

Q 労働者が看護休暇を取得した日について、年次有給休暇の付与要件である出勤率の算定に当たり、看護休暇取得日はどのように取り扱えばよいのでしょうか。

A 小学校就学前の子の養育をする労働者は、1の年度につき、最低5日の子の看護のための看護休暇を取得することができます。

年次有給休暇の出勤率の算定に当たり、労基法第39条第7項で

- ① 業務上災害による休業期間
- ② 育児・介護休業法に基づく育児休業期間及び介護休業期間
- ③ 産前産後休業期間

は、出勤として取り扱わなければならないことになっており、さらに、解釈例規（昭22・9・13発基第17号）で、年次有給休暇を取得した日についても出勤として取り扱うことになっております。

一方、使用者の都合で休業した日や、ストライキ期間については、出勤率算定の際の分母とすべき全労働日から除外することとされています(昭33・2・13基発第90号、昭63・3・14基発第150号)。

看護休暇取得日については明確な規定、解釈はありませんが、出勤率を年休の付与条件としているのは、勤務成績を評価するという趣旨であることを顧慮すれば、出勤とすべき法的義務はないものの、法令に基づく休暇であることから欠勤と扱うことは望ましくなく、分母である全労働日から除外するのが適切といえます。