



【2013.12.19】

<TOIPCS>

■ 「年次有給休暇」に関する最近の動向

－「年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱い」の改正－

◆ 昨年の取得率は約47%

厚生労働省の発表によると、企業が昨年(2012年)、社員に付与した年次有給休暇(年休)は平均18.3日で前年と同でしたが、社員が実際に取得した日数は平均8.6日(前年9.0日)に減少し、取得率も47.1%(同49.3%)に低下したことがわかりました。

また、時間単位の年休が取得できる制度のある企業の割合は11.2%(同8.8%)と若干増えたものの、全体の1割程度しかないことがわかりました。

さらに、内閣府の調査からは、年休の取得が進まないのは、上司の意識(取得する部下を「仕事より自分の予定を優先」等と否定的に考える)が原因である実態が明らかになりました。

◆ 「年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱い」の改正

年休に関連して、注意が必要な通達の変更が行われています。これは、裁判により解雇無効が認められた労働者が、復職後に年休取得を請求して出社しなかったところ、会社がその期間を欠勤として取り扱い、その分の賃金を支払わなかったこと等に関する最高裁の判決があったことによります。

労働基準法では、雇入れの日から6カ月の継続勤務期間またはその後の各1年度において全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、翌年度に決まった日数の年休を与えなければならないと定められています。

この出勤率の計算根拠について、「労働者が使用者の正当な理由のない就労拒否によって就労することができなかった日」を、年休の発生要件である全労働日に含まれると解釈したのがこの最高裁判決です。

この判決が出たことを受け、厚生労働省は、年休算定の基礎となる全労働日の取扱いを変更しました。具体的には、労働者の責に帰すべき事由によるとはいええない不就業日は、出勤率の算定にあ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としたのです。

◆ 規定の見直しを

解雇した労働者が復職した場合や、私傷病休職後の復職を認めずに退職扱いとした後に復職した場合などは、年休の出勤率の計算に影響がある可能性がありますので、注意が必要です。

また、就業規則で年休に関する出勤率の計算方法を定めている場合には、規定の見直しが必要になる場合もありますので、確認が必要でしょう。