

年休関係

Q 休業とした日にあらかじめ年休を申請していた場合、年休取得を認めるべきか

災害の影響で取引先の資材入手が困難になり、それに伴い、急きょ休業せざるを得なくなりました。休業中は平均賃金の60%を休業手当として支払います。この休業日に、あらかじめ社員から年休申請が出されていた場合には、その年休は認めずに休業扱いとしてもよいのでしょうか。また、他の社員から休業日を年休に振り替えてほしいと事後に申請があった場合には、それを認めなくてはいけないのでしょうか。さらに、半日年休の場合の休業手当は半分の30%で足りるのかについてもご教示ください。

(東京都 A社)

A 休業日に、事前に年休を申請していた場合は認める必要があり、事後の年休申請は認める必要はない。また、半日年休の場合の休業手当は、1日について平均賃金の100分の60を保障するよう、平均賃金の100分の60から半日年休により得ている賃金を控除した差額を休業手当として支給する

回答者 三沢めぐみ みさわ めぐみ 社会保険労務士(みすずコンサルティング㈱)

1. 年次有給休暇

労基法39条の年次有給休暇（以下、年休）は、労働者の心身の疲労を回復させ労働力の維持培養を図ることを目的に、毎年一定の日数について賃金を支払いながら労働を免除する制度です。また、年休は、雇入れの日から起算して6カ月間継続勤務し、当該6カ月の全労働日の8割以上出勤していれば、法律上当然に付与される、労働者に保障された権利でもあります。

年休の付与日数は、6カ月の継続勤務後に10労働日、その後は勤続年数に応じて1労働日または2労働日を加算した[図表1]のとおりとなっています。

2. 年休の時季変更権

社員から年休の取得請求があった場合には、会社は、原則として、社員が指定した時季に付与しなければなりません。中には、病気以外（旅行等）の年休利用は認めないという運用をしている会社もありますが、これは誤っ

図表1 年休付与日数

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数(労働日)	10	11	12	14	16	18	20

た取り扱いです。年休の取得は、会社の「承認」を要するものではないため、社員から申し出があった場合には、そのとおり付与する必要があります。

ただし、請求された時季に年休を与えることにより「事業の正常な運営を妨げる場合」には、会社に取得時季を変更する権利（時季変更権）が与えられています。

事業の正常な運営を妨げるか否かは、「当該労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである」とされています。し

たがって、時季変更権は与えられているとはいうものの、それを行使する場合には、慎重な対応が求められます。

3. ご質問の場合

[1]「年休申請日」が「休業日」となった場合

ご質問では、あらかじめ社員から年休申請が出されていた日に休業することになったとのことですが、この場合には、年休の時季変更権を行使できるか否かがポイントとなります。

先にも述べましたように、年休の時季変更権は、事業の正常な運営を妨げる場合に限り行使できるのであって、休業する日であれば、年休を予定どおり取得したとしても事業の正常な運営を妨げることにはなりませんから、時季変更権は認められないものと考えます。

したがって、休業扱いとせず、予定どおり、年休を認める必要があります。

[2]「休業日」に「年休申請」があった場合

一方、休業日を年休に振り替えてほしいと事後に申請があったとしても、会社はそれを認める必要はありません。

なぜなら、年休は、労働日（＝労働義務がある日）について給与を減額することなく労働を免除する制度であり、そもそも労働義務がない休業日には権利を行使する余地がないからです。

なお、[1][2]のいずれの場合においても、労使で話し合い、両者合意のうえの対応であれば、取り扱いを事後に変更することは問題ないでしょう。

4. 休業手当

労基法26条では、「使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100

分の60以上の手当を支払わなければならない」としています。

使用者の責に帰すべき事由には、天災事変等不可抗力によるものは含まれないとされていますが、「雨天等による休業の場合についても、それが自然現象によるものであるという理由のみで一律に不可抗力による休業とみなすべきものではなく、客観的にみて通常使用者として行なうべき最善の努力をつくしても、なお、就業させることが不可能であったか否か等につき当該事案の諸事情を総合勘案のうえ『使用者の責に帰すべき事由による休業』であるか否かを判断すべきものである」（昭41. 6.21 基発630）とされています。

5. 半日年休を取得した場合

今回のご質問の場合、災害で影響を受けた取引先への依存の程度、他の資材入手の可能性の有無、休業回避のための努力の有無等により、休業手当を支払うべきか否か総合的に判断されますが、以下、休業手当を支払うべき事案という前提でお答えいたします。

休業手当は労働者の生活を保障する趣旨で支給されるものであり、その額は平均賃金の100分の60以上とされています。これは、半日年休を取得するなど1日の所定労働時間の一部について賃金を得ている場合も同様となります。

したがって、使用者の責に帰すべき事由により休業させる期間が1日に満たない場合には、休業させる期間に対する賃金の100分の60ではなく、半日年休により得ている賃金も含めた1日全体について平均賃金の100分の60以上を保障すれば問題ありません。よって、平均賃金の100分の60から半日年休により得ている賃金を控除した差額を休業手当として支給すればよいでしょう[図表2]。

図表2 半日年休を取得した場合の休業日における休業手当の例

0.5日年休取得、0.5日使用者の責に帰す休業をした場合

平均賃金および年休を取得した場合に支払われる通常賃金が1万円/日とする。

休業手当 = (平均賃金 1万円 × 60%) - (0.5日年休相当額5000円) = 1000円