

年次有給休暇関係

Q1

基準日を1月1日とし、4月1日に入社した者には10日の年休を付与し、翌年1月1日に11日の年休を付与することとした場合、出勤率の算定はどのように行うのでしょうか。

答

行政通達(平6・1・4基発第1号)により「短縮された期間は全期間出勤したものとみなすものであること。」との取扱いがしめされており、これによって算定しなければなりません。設問の場合には入社の日から12月31日までの9ヵ月の実績と残り3ヶ月間(翌年の1月1日から3月31日まで)は全期間出勤したものとみなして1年間の出勤率を算定することとなります。なお、それ以降は基準日ごとの1年間の実績で算定することとなります。

Q2.

年休で休んでいる者を会社の都合で呼び出せますか？

答

年休をいったん与えた以上、年休日の労働者を呼び出すことができないのが原則です。労働者本人が同意している場合には、呼び出して来てもらうこともできますが、その場合は年休を取り消して改めて与えるべきでしょう。

Q3.

退職間際の労働者から、残った年休を退職日までの勤務日に充てたいといわれたら、拒むことはできませんか？

答

年休は労働者の権利ですから退職間際の年休の申請に対して拒むことはできません。實際上、退職前の業務の引継ぎなど必要がある場合は、退職日を遅らせてもらうなど、退職する労働者と話し合ったほうがよいでしょう。

Q4.

消化しきれなかった年休の分の賃金を支払って買い上げることはできますか？

答

もともとの年休の目的は、日ごろの業務からはなれて休むことですから、買い上げる代わりに休めなくなってしまうのは、意味がありません。したがって、原則として年休を買い上げることはできません。

Q5.

定年退職後、再雇用した場合、勤続年数を通算して年休を与えなければならないでしょうか。

答

年次有給休暇を付与することが必要となるための要件のひとつとして、労基法第39条では「6ヶ月以上継続勤務」することを定めしていますが、この「継続勤務」とは、労働契約が存続している期間の意であり、いわゆる在籍期間のことであると解されています。労働契約が存続しているか否かの判断は、実質的に判断されるべき性格のものであり、形式上労働関係が終了し、別の契約が成立している場合であっても、前後の契約を通じて、実質的に労働関係が継続していると認められる限りは、労基法第39条にいう継続勤務と判断されます。定年退職による退職者を引き続き委嘱等として再採用している場合（退職手当規定に基づき、所定の退職手当を支給した場合を含む。）は、継続勤務となります。

Q6

パートタイマーに年休を付与しなければならないでしょうか。付与する場合、基準日はいつでしょうか。また、年度途中で所定労働日を変更した場合、付与日数をどのように取り扱うべきでしょうか。

答

6ヶ月間継続勤務し、8割の出勤率があれば、比例日数に応じた年休を付与しなければなりません。

基準日については、予定の労働日数に応じた日数の年休を付与するものであり、年度途中で労働日数が、増加したとしても付与日数を見直す必要はありません。

Q7.

業務上の傷病や産前産後で休業している日数及び育児休業期間・介護休業期間は欠勤扱いとしてよいでしょうか。

答

労基法第39条第7項は、労働者が業務上負傷し、又疾病にかかり、療養のために休業した期間及び育児休業介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第2条第1号に規定する育児休業をした期間又は同条第2号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が労基法第65条の規定により休業した期間は、出勤率の関係では出勤したものとみなす旨を規定しています。これらの休業期間については本来欠勤ではありますが、出勤率の算定に当たっては出勤したものとみなして、労働者の故意過失によらないこれらの長期休業について年次有給休暇の付与に当たり不利に働くことがないように取り扱っているものであります。したがって、設問の期間は、出勤したものとして取り扱わなければなりません。