

① 法定超え育児休業日の取扱い ② 商品等配達員の連続運転時間規制

問① 当社では、3歳未満の子を扶養する社員に育児休業制度があります。このたび、23年6月に出

産した勤続8年の労働者が育児休業を終え、6月1日から出勤することとなりました。この場合、年次有給休暇は、何日付与すれば良いのでしょうか。なお、当社の年次有給休暇の付与日は4月1日です。

業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児法」と略します）5条の規定では、原則として子が出生した日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの間、特に必要と認められる場合には1歳6カ月までの間で労働者が申し出た期間について育児休業を取得できるとされています。

次に、労働基準法39条では、採用後6カ月間（6カ月経過後は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（以下「年休」と略します）の権利が発生すると規定しています。そして、8割以上の出勤の算定に当たっては、同条8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。ですから、御社の育児休業制度のうち育児法を上回る休業日については、出勤として取り扱う義務はありません。しかしながら、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、法定超えの育児休業を取得した日の不労は、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

えの育児休業により出勤率100%）した年休20日が未取得で残っていたら、これが6月1日から年休になります。

なお、この年休は、25年4月1日に発生していただきますので、27年3月末日に時効により消滅することになります。

問② 当社は豆腐製造業ですが、スーパードライ等への配達は外注せず社員が行っています。この社員には、自動車運転者の改善基準が適用になりますか。その場合、配達は半日程度かかり、一つの配達先での荷卸しは5分程度なので、連続運転時間の規定に違反しませんか。

答② 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平1・2・9労働省告示7号、以下「改善基準」と略します）は、4輪以上の自動車の運転業務に主として従事する者が対象で、貨物自動車運送事業、タクシー業、バス業以外の業種でも専ら自動車の運転をする者、

例えば、製造業・卸売業等の商品等配達員、役員専属自動車運転者、学校等の送迎バス運転手等も適用になります。

そして、商品等を配達する運転手については、貨物自動車運送事業の運転手と同じく改善基準4条が適用され、同条5号では、「連続運転時間（1回が連続10分以上で、かつ、合計が30分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間）」は4時間を超えてはならない」と規定されていますので、ご心配されているのだと思います。

これについては、「連続運転時間を規制する趣旨は、長距離運行にありがちな長時間連続運転による過労の防止にあり、宅配等小口集配業務に従事する自動車運転者については連続運転時間の規制の対象とならない」（昭55・7・26基監発18号）とされていますので、御社の商品配達員には連続運転時間の規定は適用されず、違反にはなりません。