

労務アドバイス VOL. 10 ～年次有給休暇について考える～

労働基準法第 39 条では、雇入れの日から 6 か月間継続勤務し、その全労働日の 8 割以上出勤した労働者に、有給休暇を付与すると規定しています。日数については、1 週間の所定労働日数が 5 日の場合は 10 日、4 日の場合は 7 日、または 1 週あたりの労働日数が決まっていない不定期な勤務日数の場合は、1 年間の労働日数に応じて、付与することとなっています。その後は継続勤務年数 1 年ごとに、一定日数を加算した日数を付与することとなっています。当事務所でも有給に関する相談は常に上位のランキングに位置しています。相談内容としては、

1. 退職予定の社員から有給消化を見込んで退職届の提出があったが、何とかならないか？

⇒退職と同時に有給行使の権利は消滅します。仮に業務上支障があっても、別の日に変更してもらうことができないため、有給取得を阻止することはできません。

2. 繁忙期に有給申請があったが、拒否できるのか？

⇒事業の運営に著しい支障があると判断される場合は、別の日に変更するよう指示できます。（時季変更権）

3. 社員から、時効で消滅する有給を買上げてほしいと要望があった

⇒有給の買い上げは、原則禁止されています。なぜなら、有給は、労働者の当然の権利であり、有給の買い上げを制度化することは、有給の取得を阻害することとなり、立法趣旨に反するからです。しかし、1 のように退職とともに有給行使の権利も消滅しますので、消滅する有給を退職時に買い上げることは労基法の関知するところではなく、金額なども平均賃金など、法的な計算方法でなくとも、一律いくらなど、自由に決めることができます。

確かになかなか悩ましい問題ではあります。パートさんを多く抱える顧問先では、有給のコストが年間数百万との嘆きも聞こえてきます。しかし、経営者としては、やはり固定費として、あらかじめ見込んでおくべきものでしょう。

社会保険労務士法人リップル 代表社員 神田 真弓

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com