



弁護士法人デイライト法律事務所は、法律関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、少しでもお役に立てる情報になればと思っております。

## 年次有給休暇の出勤率にかかる最高裁判決と就業規則の改正

先日、年次有給休暇の出勤率について、最高裁が注目すべき判断を示しました。これにより、今後、年次有給休暇の取り扱いに関し、実務上の影響がでると考えられますので、今月号はこの件をメインにご紹介いたします。

### ○労基法の規定

労働基準法39条は、年次有給休暇の付与について、一定期間継続勤務し、かつ、「全労働日」の8割以上出勤した労働者に対して、一定日数の有給休暇を与えなければならないとしています。

### ○「全労働日」の意義についての従前の行政解釈

この「全労働日」の意義について、従前の行政解釈では、「使用者の責めに帰すべき休業日については、全労働日に参入されないと解釈していました(基発150号昭和63年3月14日)。

したがって、この行政解釈によれば、会社が一方的に従業員の労務の提供を拒んだため従業員が欠勤したような場合、従業員は出勤率の要件を満たせず、年次有給休暇を取得することができないという問題が生じていました。

### ○最高裁の判決

ところが、今年6月、最高裁は、**使用者の責めに帰すべき休業日については、全労働日に含まれるとする判断**を示しました。

なお、この判決の事案は、解雇より2年以上にわたって就労を拒まれた従業員が会社に対して解雇無効を主張して勝訴し、復職した後、合計5日間の年次有給休暇を申請して就労しなかったところ、会社が解雇してから復職するまでの期間については、全労働日に含まれないとして、5日間を欠勤とし、賃金を支払わなかったという事案です。

### 最高裁判決要旨(抜粋)

「法39条1項及び2項における前年度の全労働日に係る出勤率が8割以上であることという年次有給休暇権の成立要件は、法の制定時の状況等を踏まえ、労働者の責めに帰すべき事由による欠勤率が特に高い者をその対象から除外する趣旨で定められたものと解される。このような同条1項及び2項の規定の趣旨に照らすと、前年度の総暦日の中で、就業規則や労働協約等に定められた休日以外の不就労日のうち、**労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえないものは、不可抗力や使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日等のように当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれるべきものは別として、上記出勤率の算定に当たっては、出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものと解するのが相当である。**

### 弁護士法人デイライト法律事務所

〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1福岡朝日ビル7階

電話番号: 092-409-1068 FAX: 092-409-1069

e-mail: info@daylight-law.jp 電話受付時間: 平日午前9時00分~午後8時

HP www.daylight-law.jp 労働問題専門特化サイト www.fukuoka-roumu.jp



この記事についてのお問い合わせは、弁護士の宮崎までお気軽にどうぞ。

**無効な解雇の場合のように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することができなかった日は、労働者の責めに帰すべき事由によるとはいえない不就労日であり、このような日は使用者の責めに帰すべき事由による不就労日であっても当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でなく全労働日から除かれるべきものとはいえないから、法39条1項及び2項における出勤率の算定に当たっては、**出勤日数に算入すべきものとして全労働日に含まれるものというべき**である。」**

## ○行政解釈の改正

この最高裁判決を受け、上記行政解釈も使用者の責めに帰すべき休業日については、全労働日に含まれると改正されました。この改正にかかる行政解釈は次のとおりです(基発0710第3号平成25年7月10日)。

第1 法第39条関係<出勤率の基礎となる全労働日>を次のように改める。

<出勤率の基礎となる全労働日>

年次有給休暇の請求権の発生について、法第三十九条が全労働日の八割出勤を条件としているのは、労働者の勤怠の状況を勘案して、特に出勤率の低い者を除外する立法趣旨であることから、全労働日の取扱いについては、次のとおりとする。

1 年次有給休暇算定の基礎となる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ものである。

2 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日は、3に該当する場合を除き、出勤率の算定に当たっては、出勤日数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。

例えば、裁判所の判決により解雇が無効と確定した場合や、労働委員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労日のように、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することができなかった日が考えられる。

3 労働者の責に帰すべき事由によるとはいえない不就労日であっても、次に掲げる日のように、当事者間の衡平等の観点から出勤日数に算入するのが相当でないものは、全労働日に含まれないものとする。

(一) 不可抗力による休業日

(二) 使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日

(三) 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なされなかった日

## ○実務への影響

最高裁判決が出されたことで、**今後、使用者側の事情で就労させなかった場合、年次有給休暇の取り扱いにおいては労働日として算定すべき**こととなります。

また、**就業規則において、年休の出勤率の算定方法を具体的に定めている場合には、就業規則の改正についても検討が必要**です。

※ 改正後の就業規則の例については、当事務所ホームページ(下記 URL)に掲載していますので、ぜひ参考にされてください。<http://www.fukuoka-roumu.jp/2905/1006/>

## 事務所内セミナールーム設置のご案内

当事務所は、当事務所は労働問題の発生を未然に防止するために、講演やセミナー活動を定期的に開催しております。今月、当事務所は、セミナールームを設置する予定です。来年は、これまで以上にセミナーを行ってまいりますので、セミナー開催についてのご要望等があればお気軽にお問い合わせください。