



社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング
あおぞらLetter

〒101-0048
東京都千代田区神田司町2丁目4-2 小山ビル5F
電話: 03-3526-4277 FAX: 03-3526-4276
担当: 沼澤

年次有給休暇・出勤率の計算について～変更のポイント～

年次有給休暇は労働基準法上、出勤率8割以上の従業員に付与すればよいことになっています。

では、この出勤率とはどのように計算するか詳細はご存知でしょうか？ 年次有給休暇を出勤率関係なく付与する会社もありますが、原則、出勤率をどのように計算方法するか、最近の取り扱いの変更を踏まえ確認してみましょう。

出勤率の計算と年次有給休暇付与のルール



$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤日}}{\text{全労働日}} \geq 8 \text{割} \rightarrow \text{年次有給休暇（有給）を付与}$$

出勤日 + 出勤したとみなす日

- ① 業務上の負傷、疾病による休業期間
- ② 育児・介護の休業期間
- ③ 産前産後の休業期間
- ④ 有給を取得した日

$$\text{暦日数（1年（又は6か月））} - \text{除外日}$$



今回の変更点

① **除外日の取り扱いの変更** … 全労働日からの除外日が次のように変更されました。

改正前	改正後
○所定の休日（休日労働の場合も含む） ○使用者の責めに帰すべき事由による休業日	○所定の休日（休日労働の場合も含む） ○不可抗力による休業日 ○使用者側に起因する経営、管理上の障害による休業日 ○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

② **解雇無効の取り扱いの変更** … 裁判等で解雇無効と判断された場合の解雇日～復職日までの就業しなかった期間は、労働者の責任ではないので以下のように出勤日とみなすことになりました。

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤日} + \text{解雇無効期間}}{\text{全労働日} + \text{解雇無効期間}}$$

例) 取り扱いの変更で影響がある場合の例

所定労働日（365日－所定休日）⇒250日 出勤日⇒150日 解雇無効期間（解雇通知日から復職日まで）⇒50日

変更前	変更後
出勤率 = $\frac{150 \text{日}}{250 - 50 \text{日}}$ = 0.75 < 8割	出勤率 = $\frac{150 + 50 \text{日}}{250 \text{日}}$ = 0.80 ≥ 8割

有給付与せず

有給付与する

出勤率を考慮し有給休暇を付与する場合は、今回の取り扱いの変更をはじめ、出勤しない日についての内容を確認しながら、出勤率を計算していただく必要があります。ご注意ください。

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277