

発行日：2007年2月15日

人事労務レポート

今回のテーマ

年次有給休暇のしくみ

< 使用者・労働者の権利関係 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀 3-27-1

三協ビル 3F

TEL：0422-49-7340 FAX：0422-49-7381

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

「退職予定者が年次有給休暇(以下、年休)をまとめて請求してきたが認めなくてもよいか？」

「病欠した社員の年休の事後申請は断られるか？」

年休についての使用者・労働者の細かい権利関係は意外と理解されていないことが多いように思います。

今回は年休のしくみについて解説していきます。

1. 年休とは？

法律上必ず与えなければいけない休暇(法定休暇)として、労働による疲労の回復を目的に作られた制度です。

【法定休暇】年休、産前産後・生理休暇、育児介護休業等

【任意休暇】慶弔休暇、リフレッシュ休暇等

労基法では、一定期間継続して勤務し、8割以上出勤した労働者に対して、下記の年休日数が認められています。

勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

なお、パート・アルバイトでも、所定労働日数に応じ、一定日数の年休が認められています。

2. 年休の買上げ

年休は労働による疲労の回復を目的とする制度であるため、原則として買上げは認められません。ただし、以下の年休の買上げについては法違反とはなりません。

法定外の(会社がプラスアルファで与えた)日数分
時効になっている日数分

年休の時効は2年間。翌年度までに消化しなかった場合時効によって請求権は消滅します。

退職により消滅する日数分

年休は退職、解雇による労働契約の終了により請求権は消滅します。

3. 年休日の変更・事後振替

年休の請求権は一定期間継続勤務し、8割以上の出勤があれば当然に発生するもので、原則として労働者が指定する日に年休を取らせなければなりません。

しかし、「事業の正常な運営を妨げる場合」においては、請求のあった日付を変更させて与える権限(時季変更権)が使用者に認められています。

【事業の正常な運営を妨げる場合】

多数の年休請求が重なったり、風邪等で多数欠勤していたり、他の人では交替不可能な業務があるとき等。

病欠した日を年休として取り扱う、といった年休の事後振替の権利は、労基法上労働者に与えられていません。事後振替を認めるか否かは使用者の自由です(実務上は認めているケースが多いです)。当日の請求についても事後の請求とみなし同様に考えます。

また、労働者から年休を半日単位で取得したいと請求されることがありますが、労基法上の年休は一労働日を単位としているため、使用者には半日単位で年休を与える義務はありません。与えるか否かはこれも使用者の自由です。

退職日までの年休消化を請求されたとき

「1ヶ月後に退職する旨を申し出た従業員が翌日より退職までの労働日をすべて年休消化したいと言ってきた。会社としては引継ぎに支障をきたすので認めたくない。」
このような退職直前の年休消化はよく問題になります。結論からいうと、この請求は認めざるを得ません。使用者には時季変更権がありますが、これは他の労働日に年休をとれることが前提となっています。この場合には、他の労働日がなくなるため、時季変更権が使えないからです。実務上は労働者と話し合い、未消化年休を買い上げる等の措置がとられます。前述しましたが、退職により本来消滅する分の買上げとなりますので、法違反とはなりません。

4. 年休日の指定

原則として年休は個人ごとにその取得日を自由に決めることができますが、労使協定で定めることにより、計画的に年休を消化させることもできます(夏休み、GW等)。ただし、本人が自由に取得できる日数として5日間確保されていますので、6日以上の日数について計画的付与ができます(年休日数12日であれば計画年休の対象は7日)。

5. 年休の不利益取扱い

年休消化の促進を図るため、年休を取得した労働者に対する賃金の減額その他の不利益な取扱いは禁止されています。年休取得を精皆勤手当や賞与の額に反映させるといったことも、この不利益取扱いとみなされる可能性がありますので避けるべきです。

今月の主な労務・税務の手続き

・所得税の確定申告受付(2月16日～3月15日)

コラム

昨年10月、第1回紛争解決手続代理業務試験に合格し、今年の2月1日付で「特定社会保険労務士」として登録手続きをしました。司法制度改革により、会社と労働者との間で労働関係の紛争になり(急増しています)、裁判外で紛争解決を行う際に特定社会保険労務士が代理業務を行うことが認められました。万一労働紛争が起きてしまった場合でも、全面的に皆様をサポートしてまいります。