**「全労働日の８割以上の出勤」とは**

■　労基法は年休について、勤続年数のほかに前年における「全労働日の８割以上の出勤」を付与要件としている。この出勤率の算式は、出勤日÷全労働日＞＝０．８。

■　「全労働日」とは、労働契約上予め、労働義務が課されている日をいう。通常は、計算期間（採用時の６箇月、その後の１年）の総暦日数から、就業規則等で定められた事業場所定の休日を除いた日となる。） 制度上の労働日であって実労働ではない。従って、休日労働があってもその日が全労働日に含まれることはない。（S33･2･13基発第90号）

■　次の期間は法律上、出勤と看做される。（第３９条第５項）

・業務上の療養のための休業期間
・育児休業法に規定する育児休業期間
・産前産後の休業期間

■　上記の３つの法定「みなし」以外については、その取扱いの基本的スタンスはつぎのとおり。

■　「出勤率を年休の付与要件とした立法趣旨は、特に出勤率の低いものを除外するものであり、正当な手続により労働者が出勤義務を免除されている不就業という事実は、必ずしも勤務成績不良の評価を受ける性質のものではなく、欠勤と同様に取扱うことは妥当ではない。かえって、そのような日は（出勤率の算定にあたり）分母たる全労働日から除外することが適切である。」（労働省労働基準局編著「労働基準法」上巻）

■　以上のような趣旨から、解釈例規等では次のように取扱方針が示されている。

（１）年休をとった日
　　　 「出勤したものとして取扱う」（S22･9･13基発第17号）

（２）使用者の責めに帰すべき事由による休業（労基法第２６条）
　　　 「全労働日から除外すべきものである」（S33･2･13基発第90号）

（３）労使のいずれの責めにも帰することのできない、いわゆる「不可抗力」
　　　 労働の義務がなくなったものとして「全労働日から除外する」のが適当である。（労働省労働基準局編著「労働基準法」上巻）

（４）ロックアウト期間中
　　　 使用者の責めに帰すべき事由による休業と同様、「全労働日から除外すべきもの」

（５）ストライキ期間中
　　　 正当なストライキその他正当な争議行為は、労働者の権利行使の期間であり、労働者の勤怠評価の対象たるべき期間と考えるのは妥当でないから「全労働日から除外して取扱う」（S33･2･13基発第90号）

（６）就業規則に定められた「慶弔休暇」「生理休暇」「その他の休暇」
　　　 就業規則所定の事由が発生したことを条件として、使用者が労働義務を免除したと解されるので、原則として「全労働日から除外するのが妥当である」。ただし、労働義務を免除する性質を与えず単に病気欠勤と同様に労働義務不履行の責任を問わないにとどまる定め方もでき、出勤率の算定では欠勤として取扱う旨の定めを置くことは可能である。（この場合は就業規則等にその旨の定めが必要。）

（７）遅刻、早退のあった日
　　　 出勤率は労働日を単位としてみるべきものであるから、この日を欠勤として取扱うことは認められない。