

Q 年休における「通常の賃金」はどのように計算するのですか。

A 年休に対し支払うべき賃金について、労基法 39 条 7 項は次の 3 種類の支払い方法を定めています。

- ① 労基法 12 条に定める平均賃金
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③ 健康保険法 99 条に定める標準報酬日額に相当する金額

の 3 種類です。

どの方法によるかは当事者の自由ですが、あるときは①の方法を採り、あるときは②の方法を採るというように、年休を取る都度、恣意的に選択できるというものではありません。

①または②の場合には、そのいずれの方法を採るかを就業規則その他これに準ずるものによってあらかじめ定めておく必要があり、また、③の方法を採る場合には、過半数労働組合または労働者の過半数を代表する者と書面による協定を締結しておくことが必要です。

②の「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」の計算方法は、労基法施行規則 25 条に、

- ・日給(日によって定められた賃金)については、その金額
- ・月給(月によって定められた賃金)については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

と定められていますが、解釈例規で日給者、月給者等につき、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う場合には、通常の出勤をしたものとして取扱えば足り、規則第 25 条に定める計算をその都度行う必要はない。(昭 27.9.20 基発 675)

としています。

すなわち、月給者が年休を取ったときは、その日は出勤したものとしてそのまま月給額を支払えば有給として取り扱ったことになるわけです。

各種手当について

(1) 通勤手当

出勤日数を基準に支払う場合は減額しても良く、そうでない場合（定期券代）は減額できません。

(2) 精皆勤手当

年休取得日を欠勤として減額することはできません。