

1 0 年 保 存
機 密 性 1
平成25年7月10日から 平成34年7月9日まで

基 発 0710 第 3 号
平成25年7月10日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

年次有給休暇算定の基礎となる全労働日の取扱いについて

平成25年6月6日、労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の解釈について、最高裁第一小法廷において別添のような判決がなされたことを受け、昭和63年3月14日付け基発第150号・婦発第47号「労働基準法関係解釈例規について」について、下記のとおり改めることとしたので、了知されたい。

記

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いい、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業日は、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

会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

第2 法第39条関係〈全労働日が零となる場合の年次有給休暇〉を削る。