



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**

〒101-0044  
東京都千代田区鍛冶町1丁目6番15号  
井門神田駅前ビル22号室  
電話:03-3526-4277 FAX:03-3526-4276  
担当:種橋

## 年次有給休暇の出勤率の算定について

今回のあおぞらレターでは年次有給休暇の付与にあたって、法令上の付与要件である8割の出勤率について改めてお伝えします。働き方改革等で年休取得率について検討する企業も多いかもしれませんが、元々付与の要件である出勤率について、出勤とみなす日や分母・分子から除外する日など法令で決められたものについて今一度振り返ってみましょう。



### ◎ 出勤率の算定

**出勤日数とは：**算定期間の全労働日のうち出勤した日数をいいます。

**全労働日とは：**算定期間の総暦日数から就業規則等で定めた休日を除いた日数をいいます。

$$\text{出勤率} = \frac{\text{出勤日数 (算定期間の全労働日のうち出勤した日数)} \times}{\text{全労働日 (算定期間の総暦日数から就業規則等で定めた休日を除いた日数)}}$$

※出勤日数には、遅刻早退した日を含めます

### ◎ 全労働日に含める日・出勤日数に含める日

休業した理由	全労働日	出勤とみなす	備考
業務上の負傷又は疾病による休業	○	○	—
私傷病による休職	○(※)	×	※状況により×となる場合もある
通勤災害による休業	○	×	—
産前産後休業による休業	○	○	—
育児休業・介護休業による休業	○	○	—
子の看護休暇、介護休暇による休業	○	×	—
年次有給休暇による休業	○	○	—
生理休暇による休業	○	×	—
慶弔休暇による休業	○(※)	×	※休日のような取扱いとするときは×
休日労働させた日	×	×	—
使用者側に起因する経営、管理上の休業	×	×	—
代替休暇を取得し休業した日	×	×	—



- 「×」とされているものも会社が決めて、出勤したとみなすなどの処理をしても構いません。
- 上記の取扱いは、法令の定めに基づきますが、給与改定や賞与等の人事考課での勤怠算定は会社が任意で決定するため、異なっている場合もあります。取扱いが分からないということが無いよう、リスト化しておくなども一つの手立てです。



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