

一般財団法人日本経営教育センター所属

通巻551号
令和5年7月15日発行

JMEC経営労務
コンサルタント部
東海支部

〒483-8148
江南市布袋下山町南191番地
編集 宮川安江
電 0587-55-3421



経営労務
コンサルタント

東海
支部報

『退職予定者の有給休暇の取り扱い』

年次有給休暇の付与日数は、労働基準法第39条で定められており、正社員の場合には勤続年数が6ヶ月で年間10日間、1年6ヶ月になると年間11日間、2年6ヶ月になると年間12日間といった言った具合に勤続年数に応じて付与されます。

パートタイム労働者の場合は、週所定労働日数と1年間の所定労働日数で付与される年次有給休暇が変わってきます。例えば、週所定労働日数が4日で1年間の所定労働日数が169～216日の従業員が勤続年数6ヶ月で付与される年次有給休暇は7日、週所定労働日数が1日で年間の所定労働日数が48～72日しかない従業員でも、勤続年数が6ヶ月を超えたら年1日の有給休暇が付与されます。

年次有給休暇の取得方法は原則労働者の申し出による方法ですが、使用者の時季指定による方法と2種類あります。使用者の時季指定によるものについては、従業員が自主的に消化しようとしないうちに認められるもので、強制して良いものではありません。さらに、年次有給休暇を既に5日以上自主的に取得している従業員に対しては、会社側による時季指定は不要です。

また、会社側が時季指定を行うときも、従業員の希望をしっかりと聞いた上で指定する必要があります。例えば、会社側の都合で勝手に取得時季を決めることは認められません。あくまで従業員の意思を尊重して適切な時季を指定することが求められています。

労働基準法39条では、会社に年次有給休暇の時季変更権の行為を認められています。それにより、従業員が希望する時季が会社の都合に間に合わないときは、年次有給休暇を他の日に変更させることが可能です。しかし、退職日が迫っている場合はほか他に変更することができません。そのため、会社側には従業員の希望通りに残りの年次有給休暇を消化させる義務があります。つまり、従業員は退職日までに年次有給休暇を消化する権利を持っており、会社側は勝手な理由でそれを阻止できないということです。なお、継続勤務年数が6ヶ月を経過した時点で数ヶ月後の退職を希望をした従業員に対しても、会社は10日間の年次有給休暇を付与する義務を負います。すぐに辞めてしまうという理由で、会社が勝手に日数を減らすことはできません。