

CONTENTS

| page | | |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 最高裁判決を受けて通達 年休の算定基礎となる「全労働日」を変更 | 5 法改正予定一覧 |
| 2 | 特集 熱血指導はパワハラか？ パワハラ問題の解決・防止策 | 6 すっきりわかる。労災保険 会社に内緒で自転車通勤。 事故にあったら労災申請できる？ |
| 4 | TOPICS ●厚生年金基金制度の改革 代行割れ基金は5年以内に解散 ●精神障害者の雇用義務化に加え、 障害者への差別禁止、配慮義務も | 7 助成金を活用しましょう 「トライアル雇用奨励金」が一本化されました 8 コーチング入門 質問で「かたまり」をほぐす 8 労務ひとこと エグゼクティブ・コーチング、過半数が「役に立った」 |

最高裁判決を受けて通達 年休の算定基礎となる「全労働日」を変更

厚生労働省は7月10日、年次有給休暇（以下「年休」といいます）の請求権の発生にかかる出勤率算定の基礎となる「全労働日」の取り扱いについて、従来の解釈を改めることを通知しました。

* * * * *

年休請求権の発生について、労働基準法では全労働日の8割以上の出勤を要件としています。「全労働日」とは1年間^{※1}の総暦日数から会社の所定休日を除いた日数をいいます。育児休業など法律で認められた休業や使用者の責任による休業などをどう扱うかについては、法律や通達において図のように示されています。この扱いについて、今回青字の部分に変更されることになりました。

これは6月6日に下された最高裁

判決を受けておこなわれたものです。この事件は、解雇により2年以上に渡り就労を拒まれた労働者が、裁判で解雇無効を勝ち取って復職した後、合計5日間の年休を請求したところ、会社が年休を認めず欠勤扱いとしたため争いになったものです。

会社側は、解雇された日から勝訴により復職した日までの期間は、使用者の責任により就労できなかったのだから、「全労働日」から除外した結果、全労働日が0日となり年休

請求権の成立要件を満たさなかったと主張していました。

それに対し、判決では「無効な解雇の場合のように使用者から正当な理由なく就労を拒まれたために就労できなかった日は、出勤日数に算入すべきである」とし、年休請求権の成立要件を満たしていると判断しました。

※1 採用後最初の期間は「6ヵ月間」

出勤率の算定方法

出勤日

÷

全労働日
(所定休日以外の日)

≥

8割

+ 以下は出勤とみなす

- ①業務上の傷病による休業日
- ②育児・介護休業日
- ③産前産後休業日
- ④年休取得日
- ⑤労働者の責任とはいえない不就業日
で右の3項目以外の場合

追記 例：裁判所の判決により解雇無効と確定した場合や、労働委員会による救済命令を受けて会社が解雇取り消しをおこなった場合の解雇日から復職日までの不就業日

- 以下は全労働日から除外^{※2}

- ①不可抗力による休業日
- ②正当なストライキ・争議行為により全く労働しなかった日
- ③使用者の責任による休業
- ④使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日

変更 ※2 慶弔休暇、生理休暇も全労働日から除外するのが適切だが、会社の判断により出勤/欠勤扱いと定めることも可能