

Q 労災休業期間中の年休申請は認めなければならないか

A

行政解釈においては、「年次有給年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは労働者の自由である」（昭 48. 3. 6 基発 110）とされ、また、判例上も、「年次休暇の利用目的は労基法の関知しないところであり、休暇をどのように利用するかは、使用者の干渉を許さない労働者の自由である」とされており（全林野白石営林署事件，国鉄郡山工場事件’ 最高裁二小 昭 48. 3. 2 判決 労働判例 171），年休の取得目的が休養のためでないという理由で、年休の請求を拒否することはできません。

また、行政解釈は、「負傷又は疾病等により長期療養中の者が休業期間中、年次有給休暇を請求したときは、年次有給休暇を労働者が病欠欠勤等に充用することが許されることから、このような労働者に対して請求があれば、年次有給休暇を与えなくてはならない」（昭 24.12.28 基発 1456,昭 31. 2.13 基収 489）としています。

したがって、労災による休業中であっても、その日が労働日である限り、年休の請求があった場合には、これを認めなければなりません。

労災保険の休業補償給付が支給されない3日間の待機期間については、使用者が休業補償しなければなりません。年休の請求があればこれを認め、年休の賃金を支払うことになり、重ねての休業補償は必要ありません。