

平成 28 年度 問 7

労働基準法第 39 条に定める年次有給休暇に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

問 7- (A) 正解

問題

休職発令により従来配属されていた所属を離れ、以後は単に会社に籍があるにとどまり、会社に対して全く労働の義務が免除されることとなる場合において、休職発令された者が年次有給休暇を請求したときは、労働義務がない日について年次有給休暇を請求する余地がないことから、これらの休職者は年次有給休暇請求権の行使ができないと解されている。

解答 正解（昭和 31 年 2 月 13 日基収 489 号）

休職とは、労働に服することができない事由が生じた場合、労働関係を維持したまま一定の期間労働に服することを停止させることをいう。
（ノーワーク・ノーペイの原則により、通常は無給。）

POINT

- ・ 私傷病による病気や怪我
- ・ 海外への留学
- ・ 家族の介護
- ・ 裁判などの紛争 等々



休職期間



労働義務が免除されている期間



労働義務がない日については、年次有給休暇を請求する余地がない。

■ 休職 ≠ 休業

休職	労働者側の都合で会社を一定期間休むこと
休業	休業は会社（経営者）の都合によって休むこと （休業手当・休業補償）

●労働契約と就業規則の「休職」に関する扱い

労働契約の明示（法 15 条）	相対的明示事項
就業規則（法 89 条）	相対的必要記載事項

問 7- (B) 誤り

問題 全労働日と出勤率を計算するに当たり、法定休日を上回る所定の休日に労働させた場合におけるその日は、全労働日に含まれる。

全労働日に含まない。

解答 誤り（法 39 条 1 項、平成 25 年 7 月 10 日基発 0710 第 3 号）

POINT

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤日}}{\text{全労働日}}$$

「所定休日に労働させた日」を全労働日に含まない理由
 ⇒事業所の中で労働者の職種が異なる場合、所定の休日が異なるケースもあり、不均衡になることを除外するため

（全労働日に含まないもの）

- ① 所定休日に労働させた日
- ② 不可抗力による休業日（天災事変や通勤手段の事故等による休業）
- ③ 使用者側に起因する経営・管理上の障害による休業日
- ④ 正当な争議行為により労務の提供がまったくなされなかった日
- ⑤ 割増賃金に係る代替休暇を取得した日

1 か月 **60 時間** を超える時間外労働を行った場合、割増賃金は、**2 割 5 分増し** の「**5 割以上に**」。

所定の手続きを取ることで、

引上げ分の割増賃金（2 割 5 分）の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与する制度
 使用者は、「2 割 5 分増し」部分の支払いが免除

条文

使用者は、その雇入れの日から起算して 6 箇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。

問 7- (C) 正解

問題

年次有給休暇を取得した日は、出勤率の計算においては、出勤したものとして取り扱う。

解答

正解法 (39 条 1 項、平成 6 年 3 月 31 日基発 181 号)

POINT

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤日}}{\text{全労働日}}$$

(出勤日とみなす場合)

- ・ 業務上の傷病により療養のために休業した期間
- ・ 育児休業又は介護休業をした期間
- ・ 産前産後の女性が法 65 条の規定によって休業した期間
- ・ 年次有給休暇を取得した日

(H18 年 択一)

- ・ 「子の看護休暇を取得した期間」
- ・ 「生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置として就業させない期間」



出勤したものとして取り扱う必要なし

(H18 年 択一)

「予定日に遅れた出産」(昭和 23.7.31 基収 2675 号)
6 週間以内に出産する予定の女性が、予定の出産日より遅れて分娩し、結果的には、産前 6 週間を超える休業は、出勤として取り扱わなければならない。

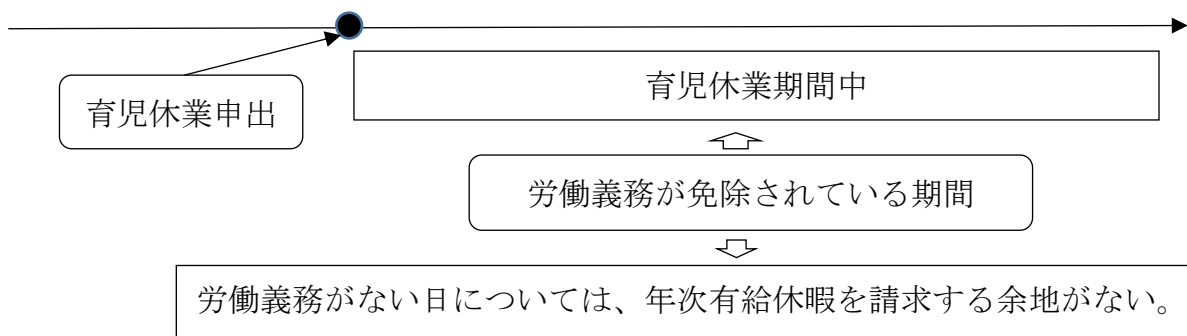
問 7- (D) 正解

問題 育児介護休業法に基づく育児休業申出後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求する余地はないが、育児休業申出前に育児休業期間中の日について時季指定や労使協定に基づく計画付与が行われた場合には、当該日には年次有給休暇を取得したものと解され、当該日に係る賃金支払日については、使用者に所要の賃金支払いの義務が生じるものとされている。

解答 正解（法 39 条、平成 3 年 12 月 20 日基発第 712 号）

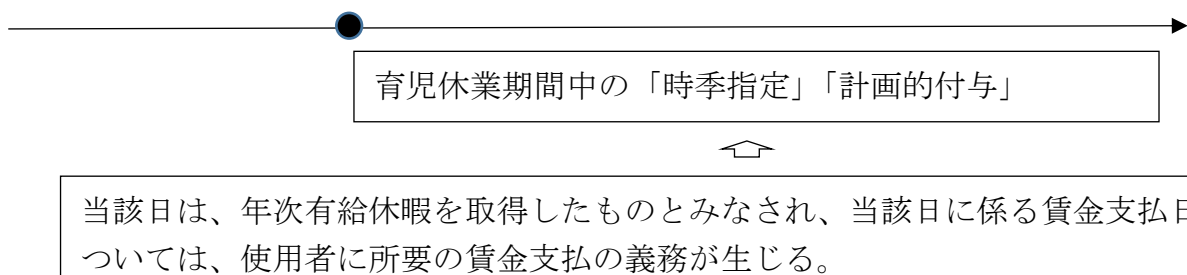
POINT

(前半の論点) …育児休業申出後



POINT

(後半の論点) …育児休業申出前

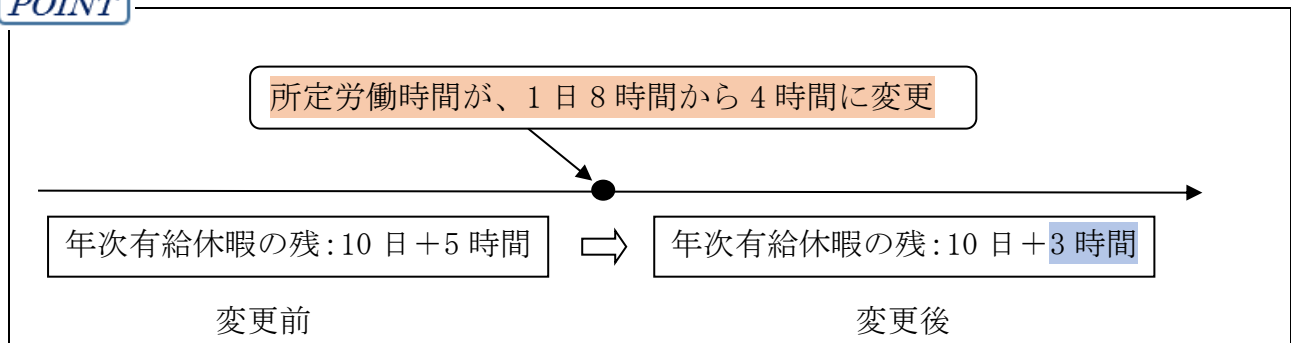


問 7- (E) 正解

問題 所定労働時間が年の途中で 1 日 8 時間から 4 時間に変更になった。この時、変更前に年次有給休暇の残余が 10 日と 5 時間の労働者であった場合、当該労働者に変更後に取得できる年次有給休暇について、日数の 10 日は変更にならないが、時間数の方は 5 時間から 3 時間に変更される。

解答 正解 (法 39 条、平成 21 年 10 月 5 日基発 1005 第 1 号)

POINT



解説

1 日の年休の時間換算は、労働者の所定労働時間をベースに算定します。

所定労働時間が 4 時間に変更されたので、4 時間をベースに比例計算すると

$$5 \text{ 時間} \times (4 \text{ 時間} / 8 \text{ 時間}) = 2.5 \text{ 時間}$$

1 時間未満の端数は切り上げるので、3 時間

年休の手持ちは、10 日と 5 時間ですが、所定労働時間が半分になったことにより、10 日 (実際は、8 時間⇒4 時間の労働の免除) と 5 時間に関しても、所定労働時間に応じて (8 時間⇒4 時間)、半分 (5 時間⇒2.5 時間…ただし、1 時間未満は切り上げのため 3 時間) の時間単位の年休という処理になります。