

質問に お答えします

有休取得時の通勤・皆勤手当

就業規則やそのほかの明確な規定に基づき「平均賃金」または「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を支払わなければならないません。労使協定をした場合には、例外的に「健康保険法による標準報酬月額」の30分の1に相当する金額を支払えばよいこととされています。

問 年次有給休暇について年5日の取得義務化などにより、取得率がだんだん良くなってきていますが、年次有給休暇を取得した時に支払うべき賃金について教えてください。

特に、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金での通勤手当や皆勤手当の取扱いについて教えてください。

答 労働基準法第39条では、年次有給休暇の際に支払うべき賃金として、

年次有給休暇を取得した日に、通勤手当を支払う必要はあるのでしょうか。「平均賃金」と「健康保険法による標準報酬月額の30分の1に相当する金額」には、算定額自体に通勤手当が含まれていないので、通勤手当の支給をする必要はありません。「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」の場合には、休暇をとっているのですから通勤はしていないので

すが、労働者が通常どおり出勤していれば支払うべき賃金ということから、通勤手当は労働基準法第11条に定義される賃金で

に支払われることが明記されている場合には、実費補償の性格の手当として年次有給休暇を取得した日に通勤手当を支払わなくても違法とはされません。しかし、1か月の所定労働日数にかかわらず、1か月いくらで支給されている場合には、実費補償の性格の手当には当たらず、この通勤手当を日割り計算で日数分を控除することは、違法と判断される可能性が高いと考えられます。



はないかとも思われます。支払うべきかどうかの判断は、その通勤手当が実費補償の性格の手当かどうかで考えます。例えば、パート労働者の通勤手当は、一日600円（地下鉄往復の金額）と就業規則等で出勤日のみ

労働基準法第136条では、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額や皆勤手当及び賞与の算定等に際して欠勤として取り扱うなどの不利益な取り扱いをしないようにしなければなら

ないと規定されています。

タクシー会社に勤務する乗務員が、年次有給休暇を取得したことを理由に皆勤手当の全部または一部を支給されなかった取扱いについて、無効であると争った最高裁判決では、法の趣旨に照らして望ましいものではないが、被告会社において経営を運賃収入に依存することから、自動車の稼働率の低下を避ける配慮をした乗務員に対して皆勤手当を支給するものとしたもので、皆勤手当の額は相対的に見て大きくなく、年次有給休暇の取得を抑制する趣旨ではないことから、無効なものとはまではいえないとされました。このような判例もありますが、基本的には、年次有給休暇を取得したことを理由に皆勤手当を支給しないことや減額することは違法で無効と考えられます。

イラスト・木村武司