

Q 産前休暇（無給）中、予定日より遅れて出産した場合、6週間を超えた日について、年休がとれるか

A

年次有給休暇は、賃金の減収を伴うことなく、所定労働日の労働義務の免除を受けるものですから、休日その他労働義務が課せられていない日については年休を行使する余地はありません。請求された日に年休が有効に成立するためには、まずその日に労働義務があることが前提となります。

労基法第 65 条は、女性の産前産諦の休業期間を定め、産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）は本人の請求を条件とした就業禁止、産後 8 週間（強制休業は 6 週間）は本人の請求の有無を問うことなく就業禁止としています。出産休暇の取り方については、産前・産後を区別し、産前休暇は請求した場合にのみ与えればよいのに対し、産後休暇は請求の有無にかかわらず与えなければなりません。

産前 6 週間は、請求が条件となっており、産前休暇を請求しないで就労している場合には、年休の請求があれば与えなければなりません。産前休暇を請求して休業している場合には、就業禁止（就業させてはならない）ですから、労働義務は免除され、免除を受ける労働義務が存在しませんので、年休の請求があっても与えることはできません。

出産予定日より 6 週間前から産前休暇に入ったところ、予定日より遅れて出産した場合、予定日から出産当日までの期間は、産前休暇として取り扱わなければなりません。年休の発生要件である 8 割以上の出勤率の計算でも「6 週間以内に出産する予定の女性が、労働基準法第 65 条の規定により休業したところ、予定の出産日より遅れて分娩し、結果的には産前 6 週間を超える休業は、法第 39 条第 1 項及び第・項の適用については出勤したものとして取り扱わなければならない」（昭 23・7・31 基収第 2675 号）としています。

予定日より 1 週間遅れて出産した場合、6 週間を超えた 1 週間（産休に入った当初の 1 週間）も産前休暇であり、労働義務はありませんから、年休権は停止で年休の請求があっても与えることはできません。

なお、実際の出産日が予定日より 1 週間遅れた場合は、その 1 週間についても健康保険の出産手当金が支給されます。