



監督署の窓

年次有給休暇の取得促進について

先般、退職を予定している労働者の方から、「会社の就業規則に定められているとおり、退職1カ月前に退職届を提出し、在職中、取得できなかった年次有給休暇をまとめて請求したところ、後任者への十分な引き継ぎができないからといって年次有給休暇を消化することを認めてもらえなかった」という相談が寄せられました。そこで、今回は、年次有給休暇の消化について考えてみたいと思います。



有給休暇ですっきりリフレッシュ！

労働者が次の2の要件、具体的には、

①1年間(初年度は6カ月間)継続勤務していること

②①の間の出勤率が8割以上であること

を満たせば、労働者は法定の日数の年次有給休暇を取得することができます。

退職予定者が、年次有給休暇の残日数を見込んで先日付の退職届を提出して、年次有給休暇をとって出勤しなくなる場合がありますが、労働者は、

退職時まで年次有給休暇を取得する権利を有しており、自由にこの権利を行使することができません。

また、年次有給休暇の取得時季については、客観的にみて「事業の正常な運営を妨げる場合」には、年次有給休暇を与える時季を変更することができませんが、労働者が年次有給休暇の取得時季を指定すれば、使用者は、労働者が指定した日数の年次有給休暇を与えなければなりません。

さらに、使用者は、退職予定日を超えての時季変更は行えないと解釈されていること(昭和49年1月11日 基収第5554号)から、退職予定者が、在職中、取得できなかった年次有給休暇をまとめて請求した場合で、時季変更を行って得る日

がなければ、その労働者の請求どおり年次有給休暇を与えなければなりません。

せん。

年次有給休暇は、賃金を保障し、労働者が安心して休養をとり、心身の疲労回復をすること等を目的として使用者に義務づけているものである以上、年次有給休暇を与えることは当然のことです。したがって、労働者が十分な引き継ぎを行うことなく退職することを防止するためにも、日頃から、年次有給休暇の取得促進に心掛けていただきたいと思えます。

最後に、年次有給休暇は、原則として、労働者が指定した時季に与えなければなりません。労働者の過半数で組織する労働組合があればその組合と、そのような労働組

合がない場合には労働者の過半数を代表するものとの書面による協定で、年次有給休暇を与える時季に関する定めをした場合には、その協定で定めるところによって年次有給休暇を与えること(年次有給休暇の計画的付与)ができます。この年次有給休暇の計画的付与制度は、年次有給休暇の取得促進を図るために活用できる制度ですので、参考にして下さい。なお、年次有給休暇の計画的付与ができるのは、対象とする労働者の年次有給休暇のうち5日を超える部分に限られます(少なくとも5日は、その労働者が自由に取得できることが必要です)ので、注意して下さい。

名古屋北労働基準監督署のダイヤルインご案内

監督係(方面)

052) 961-86656

安全衛生係(安全衛生課)

052) 961-86654