

# OTASUKE人事

## 第五話 「会社を病欠した場合の年次有給休暇の処理は？」の巻

先日、総務部からA君に、「入社してから欠勤もなく半年経ちましたので、来月1日より年次有給休暇が10日付与されます。」と連絡がありました。A君は「これは嬉しい！いつ使用しようかな。」と喜んでいました。

翌週の月曜日の朝、起きるとどうも頭が重たい。「月曜日はどうも気がのらないなあ。そういえば年休も貰ったので今日は休んでしまえ！」と決め、始業前に会社に連絡をしその日は休むことにしました。

明るる翌日火曜日でも体調が余り良くありませんでした。会社に行こうと思ってもどうも気持ちも乗らない。「まあ、あと1日位有休を使って休んでもよいか。」とまた今日も休む事にしました。

水曜日はさすがに出勤しないと、仕事もたまっていると思い、やむなく会社に行くことにしました。「有休2日位使ってもまあいいか。あと8日も残っているしね。」とっていました。

しかし、今月の給与支給日、給与明細を見た所、欠勤として2日分給与から控除されていました。直ぐに総務部に連絡し、「年次有給休暇が10日付与されたと連絡くれたじゃないか。年休扱いにしてくれ！」と抗議しましたが・・・。

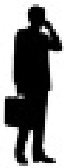
総務部からは「年休は3日前までに上司を経て申請する事となっています。当日始業開始前の申請は認められません。」と言われてしまいました。

「前職ではそんなことなかったのに・・・。前職では自動的に年休消化になっていましたよ。年休の半分くらいは、みんな病欠の時に使っていたのに・・・！」と再度抗議しました。

すると総務からは「前職は知りませんが、うち（会社）では欠勤として処理します。就業規則くらい見ておきなさい。しかも、欠勤2日は当然、査定のマイナスポイントにもなります。」とまで言われてしまいました・・・。

### <Aさんの言い分>

病欠に年休を使用するのは常識でしょう！？  
しかも査定にマイナスなんて・・・。こんな規定はあり？



### <会社の言い分>

有休の趣旨及び申請方法は就業規則に記載してあるでしょう。与えないと言っている訳ではなく3日前に申請しなさいとっているだけです。これは年休を取得した人の代わりを確保する必要があるからです。

しかもきちんと3日前に申請された年休と突然休むと使用された年休は全然違うでしょう！欠勤したときにマイナス査定することは当たり前です。



## この場合の年次有給休暇の規定は果たして有効でしょうか？

### 【論点整理】

(1) 「年次有給休暇の請求」について…年次有給休暇を使用する場合、従業員は会社に対し、まず休暇を使用する日を指定しなければなりません。申請方法について、会社側からは合理的な範囲内で、事前に届出を行うよう義務付けることは問題ないです。

使用者は、指定のあった年次有給休暇により、その日における事業場の業務が正常に運営できなくなる場合を除き、従業員の指定した通りの日を休暇としなければなりません。

(2) 「仕事を直前に休んだ場合、事後的に年休として振り替えること」について…年休の事後請求については、本来は成立しませんが、仕事を休んだことを事後的に年休に振り替えることは、会社の判断に委ねられています。また、病気欠勤の年休への振替が制度化されている事業場では、就業規則にその旨規定しなければならないとされています

(3) 「欠勤した場合のマイナス査定」について…欠勤など止むを得ない事情によって休んだ従業員に対して必要以上の処分を課したりすれば、相当性から不当な処分とみなされる可能性がある。但し、合理的な基準で査定を行うのであれば、それは会社の裁量の範囲内です。

↓

つまり、「年次有給休暇の請求」を事前に行うと決めることは会社の裁量であり、事後に振り替えることもする必要はありません。また欠勤処理した場合のマイナス査定についても合理的な基準の範囲内であれば有効とされるでしょう。

(参考判例：電電公社事件、東京貯金事務センター事件等)

### ■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■



公平性の観点から言えば、病欠にわざわざ有休を振り替えてあげなくても良いのかと思われま。さらに御社で評価制度がきちんとしているなら欠勤として査定にひびかせるのも良いでしょう。

但し多くの会社は、慣例として有給休暇の事後振り替えを認めているのではないのでしょうか。「年休をすべて消化しきれないのだから病気の時位はしょうがないか」との考えと「欠勤控除として給料から賃金をカットするのはやや厳しいのではないか」との考えからでしょう。ですから、条件によっては有給休暇の事後振り替えを認めるのもいいと思います。この場合、必ず就業規則に年次有給休暇の事後振り替えについて記載しておく必要があります。ここを曖昧にしておくと、無断欠勤のような悪質な欠勤にまで年次有給休暇の振り替えを認めなければならなくなるケースも出てくるのではないのでしょうか？