

# 最近寄せられた『よくある質問』集—その38—

問一 当社では、工場内の天井クレーンの運転業務を有資格者5名の輪番で行っており、当番にな



った日には専らクレーン運転業務を行います。そして、その日は運転手当5千円が支払われますが、この手当を時間外労働の割増賃金の算定基礎に入れないといけないのでしょうか。

答一 労働基準法（以下「法」といいます）37条

では、法定時間外労働に對しては通常の賃金の2割5分以上の割増賃金を支払うことが規定され、割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当、臨時に支払われた賃金、1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しなくとも、（これ以外の賃金は全て算入する）とされていますので、御社で支払っている運転手当も割増賃金の基礎に算入する必要があります。

ところで、ご質問のように特別な作業を行う日にその作業に係る手当が支払われる場合の割増賃金について解釈例規では、「その特別な作業が法32条及び40条の労働時間外に及ぶ場合においては、当該作業手当を法37条の

割増賃金の基礎となる賃金に算入して計算した割増賃金を支払わなければならない」（昭23・11・22基発1681号）とされていますので、クレーン運転業務を行う日に時間外労働を行わせると、運転手当を算入した割増賃金を支払わなければならないと、クレーン運転業務を行わない日に時間外労働を行わせても、割増賃金に運転手当を算入する必要はないこととなります。

問二 当社には、子の看護休暇を取得した労働者がおりますが、年次有給休暇の発生要件である出勤率を出す場合に、その日を出勤扱いとしなければいけないのでしょうか。

答二 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に關す

る法律（以下「育児法」といいます）16条の2の規定により、小学校就学前の子を養育する労働者は、1年度に5労働日（子が2人以上の場合は10労働日）の子の看護休暇を取得できます。

年次有給休暇については、法39条では、採用後6ヶ月間（6ヶ月経過後は1年間）継続勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した場合に年次有給休暇の権利が発生すると規定されています。ここで、全労働日とは、就業規則等で労働日として定められた日のことです。

次に、8割以上の出勤の算定に当たっては、同条7項で、「業務上の傷病で療養のために休業した期間、育児法2条1号に規定する育児休業又は同条2号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の休業期間は出勤したものとみなす」と規定していますが、これ以外の不就業日については規定がありません。

ここで、育児法2条2号では、介護休業を「同法3章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう」と規定しており、子の看護休暇は同法4章に規定され、介護休業には該当しないことから、出勤扱いとしなくても良いこととなります。

では、子の看護休暇を取得した日を欠勤扱いして良いかというと、その日は現実には就労していませんし、出勤として取り扱う法の規定もありませんが、8割出勤を条件としているのは、出勤率の低い者を除外する趣旨であると考えられ、育児法に基づく子の看護休暇を取得した日の不就業は、勤務成績不良というものではありませんので、欠勤扱いにはせず、取得した日を分母たる全労働日から除外すべきものと思われま