

Q 年休の出勤率の計算で、制裁としての出勤停止の取り扱いは

A 出勤停止期間を欠制裁としての出勤停止期間を欠勤として取り扱うか、全労働日から除外するか、その判断を示した行政解釈はありません。

行政解釈は、

①使用者の責めに帰すべき事由による休業日

②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

は、全労働日から除外することとされている。

出勤停止処分を受けた期間は、使用者が就業規則の定めにより労務の受領を拒否しているものであり、その限りにおいて事実上労働の義務が免除されていると考えることができます。

このように考えると、8割出勤の計算に当たっては、出勤停止期間を全労働日から除外するのが妥当と思われる。