

退職時の年次有給休暇の取扱いについて

1. 年次有給休暇の買い上げについて

労働基準法第39条の年次有給休暇の趣旨は、「労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定している」とされています。

このことにより、年次有給休暇は本来“与えなければならない”ので「年次有給休暇の買い上げ」については、解釈例規でも「年次有給休暇の買い上げを予約し、これに基づいて法39条の規定により請求し得る年次有給休暇日数を減じないし請求された日数を与えないことは、法39条の違反である」としています。

一方で、年次有給休暇は“当該労働者の労働関係の終了”と“次年度も行使されなかった日数”については、消滅することになります。前者は、年次有給休暇権は、労働関係の存続を前提としていることから、それが終了することで、当然に権利が消滅します。後者は、解釈例規で「法115条の規定により2年の消滅時効が認められる」としており、就業規則でも規定しているとおりです。

2. 年次有給休暇の時季選択権と時季変更権

年次有給休暇は、「労働者が請求する時季に与えること」とされており、使用者は「事業の正常な運営を妨げる事由」のない限り、その指定された日に休暇を与えなければなりません。一方で、「事業の正常な運営を妨げる場合」においては、使用者は「他の時季にこれを与えることができる」旨の規定が設けられています。（労基法第39条第4項ただし書き）

「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、例えば年末特に業務繁忙な時期においてはかかる点を考慮することはできるし、また、同一期間に多数の休暇指定が競合したため、その全員に休暇を付与し難いと言う場合も考えられます。裁判例では、「『事業の正常な運営を妨げる』か否かは、当該労働者の所属する事業場を基準として、事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである」としています。

（以下 省略）