

Q 出勤率での慶弔休暇の扱いは

A

労基法第 39 条第 8 項では、「業務上傷病の休業期間、育児・介護休業期間、産前産後休業期間は、年休の出勤率計算については、出勤したものとみなす」と規定しています。

ですから、それ以外の休暇は欠勤扱いが可能で、無断欠勤であろうと、就業規則で保障した休業であろうと、法律上の扱いに区別はありません。

「慶弔休暇の性質については、使用者ないし労使当事者が自由にその性質を定め得るものであるから、出勤率の算定に当たっては欠勤として取り扱う休暇として定め得る」と解されています。

しかし、法的に可能というだけで、就業規則所定の事由が発生したことを条件として労働義務を免除したものと考えることができることから、当日は 8 割出勤の算定に当たり分母たる全労働日から除外することが妥当といえます。