

法改正により「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得」が義務化されて 5 年が経過しました。事業所内の義務への対応状況と年次有給休暇の取得状況はいかがでしょうか。今回は、年 5 日の確実な取得に関する振り返りと、年次有給休暇に関する注意点をまとめたいと思います。

1. 年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

使用者（会社等）は、10 日以上年次有給休暇が付与された労働者について、付与日から 1 年の間に 5 日の年次有給休暇を取得させなければならないとする義務です。

労働者が自ら請求して取得した年次有給休暇が 5 日以上あれば、特にアクションは必要ありません。

そうでない場合は、使用者は取得する日を指定して取らせる必要がありますが、この取得日の指定の際は労働者の意見を聴いて、可能な限り希望に沿うように指定します。

この労働基準法の規定には使用者への罰則がありますので、労働者本人が取りたくないという場合でも、できる限り説得のうえ、取得させなければなりません。

2. 年次有給休暇の付与日数を算定する際の勤続年数のカウント

ずっと同じ雇用区分（正社員、パート等）で雇用されている人の勤続年数のカウントは迷うことはないと思いますが、これが途中で区分を変更していたり、定年で再雇用されていたり、一度退職して再入社した場合等はどのように取り扱うべきなのか・・・？を確認します。

・カウントを継続する場合

①雇用区分の変更（例：パート⇒正社員、正社員⇒パート）の場合、

雇用自体は継続しているので年次有給休暇の算定上の勤続年数は通算して考えます。残日数も継続し、以前の雇用区分で付与された日数はそのまま残り、新たに付与される日数が、新しい雇用区分に応じたものとなります。

②定年後再雇用の場合

形式上、定年により一旦雇用が終了し退職金などの精算も行われる場合がありますが、年次有給休暇の算定上の勤続年数は、実質的に雇用が継続していることから通算して考えるべきであると、行政通達により示されています。残日数も継続し処理は①と同じです。

・カウントをリセットする場合

○一度退職して、再入社した場合

退職後、再入社までの期間が相当程度空いていて、一度雇用が中断されたと評価できる場合は、勤続年数のカウント及び残日数はリセットされ、改めて初回からの付与とします。

3. 年次有給休暇を取得することができる日

年次有給休暇は、労働契約または就業規則に定められた「休日」、つまり契約上、元々労働する義務のない日に取得することはできません。例えば、休日を土日祝、夏休み、年末年始などと定めていた場合、これらの日には取得ができないことになります。

年 5 日の年次有給休暇の義務達成のため、元々夏休みとして休日にしていたところを、そのまま年次有給休暇扱いにしてしまう・・・ということとはできないという意味でもあります。元々夏休みのところに年次有給休暇を充てたいと考える場合には、労働者との労働契約において、休日数を減らすという内容の不利益変更を行わなければなりません。

労働契約の不利益変更は、労働契約法の定めるところにより、一般的には労働者の個別同意が必要となる可能性が高いのでご注意ください。

4. 年次有給休暇の請求を使用者は断れるか

労働基準法の規定上、使用者は年次有給休暇の請求を断る（却下する）ことができません。法令上認められているのは、事業の運営上やむを得ない場合（事業の正常な運営を妨げる場合）に、その取得日を変更させることのみであり、取得させないことはできないのです。退職時に残りの年次有給休暇をすべて消化したいとの請求があった場合は、使用者は取得日の変更しかできず、かつ 3. で説明したように休日に取得できないという関係上、事業の運営上やむを得ない事情があったとしても、取得日を変更させたくとも変更先がないため、変更させることができず、すべて請求通りに取得させなければならなくなります。

労働者から退職の申出があったら、退職までのスケジュールは年次有給休暇の消化まで含めて可能な限り労働者とよく相談をしておくのが良いと考えます。

まとめ

今回の記事を参考に、年次有給休暇の年 5 日の取得状況及び年次有給休暇の運用方法を改めて確認していただければ幸いです。

年 5 日の達成や年休の運用について課題があるという場合、まずは担当へご相談をいただければと思います。