1日付で年次有給休暇が付与されます、この場合、付与日現在の労働契約の内容に基づき付与日数が決まることとなります。そのため、週3日のパートは比例付与で「5日」を付与することとなります。また、この社員が有給を取得した場合に支払う賃金は、取得日現在の労働契約の内容に基づき支払うこととなりますので、4時間分の賃金を支払うこととなります。

Q2. 当社では、入社時に年次有給休暇を付与し、その後、1年6か月経過後、2年6か月経過後と付与していきます。入社時に付与した年次有給休暇は、当初の6か月は病欠時にのみ使用できることになっています。問題ないでしょうか。

A2. よく、この様な制度を就業規則に見かけますが、問題点が2点あります。まず、労働基準法上の年次有給休暇は、取得理由を問わないということにあります。ですので、例え虚偽の理由で取得した者であっても、その休暇は成立することになります。そして、年次有給休暇の付与日を、法令で定める期日より前倒して付与する場合は、次の付与についても同じ期間前倒しする必要があるということです。このことから、問題点の1つは、取得に際し「病欠時にのみ使用できる」という制限を付けてはならないという点です。そして、もう1点は、付与日については、入社時に付与したのであれば、入社1年経過後に2回目の付与をしなければならないということになります。

Q3. 半日単位の有給制度を導入したいが、どの様な制度にすればいいでしょうか。

A3. 最初に、理解すべきこととして、労働基準法では年次有給休暇の取得は「1日単位」と「時間単位」しか認めていないということです。また、休暇とは、原則として「0時~24時」の24時間の間、労務から解放することを意味します。

半日単位の取り扱いについては次の通達を参考に制度作りすることになります。

年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、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限りにおいて、問題がないものとして取り扱う

「適切に運用」⇒「半日の合理的な定義」という観点から、

- ①0時~12時と12時~24時に分ける方法
 - ②休憩が12時~13時の場合に、0時~12時と13時~24時に分ける方法
 - ③所定労働時間の真ん中で区切る方法
- が考えられます。

Q4. 年次有給休暇における「出勤率」の算定の際に、私傷病休職期間は入れますか？

A4. 年次有給休暇の付与の要件に「出勤率8割」があります。これは「出勤日÷全労働日」の計算式で算出することになります。この計算式の「全労働日」に私傷病休職期間を入れるのか、入れないのかは、社労士の間でもよく議論になるところです。昭和31年2月の通達では「休職が発令された期間は労働が免除されているので年次有給休暇は請求できない」としています。また、「全労働日とは労働義務のある日である」という判例も平成4年2月に出ています。労働義務のない休職期間については分母にも分子にも含めないという考えは上記を根拠にしていると考えられます。一方、平成25年7月の通達では年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱いについて、労働者に責があるか否かで全労働日に算入するかしないかを判断するとしています。これによれば私傷病は労働者に責がありますから出勤率計算時には分母に入れても問題はないと考えることが可能です。非常に、難しい判断ですので、このようなケースは是非、専門家である社労士のアドバイスを受けてくださいね。

計算してみよう年次有給休暇の比例付与日数

比例付与とは、パート・アルバイトの様に、労働日数や労働時間が少ない場合に、原則の年次有給休暇より少ない日数を付与する方法です。
適用となるのは週の労働日数が4日以下、かつ、週の労働時間が30時間未満の社員の場です。

■ 比例付与日数の計算式

労働基準法では1週間の労働日数を5.2日と考えます。

$$\frac{\text{原則の付与日数}}{5.2日} \times \text{対象者の週の労働日数} = \text{付与日数 (端数切捨て)}$$

社会保険労務士法人ミナジン 公式？Twitter始めました。



「@sr_minagine」フォローはこちら！

法人代表の高橋です。
意外に、認知されていない社労士の業務や、そもそも社労士ってなに？という素朴な疑問にもお答えするため、日々の業務で起きたこと、感じたこと、労務と全く関係ないこと、役に立つこと、全く役に立たないことも含めてつぶやいていきたいと思っておりますので、是非、フォロー宜しくお願いします！

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] https://minagine.co.jp